

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي

دراسة ميدانية في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية لجامعة عين تموشنت

ا. طيبي عماري

عويصي حليم

جباري رشيدة

تاريخ المناقشة: 22 / 6 / 2024

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

الصفة

الرتبة

الاسم واللقب

رئيسا

- أستاذة محاضرة أ

- سعدون سمية

مشرفا ومقررا

- أستاذ

- طيبي عماري

مناقشا

. أستاذة محاضرة أ

- بن مهرة ليندة لطيفة

السنة الجامعية: 2023 – 2024

شكر وتقدير

نشكر المشرف الأستاذ طيبي غماري، على مجهوداته، لاسيما إرشاداته لنا طيلة السنة، وعلى حضوره الدائم معنا. ونشكر أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم تقييم عملنا، ونشكر كل من ساهم في عملنا من قريب أو من بعيد.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من سانداني، وكانا واقفين بجانب دوما، وأتمنى من الله عز وجل أن ينور دربهما ويطيل عمرهما: والدي الكريمين اللذين تعبوا من أجلي، ولا يسعني إلا أن أقول: ﴿رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ (الإسراء 24)

إلى كل من ساعدني من قريب وبعيد، بداية بأفراد عين البحث، والأساتذة الذين أفادوني بتكوينهم ونصحهم، وكل زملائي في
الدفعة.

الطالبة عويسي حكيمة

إهداء

اهدي هذا العمل، إلى أحن إنسانة على قلبي "أمي" أطل
الله في عمرها.

إلى أخواتي وإخوتي،

إلى صديقاتي، وإلى كل من ساهم في دعمنا ولو بدعاء
شكرا لكم.

الطالبة جباري رشيدة

المقدمة العامة

في خضم العصر الرقمي الذي يشهده العالم في جميع المجالات، أهمها الوظيفة والتعليم. وذلك من خلال معاشه العالم كافة والجزائر خاصة أثر أزمة كورونا. مما ألزم على الجزائر أن تواكب هذا المستوى من التطور، فاعتمدت في ذلك على رقمنة الجامعات ضمن مخططاتها التنموية.

إذ يعد مشروع الرقمنة في الجامعات الجزائرية أمرا محفزا على تغيير محيط العمل، خاصة أن هذه الأخيرة شهدت عدة تغييرات اجتماعية والسياسية وحتى الثقافية. التي أثرت على بيئتها الداخلية والخارجية، مما جعلها تركز على الأمور التي لاجدوى منها، ومن ناحية أخرى تضيع هدفها الأساسي الذي يتمحور حول إنتاج فرد متقف واع يعمل على إفادة مجتمعه.

حيث أن مفهوم الهوية أخذ حيزا كبيرا لدى عدة تخصصات منها، مثلا علماء علم النفس اللذين درسوا الهوية بما يسمى «مفهوم الذات». أما الأنثروبولوجيين فدرسوها من مفهوم «الهويات العرقية» و«الهويات الاثنية». أما الاجتماعيين فقاموا بتحليل هذا المفهوم على شكل «نمط الأدوار»¹ ونتيجة سيرورات تاريخية عديدة أهمها جانب التصنيع الذي عرف تقلبات عميقة في العمل، وخاصة جانب الهوية المهنية وما تحمله من معتقدات وممارسات وتمثلات، لدى الفئة السوسيو مهنية. وبالتالي أفضت إلى بيئة مهنية يغلب عليها الطابع الاجتماعي، أكثر ما هو عملي ومنظم. إذ يعرف العالم الفرنسي رينو سانسوليو **Renaud Sainsaulieu**، الهوية المهنية «بأنها نسق علاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل»². إذ أن الرقمنة تسمح لنا بتغيير النمط المتوارث في العمل، خاصة من جانب العمل البيروقراطي الذي أخذ شكلا مشوها لسمعة المؤسسة، إذ أن مسار العمل الإداري اليوم يتطلب بشيئين: التفاعل الافتراضي (الالكتروني)، وأيضا الحضور بهوية افتراضية للموظفين (أساتذة وإداريين). كما أنها تحتاج إلى أجهزة مستحدثة وتوفير التدفق الجيد للإنترنت لضمان الجو الافتراضي في العمل. ونتيجة لكل هذا تسمح لنا الرقمنة بتشكيل هوية مهنية افتراضية لجماعة العمل، وكذا تعزيز بؤادر البحث العلمي وتنشيط العمل البيداغوجي والمهني وتكريس الشفافية في العمل التي أصبحت أمرا محتما وجودها في جامعتنا.

1- اريك اريكسون وأعماله، البحث عن الهوية "وتنشئتها في الحياة"، تر. سامر جميل رضوان، دار الكتاب الجامعي ط1 2010، العين - دولة الإمارات العربية المتحدة، ص 92 ص 93.

2- بدران دليلة، "الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والأمن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية" الكلود ديباروسانسوليو"، لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، مجلد 7، العدد 4، س 2017، ص. ص 121-122.

الفصل الأول

البناء النظري للبحث

البناء النظري للموضوع

يمثل الاهتمام بالعلاقة بين العالم الرقمي الافتراضي والعالم الواقعي الذين أصبحا متلازمين بشكل عضوي، بحيث أصبح التأثير بينهما متبادلا بشكل مستمر، لدرجة أنه لم يعد بإمكان تصور حياتها اليومية الواقعية بمعزل عن الحياة الافتراضية التي فرضها علينا عصر الرقمنة والتكنولوجيا. انطلاقا من هذه القناعة جاءت رغبتنا في دراسة العلاقة بين مفهوم الهوية المهنية، كمفهوم مشا وتطور في العالم الواقعي، وتأثر بمختلف الظروف التي مست هذا العالم من تطور تكنولوجيا وتصنيع وتنمية؛ ومفهوم العصر الرقمي، الذي منح للإنسان إمكانيات غير محدودة للتفاعل والتواصل، الأمر الذي سيؤدي وبدون شك إلى تحولات أساسية على مفهوم الهوية المهنية، التي تقوت مصادر تشكيلها بفعل الخدمات الهائلة التي وفرتها الرقمنة للعامل والموظف.

جاء اهتمامنا بهذا الموضوع نتيجة عدد من القراءات حول الهوية المهنية، وحول الرقمنة، ونتيجة ملاحظتنا للواقع المباشر لنا، حيث بدأت تتبادر إلى أذهاننا عديد التساؤلات حول الأشكال الجديدة للهوية، أو التحولات التي يمكن أن تمس أشكال القديمة من الهوية، نتيجة هذا التحول الرقمي الذي يعرفه العالم بشكل متسارع. فحداثة الموضوع وأنيته حفزتنا بشكل كبير لولوج هذا الحقل، الذي يمكن أن يعتبر حقلًا سوسيولوجيًا جديدًا، يمكننا أن نصفه بالسوسيولوجيا الرقمية، التي نعتقد أنه سيكون لها شأن كبير مع تعميم الرقمنة والذكاء الاصطناعي على كل مجالات الحياة الاجتماعية.

يعود لاهتمامنا بالهوية المهنية على بدايات السوسيولوجية، حيث كان هذا المفهوم من المفاهيم المحورية في هذا المجال، وبخاصة في حقل علم الاجتماع والعمل والتنظيم، حيث برزت عدة دراسات لكلود ديبار Claude Dubar، ورينو سانسوليو Renaud Sainsaulieu، وجزائريًا كانت هناك دراسات مصطفى الأشرف وعلى الكنز في معمل الحجار، وجمال غريد، وحتى وإن كانت بحوثهم لا تسمى مفهوم الهوية بشكل مباشر، إلا أنها كانت أبحاث تتعلق بتحويلات الثقافة العمالية والشخصية العمالية، ما يعني أنها كانت في صميم مفهوم الهوية المهنية.

والمهم هنا التنبيه إلى أن بحث مفهوم الهوية كان يتم دائما في وضعيات التغيير، وكان الهدف دائما هو بحث التحولات التي تطرأ على الهوية المهنية نتيجة هذه التحولات المرتبطة عادة بالتنمية والتصنيع. ففي الجزائر درس أثر العامل التنموي الذي حمله مشروع التنمية الجزائري بعد الاستقلال على ثقافة وشخصية الفلاح والعامل، في إطار مشروع أيديولوجي، كان يهدف إلى تسهيل وتسوية سبل الحدائق لمجتمع تقليدي ومتخلف، وانتهت معظم هذه الدراسات، على تفسير فشل مشروع التنمية، بالتناقض الموجود بين ثقافة وشخصية الإنسان الجزائري التقليدي والريفي والفلاحي، مع مضامين مشروع التنمية، المؤسسة على معالم ثقافية صناعية وحديثة وحضرية.

بعد فشل المشروع التنموي، وتجدد الأزمة السياسية الجزائرية، توجه البحث، أكثر إلى دراسة الهوية الدينية والهوية السياسية، ودائما في إطار التحول الذي مس البلد نتيجة هذه الأزمة، فأصبح الاهتمام أكثر بفهم تشكل الهوية الدينية والسياسية في ظل التعدد السياسي والديني والذي مس المجتمع، وهنا أصبح الهدف من البحث هو محاولة فهم الوضع للخروج من الأزمة بأقل الأضرار الممكنة.

اليوم، وبعد الدروس المستفادة من جائحة كورونا 2019، يطرح موضوع الهوية بصفة عامة والهوية المهنية بصفة خاصة، نفسه كموضوع متجدد، نتيجة الوضع الحديدي الذي فرضته الرقمنة، ونتيجة إسهامها في إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية في صور رقمية وافترضية جديدة، ما يعني إعادة تشكيل الهوية المهنية هي الأخرى في صورة رقمية وافترضية جديدة، تحتاج إلى الدراسة والفهم.

ساهم التحول الرقمي في تغيير عدة أمور في حياتنا، ولاسيما بالنسبة للهوية العامل المهني، من خلال تغيير الممارسات والسلوكيات النابعة من شخصية العامل نفسه، وأيضا تلك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. إذ أن مفهوم الهوية المهنية ينبع من مصدرين أساسيين، أولا كصراع يعيشه العامل للحصول على الاعتراف بهويته، وثانيا من خلال التنشئة التنظيمية والاجتماعية النابعة من خبرته الفردية، الجدير بالذكر هنا، هو أن الجماعة المهنية تساهم أيضا في عملية

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

اندماجه داخل مكان العمل¹، وهذا ما يعطينا إمكانية دراسة الهوية الفردية والهوية الجماعية، والتي عادة ما يكونان مترابطتين بشكل قوي في المجال المهني.

يرى العالم الفرنسي سانسوليو ر. Renaud Sainsaulieu، «أن مسألة الهوية المهنية تأخذ شكلا ثقافيا محضا عند الأفراد، ففي نظره أن مكان العمل في المؤسسة لا ينطوي على جانب الإنتاج فقط، بل ينطوي على أمر آخر، خاص بثقافة الفرد، كالممارسات النابعة من العلاقات الاجتماعية. والجدير بالملاحظة، أن دخول العمال في صراعات داخل مؤسسة العمل يكون في العادة من أجل الحصول على نوع من السلطة. ما يجعل الموظف يشكل ويعيد تشكيل تلك العلاقات الاجتماعية، إما بمفرده عن طريق تقديم الولاءات، أو عن طريق انتمائه لفئة مهنية معينة أو الجماعة المهنية التي ينتمي إليها. وبذلك يخلق نوع من النفوذ نحو هدف أعلى حيث استنتج سانسوليو ر. نتيجة تحليلاته للهوية في العمل وجود أربعة نماذج للهوية، النموذج الاندماجي، والانعزالي، والتوافقي... الخ²» كل واحد من هذه النماذج تشكل نتيجة الصراعات التي يخوضها الأفراد والجماعات، في العمل، والتي عادة ما تهدف على تقوية ودعم مصادر السلطة، بالشكل الذي يمنح للفرد القدرة على الاستمرار في تشكيل هويته، ويمكن الجماعة من الاستمرار في تقوية هويتها، ونفوذها.

من جهته، يرتبط مفهوم الرقمنة في بدايته الأولى بالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، منذ الخمسينات. حيث كانت المؤسسات تعتمد في أنشطتها في المكاتب على الحواسيب، حيث ظهرت السجلات الالكترونية محل السجلات الورقية، مما سمح بتحول المكتبة الواقعية إلى مكتبة افتراضية، ثم انتقلت إلى أوروبا بمشاريع مشابهة سميت باسم الذاكرة "ميموريا" مما يعني أن الشبكة سهلت للباحث إيجاد ما يبحث عنه في زمان ومكان واحد، وأيضا سمحت بتدفق سريع للمعلومة. أما بالنسبة لبلادنا فقد بدأت أولى محاولات الرقمنة في سنة 2000، وكان ذلك ضمن المخططات التطويرية التي سعت إليها الجزائر لأجل تنمية قطاع الاتصالات لمواكبة العولمة الحاصلة في العالم، إلا أن الأمر الظاهر للعيان هو أن السلطة لم تكن تمتلك إستراتيجية واضحة ودقيقة، حول هذا الشكل الجديد من التنمية التقنية، بسبب غياب تبادل الأفكار والخبرات بين القطاعات والمصالح، فكانت المحاولات الأولى عبارة عن مبادرات فردية، نشأت في مجالات محددة من بعض القطاعات.

إلا أن جائحة كورونا نبهت بشكل استعجالي ومأساوي إلى أهمية الرقمنة، حيث برزت الحاجة الماسة إلى خدماتها، بسبب التعطل شبه الكلي للحياة الاجتماعية الواقعية، نتيجة الإجراءات الوقائية المعتمدة للحد من تفشي الوباء، وهنا بدا واضحا أهمية خدمات الرقمنة، في كل المجالات وبخاصة في مجال التربية والتعليم والصحة، والأمن، والتموين، بالسلع والمواد.

1 - طيبي غماري، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري: دراسة حالة الإجراء مؤسستي نفضال وملينة الأمير معسكر قسم الثقافة الشعبية، تخصص انثروبولوجيا، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الانثروبولوجيا جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية: 2005-2006، ص 37-39.

2- عثمانى مرابط صوريا، "الهوية المهنية في المؤسسة بين مقاربة وعملية البناء"، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 19، 2020، ص 41-42.

وبالفعل عرفت الجزائر منذ، نهاية هذه الجائحة تفكيراً جدياً، وإرادة سياسية، من أجل تدارك التأخر الكبير، الذي عرفته البلاد في مجال الرقمنة، وبخاصة في القطاعات الحساسة، كالمالية والتجارة، والتربية والتعليم والصحة، وهذا ما تجسد فعلاً من خلال، مشاريع طموحة لبعض هذه القطاعات، من أجل الانتقال بشكل فعلي وفعال للرقمنة. تجسدت هذه الإرادة السياسية من خلال مشاريع الرقمنة التي اعتمدها وزارة التعليم في كل المستويات. على المستوى البيداغوجي تم اعتماد التعليم عن بعد كطريقة تعليمية أساسية إلى جانب التعليم الحضوري، وتم رقمنة كل الحياة الطلابية بداية من التسجيل في مختلف الخدمات التعليمية واللوجيستية، ووصولاً إلى التقييم والمداومات والمناقشات وتسليم الشهادات وكشوف النقاط؛ وعلى المستوى المهني تم رقمنة الملف المهني للأستاذ، ومختلف موظفي القطاع، بحيث أصبحت مهارة التحكم في التكنولوجيات الجديدة في الإعلام والاتصال، مطلباً أساسياً بالنسبة لكل أستاذ ولكل موظف.

تمت عملية رقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، من خلال العديد من الأرضيات الرقمية، التي توفر مختلف الخدمات للطلاب والأستاذ والإداري والموظف، كل هذه الأرضيات تنطلق من حزمة البرامج المسماة Progress والتي تشكل برنامج رقمي متعدد الاستعمالات، يسمح بالتفاعل بين مختلف المستخدمين، ويسهل الرقابة المركزية على كل الأنشطة تتم على المستوى المحلي، بحيث أتاحت هذه الحزمة البرمجية القدرة للوزارة على فرض نفس الريتم على كل الجامعات، ولم يعد هناك ذلك التفاوت في التسيير الذي كان يميز الطرق التقليدية في التسيير. من الناحية السوسولوجية يمكننا القول إن دخول متغير بروغرس في عملية تسيير وعمل المؤسسة الجامعية، منح للموظفين مصادر سلطة جديدة، ستمكن الملكين لهذه السلطة من التفاوض على وضعيات رسمية وغير رسمية جديدة في مؤسساتهم، وهذا ما يبرر تناولنا للعلاقة بين الرقمنة والهوية المهنية في هذا البحث.

حيث تتيح الرقمنة للفرد إمكانية تشكيل وإعادة تشكيل علاقاته دون حواجز تمنع التواصل، ما يتيح لمستخدم هذه الوسائل التواصلية إمكانية استعمال "هوية افتراضية" جديدة ومختلفة عن الهوية الواقعية، ولكن مؤثرة فيها بشكل مباشر، هذه الهوية الافتراضية هي حقيقية، لكنها ليست واقعية، ومن ثم أصبح من الضروري وجود الأجهزة التكنولوجية في كل مكان في الأسرة وفي العمل وفي الشارع، لمواكبة العيش والحياة في ذلك المجتمع الافتراضي، وحتى يتمكن الفرد من عيش وصيانة هويته بشكل مستمر، فما يوصف أحياناً بالإدمان على هذه الأجهزة، هو في حقيقة الأمر مواصلة للحياة ولعيش الهوية بشكل مختلف عن الشكل الواقعي.

تعدى دور التكنولوجيا اليوم أدوارها التقنية التي أوجدت من أجلها، فنفسياً هي تحمي الفرد من الشعور بالنقص، خاصة من الجانب التقني، مقارنة مع باقي الأفراد المحيطين به، واجتماعياً هي تحمي الفرد من السخرية والتنمر، التي يمكن أن يتعرض لهما من قبل باقي الأفراد.

فالملاحظ أن البيئة الرقمية مكنت الفرد من استرجاع ما فقد في الحياة الحقيقية، والتحرر من قيود المجتمع، لاسيما أن هذه البيئة الرقمية قد أعادت تشكيل الروابط الاجتماعية، التي كانت تميز المجتمع الواقعي، وأحلت محلها روابط اجتماعية افتراضية، أصبحت تسيطر على ذواتنا وحتى

تفكيرنا وسلوكياتنا وتمثلاتنا، والأهم من كل هذا، التأثير على طريقة تواصلنا مع بعضنا البعض،¹ وطريقة تشكيلنا لهوياتنا، ومن بينها الهوية المهنية.

الدراسات السابقة

بينت لنا قراءتنا السابقة أن هناك العديد من المحاولات لفهم ودراسة مفهوم الهوية وفق المنطق الذي تبنيناه، أي دراسة الهوية المهنية في ظل التحول الرقمي، الذي تعرفه البشرية عموماً، وتسعى إليه الجزائر بشكل حثيث خصوصاً. إلا أننا سنقتصر على ثلاث دراسات، بسبب التشابه بين معظم القراءات التي توصلنا بها.

الدراسة الأولى، والموسومة بـ"واقع الهوية الرقمية للمؤسسة العمومية الجزائرية CNAS" قالمة أنموذجاً، هذه الدراسة عبارة عن مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، من إعداد الطالبة دلمي سوسن وأخريات. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإعلام والاتصال وعلم المكتبات، بجامعة 8 ماي 1945 بقالمة، حيث تمت الدراسة خلال السنة الجامعية 2020/2019.

عالج الباحثات في هذه الدراسة إشكالية تبحث في واقع الصورة الرقمية لمؤسسة الضمان الاجتماعي بمدينة قالمة، حيث كان الإشكال المركزي كالتالي: ما هو واقع الصورة الرقمية الـ CNAS قالمة بالنسبة لجمهورها الخارجي؟، ثم تم تفريع هذه الإشكالية إلى ثلاث تساؤلات فرعية تمحورت حول جهود مؤسسة الـ لتعزيز هويتها الرقمية، وحول محددات هذه الصورة الرقمية في الواقع، أخيراً حول هذه الصورة الرقمية من خلال وجهة نظر المستعملين أي الجمهور المشكل لكتلة الزبائن.

حاول الباحثات مناقشة هذه الإشكالية من خلال تبني ثلاث فرضيات أساسية، تتعلق الأولى بتركيز الجمهور على التعامل بانتقائية مع المادة الإعلامية المعروضة، فهو يختار ما يشبع احتياجاته فقط؛ أما الفرضية الثانية فكانت تدور حول قدرة الجمهور على تحديد احتياجاته، حيث توقع الباحثات أن الجمهور قادر على تحديد هذه الاحتياجات؛ وأخيراً توقع الباحثات مشاركة فعالة للجمهور في عملية الاتصال الجماهيري، مع قدرته على استخدام الوسائل الاتصالية التي تحقق له هذه الأهداف وتلبي حاجاته.

تندرج هذه الدراسة، حسب ما قاله الباحثات، ضمن الدراسات الوصفية، حيث أنها تهدف إلى وصف وتشخيص موضوع واقع الهوية الرقمية للمؤسسة العمومية الجزائرية CNAS بقالمة. أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في الملاحظة والاستمارة والمقابلة. وتمت الدراسة على مجتمع البحث الذي يشمل جميع الوحدات، حيث اختار الباحثات عينتين الأولى تم اختيارها عن طريق تقنية كرة الثلج، والثانية قالوا إنها تدعى بالعينة المتيسرة.

توصل الباحثات إلى عدد من النتائج، والتي تتمحور حول قدرة التكنولوجيا المتطورة، وحسن استغلالها على خفض التكاليف. إضافة إلى أن الاهتمام بهذه التكنولوجيات الحديثة قد ساعد وبشكل كبير على ترقية المبيعات، وتحسين الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة.

1- عويسي سكينية الشير غربي، "التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في حياة الفرد والمجتمع"، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة العدد 51، س 2022/5/21، صص 11-12.

عند تقييمنا لهذه الدراسة لاحظنا أنه تم التطرق لموضوع بحثنا في جزئية الهوية الرقمية، حيث قام الباحثات بتقديم تصور لواقع الهوية الرقمية للمؤسسة العمومية. أما من حيث الإشكالية المطروحة فكانت مقنعة وواضحة المعالم، بحيث لا يمكن طرحها بصيغة أخرى. أما الفرضيات المستعملة فلا تجيب فعلا على أسئلة الإشكالية، حيث لا توجد أية علاقة بين التساؤلات المطروحة، والإجابات المؤقتة المتوقع. أما من حيث النظرية المستعملة فغير واضحة، حيث لم يحدد الباحثات النظرية التي توظف بحثهما.

تندرج هذه الدراسة ضمن المنهج الوصفي، حيث تهدف إلى وصف وتشخيص الهوية الرقمية. وهو في الواقع منهج لا يتناسب مع هذا النوع من الإشكاليات التي تتطلب البحث، وفق منهج استدلالى تجريبي، يتم من خلاله بحث التكنولوجيات الحديثة، وأثرها على الهوية الرقمية، ثم بحث أثر هذه الهوية الرقمية على خدمات المؤسسة للمواطنين، وهذا ما لا يمكن التوصل إليه بالمنهج الوصفي، الذي يدعي الباحثات استعماله.

أما عن تقنيات جمع المعطيات، استعمل الباحثات الملاحظة لأنها مهمة في كل الحالات والوضعية، إلا أننا لاحظنا خلطا بين المقابلة والاستمارة، لأن الاستمارة هدفها المعالجة الرقمية للإشكالية، في حين يبقى هدف المقابلة هو المعالجة الكيفية، وهذا ما لم نلاحظه في هذه الدراسة.

كما لاحظنا فيما يتعلق باختيارهم للعينات، أنهم ذكروا "العينات المتيسرة"، وهو ما لم نتمكن من استيعابه، لأنه لا توجد تقنية معاينة بهذا الاسم، اللهم إلا إذا كان قصد الباحثات، أن استعمال تقنية المعاينة عن طريق تقنية كرة الثلج، قد أوصلهم إلى عينات متيسرة، بمعنى "ما تيسر"، وهو في كل الحالات وصف خاطئ للمعاينة، وممارسة غير منهجية في اختبار عينات البحث.

بالنسبة للنتائج المعروضة كانت منسجمة مع الفرضيات، ولا تعبر عن الإشكالية، وهذا بسبب الخلل الذي سبق وبيناه بين الإشكالية والفرضية، كما أن طريقة عرض النتائج لم تفسر لنا بوضوح الأثر الذي يدعي الباحثات أنهما قد لا حظاه بالنسبة للعلاقة بين التكنولوجيا والهوية الرقمية والمنتج الذي تعرضه المؤسسة. كما أن نتائج الدراسة ركزت على الهوية الرقمية للمؤسسة، وهذا ما يعني أن هذه الدراسة لم تتعرض لأي جزئية من إشكالياتنا بوضوح، وهذا ما يبرر تناولنا لهذا الموضوع.

الدراسة الثانية، وكانت تحت عنوان "تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي" من إعداد هديل مصطفى الخولي، أستاذة مساعدة، في أصول التربية من جامعة حلوان، وقد نشرت بمجلة العلوم التربوية، لعدد 2018/4/2.

عالجت الباحثة في هذه الدراسة إشكالية تبحث في تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي، حيث كان الإشكال الأساسي كالتالي: كيف يتم بناء تصور يهدف لتطوير الهوية المهنية في ظل هذه الشراكة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي؟ ثم تم تفريع هذه الإشكالية إلى ثلاث تساؤلات فرعية، تمحورت حول المسائل التالية: كيف تتشكل الهوية المهنية للجامعة؟ ما أوجه الشراكة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي؟ ما أنواع الهوية المهنية للجامعة التي تدعم الشراكة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي؟

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

تندرج هذه الدراسة، حسب ما قالتها الباحثة ضمن الدراسات الوصفية، حيث أنها تهدف إلى وصف وتشخيص موضوع تصور مقترح لبناء الشراكة الواعية بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي، لغاية تأسيس الهوية المهنية.

توصلت الباحثة إلى نتيجتين: أولاً، يعتمد اختيار الجامعة لأي من الخيارات على إمكانيات المجتمع المحيط بالجامعة ومدى تقدمه؛ ثانياً، إعداد أجيال مؤمنة بأن العلم الأكاديمي وحده، والصناعة وحدها لا تجعل المجتمع متطوراً، حيث لا يمكن أن يتحقق ذلك إلا عن طريق الشراكة.

عند تقييمنا لهذه الدراسة لاحظنا أنه تم التطرق لجزئية من موضوع بحثنا، خاصة ما تعلق بهوية المهنية، حيث قامت الباحثة بتقديم تصور فكرة حول نجاح تطوير الهوية المهنية في ظل الشراكة. أما من حيث الإشكالية المطروحة فكانت غير مقنعة بشكل تام، بحيث يمكن أن يعاد طرحها بصيغة أخرى، أما من ناحية الفرضيات فهي غير واضحة المعالم، وما هو معمول به أن لكل بحث نظرية توّطره بالمفاهيم الأساسية والمفتاحية، لكن من خلال متابعتنا لمحطات هذه الدراسة لم نر أي وجود للنظرية المؤطرة.

تدخل هذه الدراسة ضمن المنهج الوصفي، حيث تهدف إلى وصف وتشخيص الهوية المهنية، وهو في الواقع المنهج لا يتوافق مع هذا النوع من الإشكاليات التي تتطلب التعمق، وتحتاج إلى منهج آخر، خاصة وأن الباحثة تدعي استهداف بناء تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية، وهذه مسألة تتجاوز الوصف وتتطلب التجريب والاستقراء. أما عن تقنيات جمع المعطيات فهي غير واضحة في هذه الدراسة، أما العينة فلم تقد عنها أية معلومة في هذا البحث.

بالنسبة للنتائج المعروضة من قبل الباحثة فهي غير منسجمة مع حيثيات الموضوع، وهذا بسبب الخلل الذي سبق وأن أشرنا إليه أعلاه. كما أن طريقة التي عرضت بها النتائج لم تفسر لنا بوضوح الأثر الذي تدعي الباحثة أنها قد لاحظته بالنسبة للعلاقة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي الواعي، وهذا يعني أن هذه الدراسة لم تتناول أية جزئية من إشكالتنا، وهذا ما يبرر تناولنا لهذا الموضوع.

أما الدراسة الثالثة، فتحمل عنوان "الهوية الرقمية" مأزق الاستخدام والخصوصية، من إعداد مسعودة طلحة، بجامعة محمد خيضر - بسكرة، وقد نشرت بمجلة التغيير الاجتماعي، سنة 25/08/2020.

تناولت الباحثة في هذه الدراسة إشكالية تبحث في الخصوصية الهوياتية في البيئة الرقمية، والفرص والمخاطر التي تواجهها، حيث كان الإشكال المحوري كالتالي: هل هناك خصوصية في البيئة الرقمية؟ ثم تم تقسيم هذه الإشكالية إلى ثلاث تساؤلات فرعية، تمركزت حول ماهي التأثيرات التي أوجدتها الهوية الرقمية للمستخدم على أنماط وعادات تفاعله وتواصله في البيئة الرقمية؟ وكيف يدفع انتهاك الخصوصية التواجد الرقمي لعدم الاستقرار في هذه البيئة؟ وماهي الفرص والمخاطر الكامنة في البيئة الرقمية، أمام التواجد بالهوية الرقمية؟

حاولت الباحثة مناقشة هذه الإشكالية من خلال تبني فرضية محورية، ترى فيها أنه، مع التحرر من قيود الزمان والمكان تحدث العزلة، ومع التحرر من الضوابط والقيم الاجتماعية والثقافية يوجد الصراع النفسي بين الهوية الأصلية والهوية الرقمية.

تدخل هذه الدراسة، حسب ما قالتها الباحثة في إطار الدراسات الوصفية، حيث إنها تهدف إلى وصف وتدقيق موضوع الهوية الرقمية بين مازق الاستخدام والخصوصية، توصلت الباحثة إلى نتيجتين مفادها أننا عرضة لتحويلات جذرية، تطال ذاتنا وهوياتنا، فردنا وجمعنا وحدتنا وعلاقتنا. إضافة إلى نتيجة اختبار حواس الذات الجديدة هي الشعور بالوجود الذي هو نتيجة تعميم التكنولوجيا في إطار البيئات التواصلية الافتراضية.

عند تقييمنا لهذه الدراسة وجدنا أنها تماللت طرق لجزئية من موضوع بحثنا تتمثل في الهوية المهنية، حيث قامت الباحثة بتقديم تصور الأخطار التي تواجه الهوية الأصلية في الفضاء الرقمي، أما من جهة الإشكالية المطروحة فكانت غير ملائمة بشكل واضح، بحيث تحتاج تناولها بأسلوب آخر. أما من ناحية الفرضيات فهي غير مبررة، وفي هذا البحث لم تدرج النظرية التي تعتبر أهم عنصر في الدراسة.

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، حيث هدفت إلى وصف وتدقيق الهوية الرقمية، بحيث لا يتلاءم مع هذا النوع من البحوث التي تحتاج التعمق أكثر. أما عن تقنيات جمع المعطيات والعينة فلم يتم عرضها من قبل الباحثة. بالنسبة للنتائج المعروضة من قبل الباحثة، فهي نوعاً ما متناسقة مع الموضوع.

الإشكالية:

لاحظنا في هذه الدراسات أن هناك تناولاً لجزء من موضوعنا من خلال ما تم عرضه في هذه الأبحاث، فمن خلال بناء الإشكاليات المطروحة وجدنا أن هناك فجوة معرفية قد تم إهمالها، من جانب هؤلاء الباحثين. مما يفتح المجال لإعادة طرحها من جديد للأجل تغطية تلك الجوانب المهملة، كما تم تبني الفرضيات بشكل لافت في الدراستين، بالمقابل هناك دراسة واحدة فقط لم تذكر فيها الفرضيات بشكل تام. مما يحيلنا إلى القول إن الشبكة المفاهيمية الخاصة بالفرضيات المتعلقة بالدراستين، لا تخدم هذه البحوث التي تحتاج إلى دراسات معمقة، أما بالنسبة للنظرية التاثيرية فلم تذكر في الدراسات الثلاثة. ومن جانب المفاهيم فهي كلها لم تصب لب المواضيع المطروحة. وبالمقابل نرى أن المناهج المعروضة كلها تتعلق بمنهج واحد، وهو المنهج الوصفي، وهو منهج لا يكفي لوحده للقيام بالدراسة تعتمد على البحث الميداني الاستقرائي، مما يدفعنا إلى محاولة إعادة تجريب مناهج أخرى، أدق وانسب لهذا النوع من البحوث. كالمنهج الاستقرائي. أما من حيث جمع المعطيات لاحظنا في الدراسات أن هناك وجود لتقنية واحدة وهي الملاحظة، حيث أن لها أهمية بالغة في البحث ولا يمكن الاستغناء عنها، لكن نحتاج إلى تقنيات أخرى للأجل تتبع الموضوع بشكل شامل، كالتقنية الاستثمارية أو تقنية المقابلة. والملاحظ عدم وجود لهذه التقنيات في كل الدراسات التي تناولناها، مما يعطينا دفعة قوية نحو البحث في هذه الدراسات، أما من ناحية طرح النتائج فكانت غير مقنعة، بحيث أننا لم نلمس الخفايا الحقيقية لتلك البحوث، ومما يجرنا إلى القول إن هذه الدراسات السابقة كان لها إنتاج معرفي وإبستمولوجي حديث. لكن رغم ذلك، فإن هذا لا يسمح لنا بالتغاضي عن الفجوات بخصوص هذا الموضوع. الذي يبرر لنا إعادة البحث في هذا المجال الذي لا يزال خصياً.

من جهة أخرى بينت لنا دراستنا الاستطلاعية، في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، والتي تمت خلال شهر أكتوبر من سنة 2023، أن الموظفين يزعمون ببلوغ نسبة 100% من

الرقمنة في كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، ويفسرون ذلك بأن نسبة الطلبة الذين سجلوا عبر الخط كانت نسبتهم 100%، وبدون أي ملف ورقي، حتى فئة 20% من طلبة الماجستير، الذين يكون تسجيلهم متأخرا في العادة، قد سجلوا عبر الخط، حتى وإن قدموا ملفاتهم حضوريا وورقيا، فحتى الوثائق التي تتطلب التوقيع حضوريا، أصبحت توقع الكترونيا، كما أن المعلومات الإدارية تنتشر وتنقل عبر الإيميل. مما يعني أن هناك تغييرا في مختلف العلاقات الاجتماعية، كالانتقال من مكتب إلى مكتب آخر، والمعاملات الورقية التي قلت، والاحتكاكات التي عادة ما كانت سببا في صراعات بين الإداري والطالب بسبب اختلاف تأويلاتهم للقوانين المعمول بها، فمع الرقمنة، أصبح الاحتكاك، وبشكل مباشر مع الآلة، التي لا إلا تعرف تأويلا واحدا للقانون لا يمكن مناقشته. تبين لنا هذه الملاحظة الأولية، أن موظفي الكلية، لديهم حس عام مشترك بأننا فعلا في صميم العالم الرقمي، نتيجة المؤشرات التي يعتمدون عليها في هذا التقييم.

لكن ملاحظتنا العينية، بينت لنا أنه لا يزال هناك تعامل بالأوراق وبالتوقعات وفق الطرق التقليدية بين الموظفين ومسؤوليهم، كما أن هناك الكثير من الطلبة المتنقلين من مكتب إلى آخر، مما يطرح الكثير من التساؤلات حول ما يعتقده الموظفون بخصوص حقيقة وفعالية الرقمنة.

أما من حيث الجانب المهني، بينت لنا خرجاتنا الاستطلاعية، أن الموظفين باتوا يعتقدون أن الرقمنة عززت وطورت آليات دفاعهم عن حقوقهم، وتساهم في تشجيعهم على مواصلة نضالا تهما العمالية، لأجل تغيير ظروفهم المهنية، حيث يمكننا القول أنهم، نقلوا وتيرة الصراع من الواقع إلى الشبكة الافتراضية، حيث يعتقدون أنه قد أصبح للرقمنة والعالم الافتراضي دور مهم في التعبئة العمالية، حيث أصبحت إمكانيات التعبئة أكبر والمصادر متعددة، والوقت أقصر والجهد أقل.

من هنا تبدأ شكوكنا العلمية حول إمكانية أن تكون الهوية المهنية قد بدأت تأخذ شكلا آخر، من خلال مصادر السلطة الجديدة التي أصبح العالم الافتراضي يوفرها للعمال، كما أصبحنا نتساءل عما إذا كانت هذه الظروف الرقمية الجديدة تساهم في تقوية أواصر الانتماء للجماعة المهنية، حيث بات العمال يشعرون بالقرب من بعضهم البعض، أكثر مما كانوا عليه في الماضي، بفعل الديناميكية الجديدة التي خلقها الوضع الرقمي، وبفضل الفرص التي أصبح يتيحها لفهم وإدراك مختلف أشكال الصراع وطرق التأثير في الآخر.

لقد أصبح من الضروري التساؤل عن وضع العامل الذي يملك الكفاءة والقدرة على التعامل مع هذه التكنولوجيا، وهل أصبحت هذه الكفاءات الجديدة التي يتميز بها عن غيره سبيلا لمنحه مكانة ووضعاً جديداً، أي أننا أصبحنا ملزمين بالتفكير في مدى إمكانية أن تعطيه هذه الكفاءات التقنية "هوية المحرك" للنضال العمالي، بفعل قدرته على التفاعل بسرعة، وكفاءة مع غيره من العمال، وبالنتيجة يؤدي بنا التفكير في هذه المسائل إلى التفكير في مدى قدرة هذه الهوية المحركة على إعطاء العامل مصادر سلطة جديدة، تجعله مهما على الصعيد المهني والاجتماعي، بالنسبة للجماعة التي ينتمي إليها.

1- مانويل كاستلز، شبكات الغضب والأمل الحركات الاجتماعية في عصر الانترنت، تر. هايدي عبد اللطيف، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، 2017، ص. 25.

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

إذا انطلقنا من دراساتنا السابقة، وانطلاقاً من ملاحظتنا الاستطلاعية الأولية، قررنا المواصلة في هذا الحقل الخب، الذي نعتقد أنه لا يزال بحاجة إلى الدراسة والبحث، خاصة وأننا لاحظنا من خلال تقييمنا للدراسات السابقة، أنه كان فيها الكثير من النقائص المعرفية والاختلالات المنهجية، التي تشكلت في موضوعية وعلمية معظم ما توصلت إليه من نتائج؛ كما أن الملاحظات الاستطلاعية، قد عززت شكوكنا المعرفية، ومن ثم فضولنا ورغبتنا في إمطة اللثام عن هذه الشكوك، من خلال بحث استقرائي يحاول فهم العلاقات الجديدة بين الهوية المهنية والعالم الافتراضي، لتصحيح الحس العام بخصوص الرقمنة، ومن خلال ذلك معرفة التحولات الحقيقية التي مست الهوية المهنية نتيجة التحول الرقمي. وعليه نطرح الإشكال التالي:

ما هي التحولات التي مست الهوية المهنية في ظل الرقمنة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر؟

سؤال الفرعي: كيف أثرت الرقمنة على إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية في جامعة عين تموشنت؟

علمياً تمثل هذه الإشكالية طرحاً جديداً نحاول من خلاله المساهمة في التراكم العلمي في الموضوع، بمحاولة بحث تحولات الهوية المهنية، في ظل التغيير، الذي خلقت عمليات الرقمنة في قطاع التعليم العالي، من خلال محاولة فهم مصادر السلطة الجديدة المعتمدة من قبل الموظفين والأساتذة في تشكيل وإعادة تشكيل هويتهم المهنية، وفق المعطيات الجديدة التي أتاحتها الرقمنة، والتي لا يمتلكها الكل بنفس المقدار؛ ومن جهة ثانية يمكن توضيح الأهمية الكبرى لمثل هذه المواضيع في التأسيس لحقل سوسيولوجي جديد، هو سوسيولوجيا الرقمي، التي نعتقد أنها سيكون مهماً وضرورياً لفهم العلاقات الاجتماعية والرابطة الاجتماعي في الأوضاع غير المسبوقة التي خلقتها الرقمنة.

اجتماعياً يكتسي الموضوع أهمية خاصة، من باب قدرته على مرافقة الرقمنة وفهم تحولاتها، بذلك سيقدم فهم هذا الموضوع بشكل علمي موضوعي لصاحب القرار رؤية واقعية وحقيقية لمخرجات مشروع الرقمنة في الميدان، بعيداً عن البهرجة الإعلامية، والتهويل الذي عادة ما يقفز على الحقيقة والواقع.

انطلاقاً من فهمنا لهذا الموضوع، نوعاً ما أن هذا البحث سيكون له فوائد على المستوى العلمي وعلى المستوى الاجتماعي.

1/ علمياً: سدي بعض الفجوات المعرفية والعلمية، لما تم ملاحظته من نقائص في الدراسات السابقة، ومن ثم محاولة إفادة القارئ ببعض المفاهيم والمكتسبات السوسيولوجية حول هذه الظاهرة الحديثة.

2/ اجتماعياً:

من خلال معاينتنا للإدارة في الجامعة، لاحظنا ممارسات تعيق السير الحسن للعمل، سواء من ناحية تزويد الطلبة بمعلومات يحتاجونها في وقت قياسي، وحتى من ناحية العلاقات الاجتماعية الموجودة بين الموظفين، التي تسودها المماثلة في القيام بأدوارهم ومهامهم على أكمل وجه، ومن جهة أخرى كثرة التجمعات العمالية في أماكن العمل.

الفرضيات:

فرضية أساسية:

تؤثر الرقمنة في إعادة بلورة الهوية المهنية في ظل التحولات الرقمية الحاصلة بها.

فرضية فرعية:

- تؤثر الرقمنة في إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية.

أجراًة المفاهيم:

تحليل الفرضية الأساسية حسب المفاهيم المشكلة لها، تتشكل الفرضية الأساسية من المفاهيم

التالية:

- الرقمنة

- الهوية المهنية

ومن بين المفاهيم التي سننظر إليها في موضوعنا، الرقمنة باعتبارها المفهوم الأساسي، أما في الفرضية الفرعية سننظر إلى مفهوم الهوية المهنية الجماعية.

تعريف المفاهيم وتحليل الفرضية الأساسية:

الرقمنة:

يعد مفهوم الرقمنة مفهوماً حديثاً في البحوث الأكاديمية على رأسها البحث السوسولوجي، إذ يشهد المجتمع تغييراً كبيراً بسبب هذه التقنية، خاصة فيما يتعلق بطريقة التواصل والتفاعل بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. تعمل الجامعة على تطبيق التقنيات الجديدة كإجراء لتطوير جودة التعليم، وتحسين التسيير الجامعي. يمكننا القول إن الرقمنة تمس عدة مجالات، منها المجال المعرفي الذي عرف تغييراً نوعياً. يعرف **تيري كاني TerryKuny** الرقمنة على أنها «عملية تحويل مصادر المعلومات، على اختلاف أشكالها، إلى شكل مقروء آلياً. بواسطة استخدام الحاسب آلي عبر النظام الرقمي»¹. أي أن هذا النظام الرقمي ساعد على ربح الوقت والمجهود، خاصة من جهة الحصول على المعلومة ونشرها في وقت قصير. إذ أن الرقمنة تحتاج إلى أجهزة متطورة تعمل على حفظ الملفات والوثائق بصفة دقيقة. والجدير بالذكر، أن بؤادر هذا التطور الرقمي لاتزال قائمة إلى يومنا هذا، حيث تعمل الجامعة على مواصلة تطويره. تعمل هذه الأخيرة على خلق تغييرات جذرية على مستوى الوظيفة والتسيير. وفي ذلك تقول **شارلوت بيريسي CharletteBuresi** «أنها منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى الرقمي»². إذ أن هذا المنهج المستخدم

1- دلمي سوسن واخريات، واقع الهوية الرقمية للمؤسسة العمومية الجزائرية «CNAS» قالمة، نموذجاً، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة

2-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020/2019، ص. ص. 54-55

2- شنينشن نور الهدى واخرين، واقع تطبيق العلاقات العامة الرقمية في المؤسسات الجزائرية (دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل بقالمة ANEM، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2023/2022، ص. ص. 52-53.

بخصوص الوثائق تم تحويله إلى شكل رقمي، مما يسمح لنا بالتسريع في الأمور الإدارية، ويعتبر هادوج وجرز **Doug Hodges** «تحويلاً للمحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل: الكتب والمقالات... إلى شكل رقمي»¹.

أي أن الرقمنة قد غيرت في وسائط التخزين التقليدية للحفاظ على المعلومات والمعارف، وعوضتها بالتخزين الإلكتروني. مما يقدم لها الحماية اللازمة من الاندثار والتلف بدل من رفوف المكتبة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، يسمح العصر الرقمي بأن توزع هذه المعلومات على أكبر نطاق، مما يتيح الاستفادة منها بشكل واسع ومفتوح. إذ يمكن أن تقدم على شكل أقرص مضغوطة، أو صحيفة إلكترونية، أو ملف pdf. والأمر اللافت للانتباه، أن الرقمنة أتاحت للفاعلين الجامعيين منصة لتسيير كل ما يتعلق بالمقالات العلمية الجزائرية فيما يسمى الأرضية الجزائرية للمجلات العلمية، المعروفة اختصاراً بالـ ASJP، والتي تشرف عليها المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي DGRST، عن طريق مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني CERIST، وغيرها من الأرضيات التي تتيح الكثير من الخدمات الرقمية، حيث أصبح طابع المنافسة اليوم بين الجامعات مبنياً على السرعة الفائقة، سواء في المعاملات الإدارية، وحتى التدفق السريع للمعلومة بالنسبة للأمور البيداغوجية والعلمية. وبالتالي كسر وتفكيك طرق العمل التقليدي التي كانت موجودة من قبل.

ومن خلال ما سبق ذكره وماتم ملاحظته في الميدان، يمكننا تعريف الرقمنة في الوسط الجامعي على أنها عبارة عن آليات تم تطبيقها في المؤسسة الجامعية، كتعويض لطريقة العمل التقليدي من خلال استخدام تكنولوجيا الإعلام الآلي المتطورة، وهذا يتضمن التدفق السريع للإنترنت، وإنشاء المنصات المختلفة لتسيير مختلف الوضعيات المهنية والعلمية والبيداغوجية، وهنا تمثل منصة بروغرس أهم نظام رقمي على مستوى المؤسسة الجامعية باعتباره نظاماً خطياً مدمجاً يسمح بتسيير الملفات المهنية والعلمية والبيداغوجية لمختلف الفاعلين (أساتذة وعمال وإداريين وطلبة). سنقيس مستوى الرقمنة في المؤسسة الجامعية من خلال المؤشرات التالية:

1- نظام بروغرس: Progrès هو عبارة عن منصة رقمية تقدم عديد الخدمات، ما يتضمن الربط الرقمي بين مختلف الفئات المستخدمة، كما أنه يسرع عملية التواصل بين مختلف الفاعلين في مختلف الوضعيات.

2- تطبيق الواب إيتي WebEtu: الذي يشكل تطبيقاً عملياً تتم من خلاله تسيير المسار البيداغوجي للطالب، ويسمح للطالب بمتابعة تطور ملفه البيداغوجي و ملف المنحة و ملف الخدمات الجامعية من نقل وإيواء وإطعام، حيث مثل إدخال هذا التطبيق بداية من السنة الماضية، تغيراً نوعياً في العلاقات بين الطالب والأساتذة من جهة، والعلاقات بين الطالب والإدارة من جهة ثانية.

3- التدفق السريع للإنترنت: يمثل التدفق السريع البنية التحتية التي تسمح بضمان توزيع الإنترنت في الحرم الجامعي على مستوى كل المصالح، وعلى مستوى الفاعلين كالأساتذة والطلبة، بغرض السير الحسن للإدارة الرقمية، خاصة منصة بروغرس وتطبيق واب إيتي.

1- المرجع نفسه، ص.ص 52-53.

تحليل الفرضية الفرعية:

تتشكل هذه الفرضية من المفهوم التالي:

- الهوية المهنية الجماعية:

الهوية الجماعية: يعتبر مفهوم الهوية المهنية من المفاهيم المعقدة، وذلك راجع إلى أمرين أولهما تنوع وتطابق الأبعاد الثقافية والاجتماعية، وثانيهما كون الهوية وليدة التأملات الذاتية، علاوة على اعتبار أن لكل فرد توجهات وأهداف خاصة به.

إذ يذهب **ماكس فيبر Max Weber** في تعريفه لمفهوم الهوية إلى أنها شعور الفرد بالانتماء إلى جماعة تشاركه القيم الأساسية، وتمنحه القدرة على التميز باعتباره صاحب هوية ماء، الأمر الذي يجعله مختلفاً عن باقي الهويات. فتبقى هذه الهوية المتميزة محافظة ومتمسكة بحضورها ونشاطها من خلال الثقافة التي تجسدها الأساطير والقيم والتراث الثقافي.¹

أي أن الهوية تتشكل ضمن هذه التفاعلات والممارسات، وحتى العواطف المنصهرة داخل الجماعة، التي تترجم بالتالي إلى حس مشترك عبر أشكال التواصل الاجتماعي، كالقيم والتقاليد... الخ. وعلى أساس هذا الحس المشترك، تنشأ هويات عديدة وتحدد بوجودها استمرارية هذه الجماعة.

في حين يعرفها **فردريك بارت Frederik Barth** على أنها نمط من النظام يتشكل من نسيج الوضعيات العلائقية، وبذلك فالهوية ظاهرة مركبة تنشأ ضمن نظام العلاقات بين الجماعات والأفراد. تنشأ الهوية حسبه بغرض التصنيف والتقييم وتنظيم التفاعلات والتبادلات الاجتماعية بين الأفراد والمجموعات في كل ميادين الحياة.² حيث إنها شكل من التعامل تستند عليه المجموعات لترتيب تعاملاتها. والجدير بالذكر في هذا الشأن، أن الهوية تركز على مبدأ العلاقات الاجتماعية في السيرورات الحياتية. تتصف الهوية بصفة الحركة التي تجعل المجتمع مجالاً للتنوع الهوياتي.

من جهة أخرى يرى **إرفينغ غوفمان Ervin Goffman**، أن الهوية هي ذات اجتماعية محضة، تتكون وتتبلور عن طريق سيرورات متتابعة، وتنشأ هذه الأخيرة ضمن التفاعلات الدائمية بين الفاعل والآخرين، فالبيئة الاجتماعية ماهي إلا مسرح كبير وتلقائي يقوم فيه الأفراد بأدوار مختلفة تكون بطريقة ما مخطط لها لأجل السيطرة، مثلها مثل الممثلين الذين يقومون بأداء أدوار على خشبة المسرح، بحيث تكون مقسمة ومتتابعة.³

تنشأ الهوية من هذه الأحداث الواقعية، حيث أن أفعالنا، التي شبهها غوفمان بالأدوار المسرحية، تنتج الهوية عن طريق الممارسات اليومية، فقد يكون فيها جزء مزيف لا يوحى بالمكون، وأحياناً تكون توليفة من نسيج الآخر.

1- زهيرة مزارة، أزمة الهوية الثقافية العربية في ظل العولمة: بين متطلبات تفعيل الوحدة الوطنية وتحقيق الاستقرار السياسي - الجزائر نموذجاً -، ملتقى وطني حول "القراءة للتراث والهوية في زمن العولمة"، جامعة جيلالي بونعامة - خميس مليانة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، يوم 27 فيفري 2017، ص.ص 3-4، الجزائر.
2- شريفة بريجة، قويدرسيكوك، مفهوم الهوية: النشأة والتطور في تاريخ أوروبا الحديث مقارنة سوسيو- انثروبولوجية، مجلة أنثروبولوجيا، مجلد 07 عدد 02، 2021/12/10، ص.ص 130-131.
3- ارفينغ غوفمان، تقديم الذات في الحياة اليومية، تر. نادر ديب، دار المعنى للنشر والتوزيع، ط1، العراق، 2021، ص 31؛ 33؛ 35؛ 36.

من خلال مكتسباتنا القبلية وما لاحظناه في الميدان، يمكننا حوصلة تعريف مفهوم الهوية، على أنها حصيلة ممارسات اجتماعية وثقافات متنوعة، إذ أننا نلاحظ اليوم مع عصر التكنولوجيا، الذي أفضى إلى تغيير في شكل الممارسات، ما يعني بالضرورة تغييراً على مستوى العلاقات الاجتماعية والمهنية، وبالتالي على الهوية وتشكلاتها. حيث أدى الانتقال من الواقع الحقيقي بممارساته وتفاعلاته، إلى الواقع الافتراضي، إلى ممارسات جديدة وأشكال غير مسبوقه للهوية، يمكن وضمها بالهوية الرقمية أو الافتراضية.

- الهوية المهنية:

انبثق مفهوم الهوية المهنية من البحوث السوسولوجية في المنظمات والفضاءات المهنية، حيث حاولت هذه الدراسات التأسى لمفهوم يسمح بتفسير الممارسات الاجتماعية الموجودة في الفضاء المهني.

وفي هذا الصدد يذهب عالم الاجتماع الفرنسي رينو سانسوليو **Renaud Sainsaulieu** إلى تعريف الهوية المهنية على أنها «الطريقة التي تنمهي بها المجموعات المختلفة في العمل. مع أقرانها، ورؤسائها أو مجموعات أخرى، وتستند الهوية في العمل على تمثيلات جماعية متميزة وبناء جهات فاعلة في أعمال النظام الاجتماعي»¹.

أي أنها تكتسب من بيئة العمل من خلال تلقين العامل لتلك القوانين والمهام هذا من جانب، ومن جانب آخر عن طريق الممارسات المهنية الطويلة في العمل، والجدير بالملاحظة، أن شخصية العامل يمكن أن تساهم في تكوين علاقات اجتماعية، وذلك عن طريق القدرات الموجودة عند كل عامل وحتى الأهداف المخطط لها، وباعتبار أن جماعات العمل تقوم بتجسيد مجموعة من الممارسات والسلوكيات الاجتماعية داخل بيئة العمل، تترجم في الأخير على شكل هوية مهنية اجتماعية.

وبصيغة أخرى يعتبر هار. سانسوليو، على أنها تجسد كلا السيرورات الاجتماعية. «التي تعتبر مرجعيات يتم تعريف أعضاء جماعة العمل عبرها فهي تحلل كيف يؤدي الفاعل من الناحية الفردية والجماعية»². أي أن أعضاء الجماعة يتميزون بخصائص، توحى بطريقة أدائهم في مكان العمل، من الناحية الفردية أو الجماعية. إذ يمكننا القول في هذا الصدد، أن الهوية المهنية تكتسب من خبرة العمال أثناء الممارسة الطويلة للعمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تتشكل بحسب اختلاف نظرة كل فرد لبيئة العمل. باعتبار أن المكونات سواء الاجتماعية أو الثقافية وحتى القدرات الفردية تختلف من عامل إلى آخر وبالتالي تؤثر في تشكيل شخصيته المهنية آفاقه المستقبلية.

1- شيماء بوسالم، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لدى العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلة- جيجل -، تخصص تنظيم وعمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، س 2022/2121، صص 23-24.

2- بريك رجاء؛ بلمصطفى فاطمة الزهراء، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من اساتذة قسم علم اجتماع بجامعة ابن خلدون - تيارت- تخصص عمل وتنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الثاني ل.م.د في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، صص 82-83.

يقول كلود ديبار Claude Dubar «أن الهوية هي نتيجة التنشئة المهنية التي تتبناها المؤسسة، وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتساب أو عضوية الفرد بالجماعة»¹ انطلاقاً من هذا التصور، يدعي ديبار أن المؤسسة من خلال ما تقدمه من ظروف العمل، خاصة التحفيزات الفردية، تساهم في تقوية أو أصر العمل والزيادة في الإنتاج. والأمر الذي يستدعي الانتباه أن العمل بهذا الشكل يأخذ طابعاً فردياً، أكثر مما هو جماعي.

وبالتالي يكتسي مفهوم الهوية المهنية نوعاً من الجمود (استاتيكا) داخل بيئة العمل. في حين أن العمل الجماعي يمكن أن يساهم في رفع من مستوى العمل، باعتبار أن حيز الجماعة يضمن وبتيح فرص التجديد والابتكار المتواصل، عكس العمل الفردي الذي يتخلله بعض الأحيان التفكير المحدود.

الهوية المهنية الجماعية:

يعتبر مفهوم الهوية المهنية الجماعية من المفاهيم الأساسية، والتي تميز بين الهوية الفردية والهوية الجماعية، نتيجة التنوع الثقافي بين العمال، كما أن هذا الأخير ينتج لنا تنوعاً في العلاقات الاجتماعية الناتج بدوره عن الروابط الاجتماعية المشكلة داخل بيئة العمل. إذ أنها تعتبر «مظهر الذات الناتج عن وعي الأفراد بانتمائهم إلى جماعات اجتماعية محددة، يعبر عنها من خلال الدلالة العاطفية لهذا الانتماء. فهي الناتجة عن اندماج وتموقع الفرد في محيطه الاجتماعي، وتترجم عن طريق الانتماء، وكذا المشاركة في الجماعة والمؤسسات الاجتماعية، التي تبرز من خلال ممارسة الأفراد لأدوارهم المحددة اجتماعياً»². أي أن هذه الجماعة تحكمها عواطف مشتركة، وبالتالي تحقق الاندماج المطلوب في سياق العمل. يدفع هذا الاندماج بكل فرد ضمن هذه الفئة السوسيو مهنية لإظهار أدائه، ومن ثم ترسيخ الأدوار المنوطة به، وما يميز هذه الفئة السوسيو مهنية هو أسلوب الحوار، وحتى المرونة في التعامل مع تلك التناقضات الموجودة بينهم. ومن خلال تتبعنا لهذا المفهوم، لاحظنا أن هذه الخصائص سواء كانت اجتماعية أو تنظيمية، قد أخذت منحى آخر، كحدوث خلل من جانب تحديد الأدوار لكل فرد عامل، ومن ثم التهرب من المسؤوليات. ومن جانب آخر طغيان الروتين على مكان العمل والتوترات... الخ. لاسيما الممارسات الاجتماعية التي ليس لها علاقة بالعمل. كالمحسوبية، وعدم التقيد بالوقت.

وفي هذا الإطار يعتبر دوبران الفئات السوسيو مهنية «لا تعني نشاط عملهم وتعريفهم عن طريق المهن والوظائف، وإنما يقصد بها الأشكال الهوياتية وفق مظهراتها لنحنو الأنا، وتختلف عن الهوية في العمل لكونها ليست هويات فاعلين في نشاط، وإنما هي أدوات معترف بها في مماثلة الأفراد لبعضهم البعض. في حقل العمل والوظيفة»³. إذ أن الهوية الجماعية تظهر على شكل ميكانيزمات تبعاً لتنوع العلاقات الاجتماعية الحاصل داخل هذه الجماعة، كما يمكن أن تأخذ هذه

1- المرجع نفسه، ص.ص 82-83.

2- يوسف ناصر زينب مايدي، الهوية المهنية الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي العدد 13، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 02، 2017، ص.ص 416-417.

3- وسيلة بوعلي، العلاقات لدى مختلف الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، العدد 2، المجلد 13، جامعة البليدة -2، لونيبي علي الجزائر، 2023/12/31، ص.ص 91-92.

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

الميكانيزمات اتجاهين: أولاً: الجانب الرسمي تحدد على أساسه نشاطاتهم وترقيتهم؛ وثانياً: الجانب غير الرسمي، المبني على علاقات المصلحة، والمحسوبة، والولاءات.

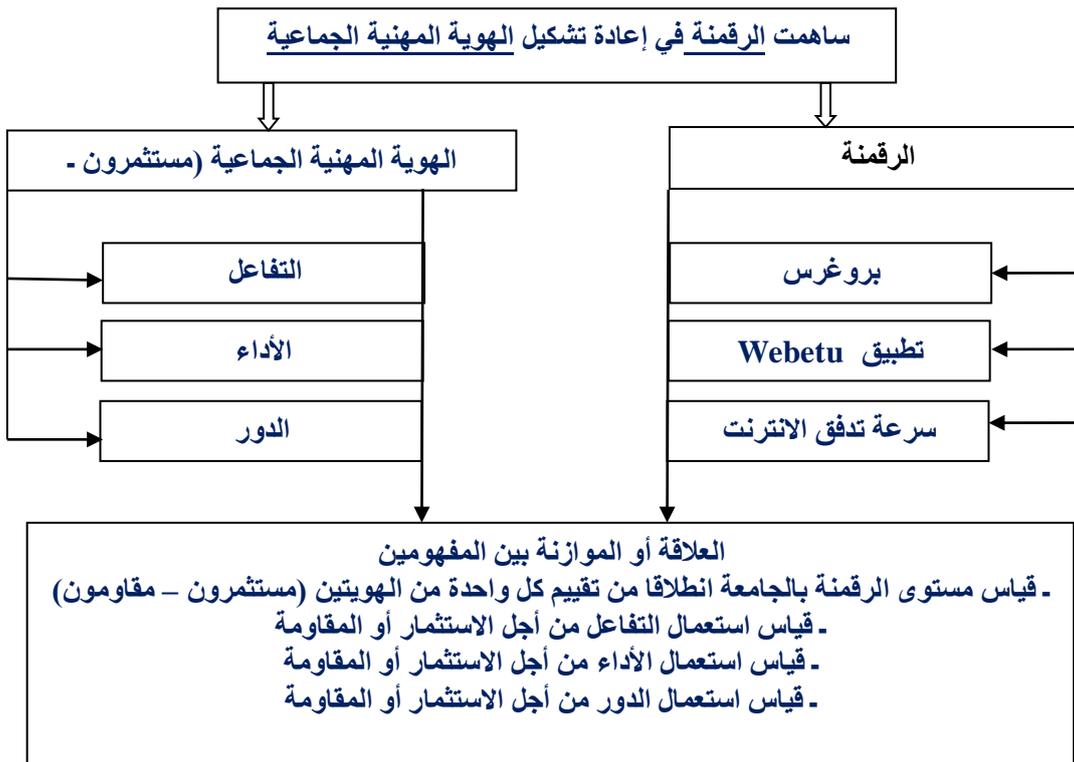
ومن خلال مكتسباتنا القبلية والمعرفية، وحتى الملاحظات الأولية للميدان، يمكن إعطاء تعريف إجرائي للهوية المهنية الجماعية، على أنها فئة مهنية يشترك أفرادها في الممارسات والتمثلات الثقافية والاجتماعية. وهذه الأخيرة تحدد أدائهم في مكان العمل. وبالتالي ينجر عنها تفاعلات التي على أساسها تحدد أدوارهم. ففيما يتعلق ببحثنا نتوقع أن مشروع رقمنة الجامعة، قد أدى إلى تشكل مجموعتين مهنتين: الأولى متحمسة للمشروع وتعمل على إنجازه بكل الطرق القانونية وغير القانونية؛ والثانية رافضة له وتعمل على مقاومته بكل السبل الممكنة، ما يعطينا في النهاية هويتين مهنتين جماعيتين، واحدة تستثمر في الرقمنة والثانية تقاوم الرقمنة. سنقيس مفهوم الهوية المهنية الجماعية بهذا المعنى الإجرائي من خلال المؤشرات التالية:

1- التفاعل: عبارة عن الأفعال وردود الأفعال والسلوكيات الفردية وجماعية، التي تقوم بها كل فئة من بين الفئتين، وبأهداف وغايات تتناقض بين الاستثمار في الرقمنة ومقاومتها. كمحاولة لإقناع الزملاء بأهمية الرقمنة بالنسبة لفئة المستثمرين في الرقمنة؛ أو بعبثية الرقمنة بالنسبة لفئة المقاومين للرقمنة.

2- الأداء: ينشأ عن طريق إبراز كل عامل لمقدراته وفق الاستراتيجيات التي يتبناها تجاه المقاومة، ففئة المستثمرين في الرقمنة تحاول إثبات تطور أدائها بفضل الرقمنة؛ وفئة المقاومين للرقمنة تحاول إثبات تعطيلها لأدائهم ومردودهم المهني.

3- الدور: ويتعلق باستخدام كل فئة من بين الفئتين، لموقفها من الرقمنة في تحسين الدور المهني الذي يلعبه في المنظمة، ومحاولة إقناع المسؤول بضرورة أو عدم ضرورة الرقمنة، بحسب الإستراتيجية المعتمدة اتجاهها.

مخطط توضيحي لأجراً المفاهيم:



منهجية الدراسة:

على مستوى النظري:

لإعداد هذا البحث تم الاستناد على المقاربة الحديثة، للعالم الفرنسي رينو سانسوليو Sainsaulieu Renaud حول الهوية في العمل، إذ تنتمي هذه المقاربة إلى حقل علم الاجتماع المنظمات. تركز هذه النظرية على العمل كأداة أساسية للقيام بمعاملات الإنتاج، فحتى أدوار العمال، كان يطغى عليها الجانب المادي. وفي خضم هذا الأمر ظهرت عدة دراسات حول مسألة الهوية في المجتمعات الصناعية. حيث يعتبر كلود ديبار الهوية المهنية على أنها بوتقة اجتماعية، تنصهر ضمنها كل الثقافات والممارسات التي تسمح بتنوع الفئة السوسيو مهنية. ومن هذا المنطلق سوف نركز على أهم ما بناه سانسوليو حول الهوية المهنية، إذ أسس تحليله على المنظور الثقافي المتمثل في العلاقات الاجتماعية وتمثيلات الجماعة داخل بيئة العمل. إذ يرى الفاعل في هذه السيرورات منفذاً لخلق نوع من السلطة، ومن ثم تتنوع الطرق التي يتخذها العامل وتكون على شكل تفاوضات بين العمال... الخ. وذلك كله لنيل اعتراف الجماعة.¹

على مستوى المنهج:

تكتسي الظواهر الاجتماعية في البحوث السوسولوجية أهمية بالغة، وذلك راجع إلى تنوع السيرورات الاجتماعية والثقافية، ولدراسة هذه الظواهر نستند إلى أدوات البحث العلمي. باعتبار أن المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث، للحصول على بيانات البحث. وفي إطار تتبعنا لموضوع بحثنا. اعتمدنا على المنهج التجريبي لاختبار الفرضيات ومن ثم إجراء مقابلات مع المبحوثين، إذ يعد وسيلة جمع المعطيات، من خلال المشاهدة الدقيقة للظواهر الاجتماعية، ومن ثم تحليلها. ويعرف المنهج التجريبي (الميداني) «على أنه تغيير مقصد ومتحكم للأسس المضبوطة، لحادثة معينة وملاحظة التطورات الناجمة في هذه الحادثة نفسها وتحليلها». وذلك لغرض الاستكشاف بطريقة عقلانية وعلمية لكافة الأحداث المحيطة بموضوعنا.

على مستوى التقنيات المنهجية:

نظراً لمتطلبات بحثنا، رأينا أن الوسيلة المناسبة للقياس هي المقابلة، باعتبارها تقنية مباشرة تستعمل لأجل مساءلة الأفراد، ومن جهة أخرى تعد وسيلة مهمة لجمع المعطيات والمعلومات في الميدان. والجدير بالذكر، أننا استعملنا تقنية الملاحظة، التي لا يمكن الاستغناء عنها لما تتسم به من فاعلية ودقة لتتبع الظاهرة المدروسة بعمق.

نستند على المقابلة التي من خلالها يتحول كل مؤشر في دراستنا إلى محور من محاور المقابلة، وعلى أساس ذلك لدينا ستة محاور كالاتي:

- الرقمنة، والتي تحتوي على المؤشرات التالية:

1- بن زرة صارة وآخرين، التحليل السوسولوجي للمنظمة من الزاوية الثقافية، مجلة مجتمع تربوية عمل، مجلد 7، العدد 2، 2022، ص ص 28-29.

2- ميادة القاسم، مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع، (دراسة سوسولوجية تحليلية)، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 31، تاريخ الإصدار 2 أيار 2021، ص ص 539-540.

بروغرس progrès

تطبيق الواب ايتي webetu

التدفق السريع للإنترنت

- الهوية الجماعية (مستثمرون ومقاومون)، وتحتوي على المؤشرات التالية:

1. التفاعل

2. الاداء

3. الدور

مجتمع البحث:

تقع جامعة بلحاج بوشعيب في مدينة عين تموشنت بالغرب الجزائري، وهي تحمل اسم الفقيه والمجاهد بلحاج بوشعيب -، كما أنها تتمركز بطريق المؤدي لولاية سيدي بلعباس، حيث تأسست جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب-، في سنة 2009، وكانت في بدايتها عبارة عن مركز جامعي، وفي سنة 2020، أصبحت جامعة تبعا لإعادة هيكلتها. إذ أنها تحتوي على أربع كليات: كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية الحقوق، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير، ويتمثل مجتمع البحث في الأفراد قيد البحث، والذين لديهم ارتباط مباشر بالظاهرة المدروسة. إذ سنقوم بالتركيز على الكلية الآداب، واللغات، والعلوم الاجتماعية، والإنسانية. باعتبارها الميدان الأساسي لبحثنا. حيث أنها، تحتوي على 6 أقسام كالاتي: قسم اللغة والأدب العربي، قسم العلوم الاجتماعية، قسم اللغة الفرنسية، قسم اللغة الانجليزية، قسم اللغة الاسبانية، قسم التاريخ. و 23 تخصصا، و 3601 طالبا و 120 أستاذا. ¹

العينة:

تعتبر العينة جزءا من المجتمع الذي يراد دراسته، كما أنها تتمتع بسمات تكون معروفة للمجتمع ككل، إذ أننا اعتمدنا على العينة القصدية التي تركز على خبرة الباحث، تبعا لأدوارهم وقيمهم وممارساتهم الاجتماعية... الخ. حيث تعطينا هذه العينة براهين وافية لسيرورات مجتمع البحث. وبالتالي تتمثل عينتنا القصدية المتمثلة في فئة الإداريين والأساتذة، في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية والمتكونة من 10 أفراد.

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

الجدول (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الجنس
70%	7	ذكر
30%	3	أنثى
100%	10	المجموع

- من خلال ما أظهرته نتائج المتحصل عليها والمبيّنة في الجدول أعلاه، الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس. أن أكبر نسبة تمت مقابلتها، كانت من الذكور حيث قدرت بـ 70%، مقارنة بفئة الإناث والتي حصلت أقل نسبة 30%. وهذا راجع إلى مستوى الخبرة التي يتمتع بها الذكور أكثر من الإناث.

الجدول (2): يوضح توزيع العينة حسب العمر:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الفئة العمرية
50%	5	41-35
20%	2	47-42
30%	3	54-48
100%	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثاني الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير العمر، أن نسبة 50% بين فئة العمرية 41-35 هي أكبر نسبة مقارنة بالفئات الأخرى، وذلك راجع إلى كمية النشاط والحيوية وأيضا الطموح الزائد لدى هذه الفئة، في حين أن الفئة العمرية التي كانت تتراوح بين 54-48 بلغت 30% وهذا راجع إلى قلة النشاط وشعورهم بالملفلي نفس طريقة العمل (الروتين). في حين أن فئة العمرية الأخيرة 47-42 تراوحت نسبتها 20%، وذلك لتراجع نشاطهم وحيويتهم عن السابق.

الجدول (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الرتبة المهنية
20%	2	أستاذ التعليم العالي
20%	2	أستاذ مساعد (ة)
10%	1	أستاذ محاضر (ب)

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

%10	1	أستاذ محاضر(أ)
%20	2	متصرف إداري
%10	1	عون إدارة
%10	1	رئيس مصلحة الإعلام إحصاء والتوجيه
%100	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثالث الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية. أن أكبر نسبة فاقت 20% التي خصت كل من أساتذة تعليم العالي وأساتذة المساعدين والمتصرف الإداري، على عكس الرتب الأخرى التي كانت بنسبة 10%، وهذا راجع إلى روح المبادرة لدى كل من هذه الفئة المهنية.

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

الجدول (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

الوظيفة	التكرار المطلق	النسبة المئوية
أستاذ (ة)	4	40%
وظيفة إدارية	1	10%
تقني سامي في الإعلام الالي	1	10%
رئيس مصلحة	1	10%
رئيس مصلحة التدريس	1	10%
أستاذ محاضر	1	10%
نائب عميد بيداغوجي	1	10%
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، أن أكبر نسبة فاقت 40%، كانت لوظيفة أستاذ، أما الرتب الأخرى فكانت بنسبة 10% وهذا راجع إلى مستوى الخبرة المهنية.

الجدول (5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف:

تاريخ التوظيف	التكرار المطلق	النسبة المئوية
2014-2009	6	60%
2021-2015	4	40%
المجموع	10	100%

نلاحظ في نتائج الجدول رقم (5)، الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ توظيف، أن أكبر نسبة هي 60% بين فئة 2014-2009، وهذا ما يدل على أن كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، تحتوي على نسبة مرتفعة من العمال القداماء، بينما 40% تشير إلى أدنى نسبة من العمال الجدد.

المجال الزماني:

يراد بالمجال الزمني المدة التي يحتاجها الباحثين، لقيام بالدراسة وجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالموضوع، إذ بدأنا في العمل على هذه الدراسة منذ بداية السداسي الأول لسنة 2023-2024، وعليه تم مناقشة الأمر مع الأستاذ المشرف، حول اختيار موضوع الدراسة كبدائية أولية. ومن

الفصل الأول البناء النظري للبحث:

ثم قمنا بمراجعة أهم المقاربات العلمية التي تمت حول موضوعنا. ومن ثم جمع المصادر والمراجع المرتبطة به، إذ شرعنا في هذا البحث بدراسة استطلاعية، التيتعد كمرحلة مهمة للغاية. التي يجب على أي دارس الشروع بها، إذ ساعدتنا هذه المرحلة في بناء سؤال الإشكالية، ومن ثم فرضيات الدراسة. أنجزنا المرحلة الاستكشافية في بداية شهر نوفمبر 2023، حيث بدأنا فيها بمقابلة الموظفين (الأساتذة وإداريين) في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عين تموشنت – بلحاج بوشعيب. وطرحنا عدة أسئلة تلقائية، تصب في مسار بحثنا. أما من جانب الدراسة الميدانية وهي المرحلة الجوهرية، قمنا بإجراء المقابلات في ستة أيام من شهر مارس 2024، وذلك لسهولة إيجاد المبحوثين وموافقهم للقيام معنا بمقابلات.

الفصل الثاني
حالة الرقمنة بمصالح جامعة عين تموشنت

- حالة الرقمنة بمصالح جامعة عين تموشنت

تمهيد:

ضمن استراتيجية تجسيد مشروع الرقمنة في الجامعة، إذ تقتضي هذه العملية التعامل مع الافتراضي أكثر من التعامل معالواقعي في بيئة العمل. إلا أننا نلاحظ على مستوى الواقع عدة مظهرات لممارسات مهنية بين الموظفين، تترجم إلى هوية مهنية اجتماعية. حيث نجم عنها عدة مخرجات لسوء التسيير، والعلاقات، وحتى ضعف جودة التعليم العالي والبحث العلمي. وفي إطار تتبعنا لموضوعنا تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي، وكذا استكشاف أنواع الهويات لدى الفئة السوسيو مهنية (أساتذة وإداريين). انطلاقاً من كل هذا حاولنا الوصول إلى هدف بحثنا المتمثل في إبراز التحولات الطارئة للهوية المهنية، ومن ثم التعرف على الفئة العمالية المقاومة للرقمنة، والفئة العمالية التي تستثمر جهودها وكفاءتها وتجربتها في إنجاح الرقمنة. أما من ناحية أهدافنا على مستوى الشخصي، فسنحاول ونطمح إلى تقديم إسهام معرفي وعلمي حول هذه المسألة، خاصة ما تعلق منه بحقل سوسيو لوجيا الرقمنة باعتباره حقلاً جديداً. وبهذا الصدد سنذكر بالأسئلة المتعلقة ببحثنا والتي كانت على الشكل التالي:

- ماهي التحولات التي مست الهوية المهنية في ظل الرقمنة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر؟

- كيف أثرت الرقمنة على إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية في جامعة عين تموشنت؟

أما الفرضيات فكانت على الشكل التالي:

الفرضية الأساسية: تؤثر الرقمنة في إعادة بلورة الهوية المهنية في ظل التحولات الرقمية الحاصلة بها،

الفرضية الفرعية: تؤثر الرقمنة في إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية.

أما على مستوى المنهجية، أولاً من الناحية النظرية استعنا بمقاربة رينو سانسوليو حول الهوية في العمل، ومن ناحية المنهج اعتمدنا على المنهج التجريبي (الميداني) لاختبار الفرضية. أما بالنسبة للتقنية فاعتمدنا على المقابلة كوسيلة لمساءلة الأفراد بطريقة مباشرة، وكذا جمع المعطيات ولاننسى الملاحظة التي لها أهمية بالغة في تدعيم بحثنا، حيث أن مجتمع بحثنا كان في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية. إذ تضمنت عينتنا 10 أفراد بين فئة الإداريين والأساتذة تم انتقاؤهم بعناية على أساس مستوى الخبرة التي يتمتعون بها. وسنقوم بتغطية هذا الفصل وفق عناصر الرقمنة:

- المؤشر الأول: بروغرس (Progrès)

- المؤشر الثاني: تطبيق الوابايتي (Webetu)

- المؤشر الثالث: سرعة تدفق الانترنت

سنقوم بتغطية هذا الفصل وفق عناصر الهوية المهنية الجماعية مستثمرون، مقاومون، حيث نقصد بهوية المستثمرين فئة العمال التي تستثمر كل جهدها وطاقتها لإنجاح الرقمنة؛ في حين نقصد بالمقاومين فئة العمال التي تعمل على مقاومة الرقمنة والعمل على عدم إنجاحها:

مؤشر الأول: التفاعل

مؤشر الثاني: الأداء

مؤشر الثالث: الدور

1- بروغرس (progrès):

هو عبارة عن منصة رقمية وانجاز رقمي جامعي من طرف وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، لتحسين مردودية العمل والخدمات المقدمة في الجامعة. إلا انه يتخلله بعض الأحيان مشاكل ونقائص تصعب من عمله كالاكتظاظ أثناء صب النقاط للطلاب.

إذ أجمع العديد من المبحوثين على أهمية الخدمات التي تقدمها منصة بروغرس من الجانبين المهني والبيداغوجي: ومثال ذلك ما صرح به المبحوث (ك. ش. ذكر. 47). تقني سامي في الإعلام الآلي) «الخدمات التي تغطيها منصة واسعة وتعالج أغلبية أمور سير الجامعة سواء بيداغوجيا أو مهنيا في جميع المستويات». إذأنهذه المنصة تتيح التفاعل الافتراضي على مستوى نوعين من الخدمات في خدمة المورد البشري (طلبة، أساتذة، موظفين)، أما النوع الثاني متعلق بتسيير التعليم العالي والبحث العلمي (تسيير أفواج، نقاط...) حسب ما أكدته الدراسة التالية "هي عبارة عن أرضية رقمية تتضمن قواعد بيانات رقمية، تخص متابعة المسار الدراسي للطلبة الجامعيين في الطور الأول والثاني والثالث، وكذا تسيير الخدمات الجامعية للطلبة فيما يخص الإيواء والمنح بالإضافة إلى تسيير المسار المهني والبيداغوجي للأساتذة الجامعيين"¹.

في حين يرى مبحوث آخر أن منصة بروغرس تتيح خدمات تسمح بعقلنة الممارسات الموجودة في المؤسسة. وهذا ما صرح به المبحوث (ب. ع. ذكر. 48). أستاذ مساعد) «عنده علاقة بالموارد البشري، صب النقاط، الشفافية، عنده علاقة بالقيم المحسوبية يهني الأستاد من هاداك الجري تع الإدارة يقلع تحايل تع الإدارة». حيث أن عقلنة حيز العمل يتيح لنا ترسيخ القوانين والقواعد المتعلقة بالحقوق والواجبات بين مختلف الشرائح العمالية، إذ أدرج مفهوم العقلنة في نظرية البيروقراطية عند ما كس فيبر Max Weber، أن العقلانية هي قاعدة أساسية

1- حلاسي أميمة رشاء؛ مبارك بوشعالة وسام، "دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي - منصة بروغرس نموذجا- قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2022 2023، ص87.

للإدارة المنظمات وهذا يدل على اعتماد الفكر في إحداث نظام يجمع بين العلم والقانون في تنظيم الإدارة.¹

صرحت المبحوثة (س.ه. أنثى.35. استاذة محاضرة أ) «بالنسبة لي حاجة شابة بزاف قاع **problème technique**، ماشي مشكل كبير مقارنة مع مشكل **connexion** ثقيل **des fois**، ينفتح يومين وثلاثة أيام باش نقدر نحط نقاط يكون ضغط كين فهاذيك دقيقة مثلا 40 استاذ يحط هذا مشكل يخلي هذه المنصة متحلش يجعل أستاذ يستعمل عدة محركات كمثّل **Google chrome**، **Mozila** باشنقد نحله». فحسب ما أدلت به المبحوثة حول مشكل ضعف الانترنت الذي يمكن أن يكون عائقا كبيرا أمام عمل منصة بروغرس وبالتالي يصعب عمل الأستاذ والإداري، ومن جهة أخرى يمنع تجسيد مشروع الإدارة الرقمية في الجامعة. إذ هي عبارة عن «منظومة الكترونية» متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري التقليدي العادي من إدارة اليدوية ورقية إلى إدارة باستخدام الأجهزة الالكترونية تكنولوجيا. ومن خصائص الإدارة الالكترونية

- الإدارة بلا ورق: حيث تكون من الأرشيف الالكتروني والبريد الالكتروني والأدلة والمفكرات الالكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.

- الإدارة بلا مكان: تتمثل في التليفون المحمول والتليفون الدولي الجديد والمؤتمرات الالكترونية والعمل عن بعد.

- إدارة بلا زمان: تستمر 24 ساعة متواصلة ففكرة الليل والنهار والصيف والشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد.

- إدارة بلا تنظيمات: فهي تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.²

أما هذا الوضع الجديد نظريا نلاحظ أن هناك تناقضا بين ما هو متوقع وما هو محقق فعلا، الأمر الذي يجعل الممارسات الفعلية أكثر تشعبا بالأفكار والتمثلات التقليدية في العمل من قبل بعض العمال، ما يؤدي على الخلط بين الرقمي والغير رقمي.

كان هناك إجماع لبعض الأساتذة حول الخدمات التي يقومون بها عبر منصة بروغرس والتي لها علاقة بوظيفتهم مباشرة: وهذا ماجاء في تصريح المستجوب (م.م. ذكر. 45. أستاذ) «صب علامات الطلبة.. استخراج قوائم الطلبة.. اطلاع على أطروحات الدكتوراه وتقييمها.. تأهيل الجامعي **Professorat**. معالجة قوائم المترشحين للدكتوراه». وهذا يدل على تحسن مستوى الجامعة، عكس ما كان في السابق من ممارسات ومواكبة للرقمنة. ومن جهة أخرى تختلف الخدمات التي يحصل عليها الموظفون من على منصة بروغرس عن الخدمة التي ترتبط بوظيفته تلقائيا، وذلك بناء على ما صرح به المبحوث (ك.ش. ذكر. 47. تقني سامي في الإعلام الآلي) «التسيير البيداغوجي

1- غماري طيبي، محاضرات في نظريات التنظيم، ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة عين تموشنت 2021-2022.

2- بن عبد الرحمان حمزة، " دور الإدارة الالكترونية في ترسيخ أخلاقيات العمل بالمؤسسة" -دراسة ميدانية لبلدية ادرار- قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في علم الاجتماع المنظمات والمناجمت، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم عبد الله، 2020/2019، ص 55 56

من بينها تسيير وتحديد الأفواج للطلبة..، تسيير الطلبة المدينين لديهم على مستوى الكلية...إحصاء عام للكلية وتسجيل الطلبة الجدد.. إدخال الطلبة في عطلة أكاديمية». يوجد نقص في استعمال بعض الخدمات على رأسها تحديد الأفواج للطلبة، فهي غير مفعلة، وذلك راجع إلى أن منصة بروغرس تحتوي على أمور لم يتم العمل بها إلى اليوم، حيث أن الوزارة تعتمد التدرج في تعميم هذه المنصة. انظر الملحق رقم " 1 " للمخطط توجيهي للرقمنة من الوزارة"، حيث طورت وزارة تعليم العالي والبحث العلمي نظام مدمج يسمى بروغرس Progrès الذي يجيب على عدد مهم من الانشغالات ذات طابع الوطني(التوجيه، التسجيل...). غير أنه لا يتيح كل العمليات في المرحلة الحالية!

يتفق أغلبية المبحوثين أن العمل على منصة البروغرس يتطلب تدفق الانترنت بشكل قوي إذ تذهب(ر.ن. أنثى.42. أستاذة)إلى القول بأنه «مفيد بصح ماشي **Problème** في المنصة **problème connexion**»، حيث يرى (ب.ع.ذكر.48.أستاذ مساعد).«أحيانا أن عملي مع مستوى تدفق الانترنت.. يصبح معقد شوي، لأن كالأخطوات مرتبطة بمستوى تدفق الانترنت». تدل النصوص التي أمامنا على مسألتين هما في حالة ما إذا كان التدفق جيد جدا تكون المنصة عملية، مما يسمح بسهولة التعامل مع المنصة؛ولكن في حالة تذبذب الانترنت يكون العمل معقدا. وهذا المعلن في الظاهر، لكن في جانب آخر يستغل الموظف أو الأستاذ الذي يبدي مقاومة للرقمنة هذا المشكل (تذبذب الانترنت) كمنفذ للتهرب من العمل، وهذا ما أكدته نظرية ميرتون حول الوظائف الظاهرة والكامنة " هي تلك الظروف الموضوعية التي تساهم في تعديل أو تكثيف النسق، والتي يحددها التنظيم عن قصد، والتي يقرها ويوافق عليها المشاركون في النسق أما الوظائف الكامنة بشكل متناسب هي تلك التي ليست مقصودة ولا معترف بها"².

ومن جهة أخرى نجد أن هناك من يتجاوز هذه العراقيل بإيجابية تساعده على الانخراط في الرقمنة (س.ه.انثى. 35. أستاذة محاضرة أ)، «نعم معقد بصح يعجبني روعة يحتاج التركيز ماشي من ضروري يكون **informaticien**، بصح كاي لي يديرله ضغط ومبيغيهش ولا يكون يهبله رأسه». حيث إن هناك من يرى في هذا التعقيد الخاص بمنصة بروغرس أمرا ممتعا في العمل، وكأنه لعبة تحتاج إلى حل أحجبتها. في حين يذهب مبحوث آخر «بسيط بالنسبة لي كأستاذ يختلف عن الأساتذة أنا صادفتني نقاط مكتسبة للطلبة المعيين السنة مثلا هذا الطالب يكون داي نقطة العام لغات تكون مليحة في المقياس كي يجو يافيشو نقاط تع هذا العام ليعاود فيه بيتلاقا روحه ماشي مبلغ وهو يكون مبلغ في هذاك المقياس وهذا يدخل في تنسيق مع فريق التكوين..معقد بالنسبة لي مين كونت رئيس القسم صرالي دركت على أيقونة شعرة مانمحي كامل النقاط.فيه ضغط نفسي في نفس الوقت اتخاذ قرارات.. أستاذ عنده النقاط معندهش حاجة كبيرة». (ق.ح.ذكر.37.أستاذ محاضر ب).

تحيلنا هذه النصوص إلى وجود نوعين من الأساتذة، النوع الأول أساتذة ذوي خبرة كافية للتعامل مع كل العقبات الموجودة عبر منصة بروغرس، أما نوع الثاني من الأساتذة لا يتمتعون

1- رؤية لرقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، مخطط توجيهي للرقمنة (S d n)، مؤسسة التعليم العالي طريق مخطار دودو بن عكنون، الجزائر، 24 أكتوبر 2022.

2 طيبي غماري، مرجع سابق، ص 11

الفصل الثاني: حالة الرقمنة بمصالح جامعة عين تموشنت

بالخبرة الكافية التي تمكنهم من التعامل مع هذه المنصة. إذ يعتبرونه أمرا مثيرا للتوتر والضغط النفسي، وهذا راجع باعتقادنا إلى خاصية الرقابة التي أصبحت مستمرة مع منصة بروغرس، مما يشكل عائقا أمام الممارسات غير المسؤولة من طرف بعض الموظفين والأساتذة، إذ نلاحظ الآن عند إصدار أية منصة أو تطبيق جديد من الوزارة حيث يتم مرافقتها بفيديو وهذا كله لشرح كيفية التعامل مع هذه المنصة أو التطبيق.

أما من ناحية أخرى هناك من يجد أن الرقابة في هذه المنصة لا تشكل عليهم ضغطا لأنه مسؤول بطبعه، يرى المستجوبون أن هناك فرقا شاسعا من حيث الطرق التي كان معمول بها قديما وحاليا، إنه فعال في التعامل وضمن الشفافية. إذ يذهب إلى ذلك المبحوث (م.م.ذكر.45.استاذ). «أؤكد نقلة نوعية وطفرة مهنية، سرعة الأمن.. أنا نحت النقطة تاعي ماغاديش يحطها وحدا آخر.. سرية محدودية الزمن حل بلع، اختصار الجهد».

وبالتالي تطرح مسألة الرقابة وفعاليتها أما تغيير الممارسات التقليدية غير عادلة، لاسيما التحايل في مسألة صب النقاط، وتعويضها بممارسات رقمية يسودها الأمن والسرية والشفافية. في حين «بحكم اني استاذ تعاملت بطرق القديمة برنامج 6 تجيب نقاط تاوعك و signature تعطيهم يصب النقاط متعرفش لا يحط النقاط نيشان ولايزورهم.. عامل الإدارة قادرة يطلعك نتي ولا وحدرة يدي يدي الوقت كرك المداولات تصب في نفس الوقت نتا تاع عون إدارة كل ميكرو فيه logiciel برنامج 6 سهولة التلاعب بالوقت مصيرك قادر عون إدارة يفشلك.. قادر بروغرس يكون كيما6 قادر أستاذ واحد يوجلك المداولات أو خطأ في فتح السداسي كون ميحطوش نيشان ولامايجيش الاستشارة.. 6 مكانش رقابة بروغرس كاين رقابة داخل بالضبط يسهل على الإداري ليخدم». (ق.ج.ذكر.37.أستاذ محاضر ب). كنا أشرنا سابقا إلى مسألة الرقابة ضمن منصة بروغرس، لكن في اعتقادنا أن هذا غير كافي لأن الموظف غير المسؤول بطبعه سيبحث عن الثغرات التي يخلق من خلالها منفذا للتحايل والتهرب عن عمله. والجدير بالذكر أن العمل الجماعي في ظل الرقمنة أظهر عدة ممارسات وفي نفس الوقت خلقت المساواة بين العمال المتقاعسين في عملهم وبين المجددين بينهم.

حسب ما أدلت به المبحوثة (ر.ن.أنثى.42. أستاذة) «des fois ينقص les notes ولا يحذف النقطة.. أخطاء خص يديرو حلول باش مايطيحوش فيه الطلبة يخصهم يحسن من هذا الجانب». كما يشير مبحوث آخر (ل.م.ذكر.40. رئيس مصلحة التدريس) «منصة الطالب منصة تبرئة الكترونية تمديد العطلة الأكاديمية إقصاء الطالب مباشرة.. كمثل في عملية إقصاء الطالب المسجل لأكثر من ثلاث سنوات في منصة بروغرس لاتقصي الطالب من هذه العملية يبقى في المنصة».. نلاحظ حسب ما أشار به كلا المبحوثين من ناحية النقائص هي تمس الطالب بالدرجة الأولى، بالتالي إذا تم تصحيحها تكون الأمور واضحة في منصة بروغرس بالنسبة للأساتذة والطالب وحتى الإداريين.

2-تطبيق الواب ايتي:

هو عبارة عن تطبيق تهدف مرتبط بمنصة بروغرس وموجه خصيصا لخدمة الطالب بشكل، من خلال تسيير مساره البيداغوجي مثل نتائج الامتحانات والمداولات والتسجيلات، ومساره الاجتماعي مثل الإيواء والنقل والمنحة.. الخ. وهذا مايسمح للطلاب بتتبع الجانب البيداغوجي، إلا

أنه تتخلله بعض الفجوات، منها الاختلالات في إدراج نتائج الطلبة وملف المنحة والتسجيل. يتضح من خلال التصريحات أن تطبيق الواب ايتي فيه غموض، من ناحية التعريف بما يقدمه من خدمات لباقي مستعملي البروغرس كالموظفين والأساتذة. وبالتالي يدفع هذا المشكل نحو تشكل ثلاثة أصناف من مواقف الموظفين على مستوى الإدارة. الصنف الأول لهم دراية بهذا التطبيق وما يقدمه من خدمات ونقائص. إذ يذهب (ل.م.ذكر.40. رئيس مصلحة)، «بالنسبة لي جيد قاع صوالح فيه ميتريزي باليوميات كمثّل طلبة باك قديم ميقدش يسجل في بروغرس حنا خدامة نكريوله كونت باش يتعامل بيه.. نعم يتم التعامل به في جميع الأقسام حتى العميد.. نعم من ناحية الطالب يحله شعال من خطرة *des fois mise à jour*، معند الوزارة *des fois stockage* معند الوزارة يغلط في *mode de passe*.. من ناحية المشاكل التي عالجهها وضعية الطالب البيداغوجية.. كايين مشاكل دارها *logiciel* في الأول مكاتش مبتكر بصح هذا *logiciel* من الوزارة وفي كل الجامعات.. *des fois* ضغط ولا *mise à jour* جديدة تنقال *des fois la liste complète* تروح.. تكون ماشي محلية تتاصلي بالوزارة تكون مركزية»، ومن جهة أخرى يوجد صنف الثاني من الإداريين يجهلون به وبخدماته، في ذلك يذهب المبحوث (ب.س.أنثى. عون إدارة) «ماشي مطالعة عليه قاع.. نورمالو حنا كإداريين يكون عدنا اطلاع عليه». في حين يذهب الصنف الأخير من الموظفين إلى مسألة الخلط بين منصة بروغرس ومنصة الواب ايتي وذلك في تصريح المبحوث (ك.م.ذكر.54. إداري) «بروغرس هو بحد ذاته الواب ايتي.. خاص بالطلبة وجه لبروغرس يشوف غي نقطة غي تع بروغرس». في حين نذهب إلى مستوى آخر المتعلق بالأساتذة. إذ يوجد هنا صنفين بين من يعلم بهذا التطبيق ومن له خلط بينه وبين منصة مودل.

حيث صرح (ق.ح.ذكر.37. أستاذ محاضر) «صراحة لم اطلع عليه معملتشمخدمتش بيه رؤية سطحية نعرفه غي من خاوتي». في حين يذهب مبحوث آخر (ر.ن.أنثى.42. استاذة) «دروس اونلاين نحطو المحاضرات في مودول مدرتش محاضرات بزوم حنا عدنا الطلبة معندهمش رغبة وتقليل دروس التي تقدم *distance*». يحيلنا كل مما توصلنا إليه إلى طرح مسألة اللامبالاة من كل ما يقتضيه العمل سواء من جانب الإداري والمهني، خاصة العمال الإداريين وهذا الأمر غير عقلاني، وبالتالي يفتح نافذة للتهرب من المسؤولية الملقاة على عاتق الموظف.

3- التدفق السريع للأنترنيت:

تتيح الأنترنيت عدة فرص ومجالات، تصبح من خلالها عملية تدفق المعلومات أكثر سرعة ودقة. وبالتالي تسمح بالتواصل الفعال بين مختلف شرائح المجتمع، وأيضا ربح الوقت وأحيانا يكون تذبذب الأنترنيت مشكلا عويصا يعرقل مجرى العمل، فيؤخر كل من عمل الإدارة والأساتذة على حد سواء. يشير العديد من المبحوثين إلى نقص الفادح في تعميم الأنترنيت، وبالتالي تعرقل عملهم كموظفين حسب ما صرحت به المبحوثة (ل.م.ذكر.40. رئيس مصلحة) «لا كايين مصالح مكاتش خدمات الهاتف.. *scanner* كايين لمكاتش عنده حتى الجهاز الكومبيوتر.. كيما المكتبة لي داروها جديدة في الكلية ما فيهاش تدفق الأنترنيت مشكل كبير والطلبة يسحقوها.. زيادة تدفق الأنترنيت.. تدعيم أجهزة حديثة.. بالطبع.. نعم يوجد علاقة بين مستوى أداء بروغرس والواب ايتي». في حين يرى المبحوث (ب.ع.ذكر.48. أستاذ) «غير الوظيفة أصلا أنا أصلا منستعملهاش نستعمل الجهاز تاعيا أصلي. مصلحة البيداغوجية غير مغطاة ومنهدروش علا المكتبة.. عدم وظيفية القاعات مكاتش داتاشو، مكاتش الوسائل معندهمش الطالب داتاشو معلق في القاعة.. نعم

علاقة مباشرة بين تدفق الانترنت وبين الأداء بروغرسوالباب ايتي»، أما المستجوب (م.م.ذكر.45.استاذ) فقد قال «ضعيف جدا معنديش.réseau.. أكيد مخابر قاعات التدريس، نجي أنا ندخل كابلتي ف connexion.. مكتبة، المدرجات الفضاءات الخارجية قريبة كيفاه فالبحر يدريك wifi حتى عند الشط.. على الأقل تكون لاباس بها.. على الأقل نتفرج vidéo. نعم توجد علاقة بين تدفق الانترنت وأداء بروغرسوالباب ايتي».. تجربنا النصوص التي أمامنا إلى وجود مشكل حساس يجب مراعاته بخصوص الانترنت، وبالتالي في حالة توفر تدفق قوي للإنترنت تكون علاقة قوية ومباشرة مع عناصر الرقمنة، إذ في حالة انقطاع الكهرباء عن الجامعة وجود خلل في المنصات الالكترونية. ولهذا يجب توفير دائما بدائل في حالة انقطاعها على مستوى الجامعة لكيلا يضطر إلى استعمال الجهاز الشخصي، ومن جهة أخرى لكيلا يكون ضعف الانترنت وسيلة لتهرب بعض الموظفين عن القيام بأعمالهم. خاصة تغطية الانترنت للمكتبة وبالتالي خلق فضاءات بعيدة عن قاعات التدريس تكون مغطاة بالإنترنت يساهم في القضاء على الفوضى في الحرم الجامعي ولاننسى التواصل الافتراضي الذي يحتاج إلى تدفق الجيد للإنترنت. وهذا ما لاحظناه حول مزاعم الإدارة بان الرقمنة وصلت إلى 100% بالجامعة، وهو ما يتناقض كلية مع ما صرح به المبحوثين حول ضعف البنية التحتية، وعلى رأسها نقص تغطية الانترنت لكل المصالح. ومن جانب آخر تناقض مع ماتم إدراجه في المخطط التوجيهي للرقمنة حول برامج "اقتناء البنية تحتية ذات نجاعة عالية، تحسين التغطية بواسطة wifi، التزود لمواجهة أي خلل كهربائي متحمل".¹ إذ يرى المستجوب (ب.ح.ذكر.38 سنة. رئيس المصلحة) في كلامه أن التغطية تعم كل المصالح، وأن العمل يسير في أحسن أحواله «مليحة لاباس بها خطرة كايين الناس سهرانين على الانترنت بالنسبة لي مليحة في هذا site خطرة connexionتقالت.. نعم مصالح مغطاة في كل الجامعة كايين لي شاد réseau تع الجامعة تشهد بلي لاباس بها كون تغيب سمانة بلاك الجامعة تحبس.علاقة مباشرة كي تكون الانترنت مليحة تسهل في كلشي كي تكون ثقيلة مايطلع والو»..بحيلنا المبحوث الى مسألة تحمل المفارقة بين ماتم طرحه في السابق عند المبحوثين آخرين، وبالتالي يطرح صنفين من الموظفين، من لديهم الثقة فيما تقدمه هذه الرقمنة وعناصرها؛ ونوع آخر لا يجد الثقة فيما تقدمه هذه الرقمنة وبالتالي في رأينا هذا المبحوث لايعي جيدا عوامل الحكم على مستوى رقمنة المؤسسة.

خلاصة:

وفي آخر هذا الفصل ومما عرضناه يمكننا القول، بأن الرقمنة تظهر فعاليتها عند توفير التدفق الجيد للإنترنت، حيث أن هذه الأخيرة توفر لنا التواصل الدائم عبر منصات الرقمية (بروغرسوالباب ايتي)، وكذا توفر المعرفة الدقيقة للموظفين (أساتذة وإداريين) بكل ما تنتجيه هذه المنصات من خدمات وتحسينات للعمل البيداغوجي وللتسيير الهمني والاجتماعي.

1- رؤية للرقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص. ص. 37-38

الفصل الثالث:

الهوية المهنية الجماعية (مستثمرون - مقاومون).

الهوية المهنية الجماعية (مستثمرون - مقاومون)

1- التفاعل:

عبارة عن توليفة من السلوكيات الفردية، والجماعية التي تقوم بها كل مجموعة من الموظفين على حدة، من خطط واستراتيجيات على شكل مناورات يستعملها العامل أحيانا لخدمة مصلحته الشخصية. إذ أن الرقمنة أفضت إلى بناء فضاءات للتفاعل الجماعي.

إن تحليل مضمون النصوص يحيلنا مباشرة إلى نوعية التفاعل الموجود بين الموظف وعناصر الرقمنة. إذ أن بعض المستجوبين يعبر عن تقبله لما تقدمه هذه الأخيرة من خدمات على المستوى المهني والبيداغوجي، حيث صرح المبحوث (ل.م.ذكر.40 سنة. رئيس مصلحة) «نعم ضرورة بالنسبة للموظفين مقارنة مع *femme de ménage*، متقدرش تتعامل مع الرقمنة تتعامل مع الورق وحتى دجبيها النانقروها لها ونسجلولها رقميا، ماشي قاع يتفاعل ويسمع المعلومة مودرة»، حيث أن الرقمنة أفضت إلى التعامل الافتراضي أكثر من الحضور، إلا أن هذا التطور سمح بظهور فئتين من الموظفين، فئة تتمتع بمؤهلات تقنية ومهنية تمكنهم من التفاعل بسهولة مع عناصر الرقمنة؛ وفئة أخرى من الموظفين ذوي تعليم بسيط وليس لهم مؤهلات مهنية مما يشكل لهم صعوبة ليس فقط مع التعامل مع الورق بل أكثر من ذلك. صعوبة التفاعل مع الرقمنة، وبالتالي يسمح بتمتع واكتساب الفئة الأولى لمزيد من السلطة على غرار الفئة الثانية التي تبقى تابعة. إذ يذهب ماكس فيبر إلى وجود ثلاثة أنواع من السلطة "السلطة التقليدية، العقلانية وأهمها السلطة البيروقراطية التي تعتمد على الكفاءة لدى الموظف وتكون مؤسسة على الاستحقاق"¹.

إذ يذهب المبحوث (ك.م.ذكر.54 سنة. إداري) «مليحة ضرورية، كل وقت يطلب وقته باغي تافيشي شكون يافيشيمدا بزين شكون يافيشي والإداري بزاف عليه بصح دركة الرقمنة نقصت هذا الصوالح» لمسنا في قول المبحوث نوعا من التوازن في طريقة الاتصال التنظيمي فيما بينهم، وذلك راجع إلى التحول طفيف في طريقة نقل المعلومة بين جماعة العمل، وعكس ما كنا نشهده في الممارسات التقليدية التي كان فيها التفاعل غائبا كليا، إذ أن المؤسسات اليوم تسعى إلى الاستثمار في المعلومة، ومن ثم تقوية الاتصال التنظيمي "إذ أصبحت على هذا النحو جميع أنشطتها ترتبط وتوظف مختلف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحولت أغلب معاملاتها إلى ما يعرف بالمعاملات اللاورقية"². حسب ماجاء به المبحوث (ش.ك.ذكر.47. تقني سامي في الإعلام الآلي) «مفيد لأنها في الأخير تقدم خدمات للجامعة.. بطبيعة الحال نجحت بشكل كبير.. تسهيل الأمور للطالب والأستاذ، الطالب يسجل الآن معدهش حتى وثيقة يحطها ورقيا يعني تسهيل كبير.. تحويلات، العطلات الأكاديمية ليكانو يجو وميعرفوشالدوسيات بصح دركة يدخل للمنصة يلقي فيها كلشي»، وبالتالي يوضح المستجوب أن الرقمنة تقدم خدمات للجامعة وهذا كله لتسهيل أعباء العمل على

1 طيبي غماري، محاضرات في نظريات التنظيم، مرجع سابق.

2- عبد الحكيم عامرية؛ رشيدة سبتي، "مستقبل الاتصال التنظيمي في ظل البيئة الرقمية"، آفاق وتحديات، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 8، العدد 01، 2020، ص389.

الموظف والطالب، كذلك المعاملات بالوثائق فيما يخص تسجيلات الطلبة، أصبحت افتراضية. إلا أن هذا لا يعكس تماما ما نراه يوميا حيث إن بعض الوثائق تتطلب من الطالب حضوره لاستلامها أو تسليمها، وحتى من جانب المعاملات التي تتم عبر المنصة، وإذا حدث خطأ في التسجيل مثلا أو إرسال النقاط يطلب من الطالب أن يأتي بدليل (capture d'écran)، وهذا ما يدل إلى حد الآن في وجود خلل في التفاعل مع عناصر الرقمنة من قبل الإدارة. في حين (رن.أنثى، 42 سنة. أستاذة). «des fois» كإين les codes خصهم يحطوهم هنا في الجامعة email-professionnel باش قدينا ندخل في هذا الصوالح وخطرات كانت الإدارة متمدلناش les codes في حين حنا أستاذة يديرنا العرقلة.. دارت تغيير ايجابي خصنا الوعي بضرورة تاعها.. موقع حليناها باش نذير فيه شكون لراه مغيب من الأستاذة.. طريقة راها توصل جيد جدا». تبرز من مسألة الاعتقاد بأهمية الرقمنة لدى هذه المبحوثة، وذلك لأجل كبح العراقيل التي تساهم الإدارة في وجودها بينها وبين الأستاذة، مما يصعب أحيانا عمل الأستاذ في التفاعل عبر الإيميل المهني والشخصي، ومن زاوية أخرى تطرح مسألة الوعي بالحاح وهذا ما يدل على وجود فئتين من الموظفين فئة تعي بأهمية الرقمنة في بيئة العمل، وفئة أخرى لاتعي أهميتها، وهذا في اعتقادنا راجع إلى تشبثهم بالأمر التقليدي في العمل، وبالتالي يصعب من تعميم الرقمنة وتفاعلهم معها حسب ما أكدته دراسة الوعي الاجتماعي عند عبد الباسط عبد المعطي "ليس إدراكا فقط للواقع، وليس تصورا له فقط، بل هو نتاج لحركة تبادلية يندمج فيها الفردي في الاجتماعي والذاتي في الموضوعي والإدراك في تصور"1. يجمع العمال على فكرة أن الرقمنة يجب أن تعمم بشكل واضح بحيث تخدم كل المصالح، وكل الشرائح المتواجدة على مستوى الكلية، من طلبة وأستاذة وحتى الإداريين. إذ يذهب المستجوب (ل.م.ذكر. 40 سنة. رئيس مصلحة) إلى القول «تعميم الرقمنة في كل المصالح كيما service المالية تع الأرشييف راهم عادة يخدمو بالسجلات والورق». يشير المبحوث إلى أمر مهم، وهو انعدام تعميم عناصر الرقمنة للكلية، واقتصارها فقط على مكاتب قليلة، وبالتالي هانا أيضا تطرح مسألة الوعي لأهميتها. حيث تصرح مبحوثة أخرى (ب.س.أنثى. 41 سنة. عون إدارة)، «يكون اتصال مباشر للطلاب، بلا مايشقى.. ينقص علينا المشاكل يولي يدي صوالحه بالايمايلكلشي يدي صوالحه ما الموقع، حتى التوقيع الالكتروني مشكل معيننا مع الطالب يقولك وين راه الإمضاء الأستاذ والإمضاء يكون فيه الاسم واللقب وcode». تؤكد المبحوثة على أهمية إيجاد حل لتسوية كل الأمور المتعلقة بالطالب. وهذا يستدعي الانتباه إلى أمر هام حتى في وجود الرقمنة، فيه إعادة إنتاج لنفس الوضعيات القديمة، وأمر آخر يصب في هذا الشأن، هو صعوبة التعامل مع الرقمنة من طرف الطالب. كالإمضاء الالكتروني مثلا. الذي يعد أمرا جديدا على الإدارة. مما يشكل صراعات دائمة مع الطالب والإدارة. إذ نذهب في إحدى الدراسات لكل من ستونروفريمان **stonar and Freeman** حول مسألة الصراع" أن الصراع هو عدم اتفاق عضوين أو جماعتين أو أكثر، داخل التنظيم وينشأ عن وجود اعتماد متبادل بينهما في أنشطة العمل، أو نتيجة اختلاف مركزهما وأهدافهما أو قيمهما أو مدركاتهما"2.

1- شربال مصطفى؛ بلعبور الطاهر، "الوعي الاجتماعي المفاهيم والاختلاف بين علم النفس وعلم الاجتماع"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 9 العدد 3، جوان 2018، ص 103.

2- عبد السلام عويبي، "الصراع التنظيمي مفهومه عوامله آثاره استراتيجيات ادارية"، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 08، العدد 01، تاريخ النشر 2022/06/01، ص 871.

صح لنا المبحوث (م.م. ذكر. 45 سنة. أستاذ) «حنا أرشيف يخرج خصه يرقمن خير ما يصكانو الورق ومنيعدها تولوله هذي متسماش الرقمنة تسما scanner مخصناش الأرشيف خصنا رقمنة الأرشيف.. خصنا حاجة مليحة رقمنة الأوراق نظام تقويم عن طريق الرقمنة نتا دير امتحان يسكاني الورق يمدلك percentage خيرم حضوريا يصحلك الورقة مايكونش في قوستوهي مدلك علامة ماشي مليحة».. يستدعي الانتباه إلى جود أمرين في نص الذي أمامنا أولهما، يتعلق بالأرشيف أي كل الأمور المتعلقة بالمكتبة وهذا ما يشير إلى تغيير الأمور اليدوية الخاصة بالتعامل بملفات pdf. إذ أن الرقمنة تتيح الوصول إلى المعلومة في وقت ومكان وجيز، مما يخلق التفاعل الجيد معها. ومن ثم تقديم إفادة معرفية للبحث العلمي، وثانيهما يتعلق بمسألة تقييم الطالب وعدم تكافؤ الفرص بينهم، وغياب الضمير المهني. ومن جانب آخر، لاحظنا نقص فادح في المكتبة الجديدة لكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، وهذا نقص يكمن في المعاجم الخاصة بعلم الاجتماع عمل وتنظيم. وكذا نقص في تدفق الانترنت، مما يعرقل الباحث أثناء بحثه عبر موقع المكتبة، وهذا عكس ماتم إدراجه في ملحق النظام الداخلي لجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب:

- حماية الرصيد الوثائقي والإنتاج الفكري للجامعة والحفاظ عليه وإتاحته للاستعمال.
- تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية المختلفة للمستخدمين مثلا الإعارة والدوريات والمراجع... الخ.
- تشجيع البحث العلمي ودعمه بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وكذا النشر العلمي للبحوث، دراسات وكتب وغيرها.
- تقديم خدمات المعلومات والبحث والبيوغرافي من طرق الحاسوب، من خلال قاعدة البيانات للمحتويات المكتبية وقواعد الالكترونية، لاستعمال والاستفادة منها على مستوى الموقع الالكتروني¹.

في المقابل توجد فئة من المبحوثين ترى أن الرقمنة لم تصل إلى الحد الكافي من النجاح المرغوب فيه. ويستحيل أن تحل المشاكل الموجودة حاليا، إلا بتطبيقها على أرض الواقع: إذ يرى المبحوث (ق.ح. ذكر. 37 سنة. أستاذ) «بالنسبة لي لم تنجح هي ماسموهاش الرقمنة يتم بشكل الكتروني حنا عدنا" ورقمة". أعافت زادت عقدت العمل البيروقراطي لم تحقق المبتغى بقيت كمارسة.. أعافت أكثر ما أفادت لم تأخذ بعين الاعتبار العنصر البشري زادت خلقت مشاكل بالنسبة للأساتذة لدارولهم الترقيات.. جيب المحاضرة حطها وصايب.. حنا زرنا الرقمنة.. لم يعالج أي إشكال سواء حضوريا أو المتعلق بالوثائق.. يجب أن ترقمن وين كاين المال كاين الفساد.. لو ترقمن العمليات المالية هنا نكونو منعنا الفساد وقطعنا خطوة كبيرة نحو الرقمنة». وهذا يشير إلى أن الرقمنة لم تمس الجوانب الحساسة سواء من جانب الجامعة (بيداغوجي، مهني)، أو من جانب التصور العام للدولة من حيث رقمنة الاقتصاد، وهذا كله لغرض القضاء على جرائم الفساد، بحيث تصبح الرقمنة آلية رادعة أمام هذا الأمر. وهذا بالتقريب ما أكدته الدراسة التالية "وتظهر أهمية وفعالية الرقمنة في الإدارة العمومية من خلال تبسيط الإجراءات... وإضفاء

1- النظام الداخلي لجامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب. ص 24 25.

نوع من الشفافية على عمل الإدارة، وتعاملاتها وبياناتها في مواجهة الجهات التي تملك السلطة الرقابة عليها، بمختلف الصور الرقابة (الإدارية، الوصاية، القضائية)¹.

2- الأداء: يتكون وفق خطة تنظيمية وشخصية تظهر على أساسها مجموعة من الموظفين تبدي مقاومة للرقمنة، أما المجموعة الأخرى، من المستثمرين تقوم بإظهار الآثار الجيدة للرقمنة حول أدائهم. يتمركز الأداء الجيد داخل أي مؤسسة، تبعاً لما يقدمه العمال من تفرغ في عملهم، وذلك بحسب ما أدلت به المبحوثة من تصريح (ل.م. ذكر. 40. رئيس مصلحة)، «في الحقيقة تحسن بالدرجة تاينا كتقنيين بكري كي كنا نخدمو بالورق كنا ناشطين مقارنة مع دركة ولينا نقارعو غير الرقمنة وبروغرسو لا حاجة مل الوزارة باش نخدمو».. الشيء الذي يثير الانتباه في استعمال الرقمنة عند فئة التقنيين وشعورهم، بأنها تكبح نشاطهم في العمل ويؤدي بهم إلى الكسل وهذا أمر يثير الغموض باعتقادنا.

لأن الرقمنة تتيح السرعة والنشاط في الأداء المهني، وبالتالي يرجع في نظرنا إلى ميول هذه الفئة من العمال إلى العمل اليدوي. حيث هو في نظرهم منبع نشاطهم الجماعي. في حين (ك.ش. ذكر. 47 سنة. تقني سامي في الإعلام الآلي) «أصبح أكثر سرعة وأكثر دقة، ولكن حسب طبيعة الانترنت». أصبح الأداء مرتبطاً بالتدفق الجيد لشبكة الانترنت. ففي حالة تدفقها بشكل جيد وقوي يتم العمل على أكمل وجه والعكس صحيح. إذ أن في عصرنا الحالي يتطلب الأداء الجماعي التعاملات الافتراضية أكثر من العمل الحضوري (واقعي). إلا أن تدفق الانترنت البطيء يصعب من عملهم ويسبب لهم التوتر: «راحة مليحة مع الرقمنة بصح **problème connexion**» (س.ه. أنثى. 35 سنة. أستاذة). فعلي حسب رأي هذه المبحوثة أن الرقمنة تتيح الراحة، إلا أن المشكل يعاد طرحه بالنسبة لضعف الانترنت.

في حين هناك فئة من المستجوبين يبدوون اطمئنان لإفرازات الرقمنة على أدائهم المهني. إذ يذهب المبحوث «نعم نظمنا بمخرجات الرقمنة.. كايين بدائل دائما نحتفظ بنسخة أخرى فلاش ديسك، cd.. لا عادي أنا منتخوفش بيها لأن العصر يفرضها». (ب.ع. ذكر. 48 سنة. أستاذ). نستنتج من قول المستجوب أن الرقمنة تتيح فرص الاحتفاظ بالجهد المبذول مما يضمن أدائهم على أكمل وجه. عكس الطرق التقليدية، كاستعمال الورق في تخزين المعلومات. حيث إنه في بعض الأحيان يتم ضياع بعض الوثائق المهمة في العمل، مما يجعل الموظف في ورطة، ويمكن أن يكون عرضة للتوبيخ من قبل المسؤول، وبالتالي يتدهور أدائهم. على حسب ما أكدته دراسة ماسلو في جانب الحاجة إلى الأمن، إذ إنه في ظل الرقمنة يحتاج الموظف إلى الشعور بالأمان والراحة على ما ينجزه ويحتفظ به عبر الجهاز الإلكتروني.

وفي حالة ضياع العمل المحفوظ سيعرضه إلى الضغط، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، هناك مسألة العمل الافتراضي، وما يمكن أن يتعرض العمال ضمنه، من اختراق لخصوصياتهم سواء من الجانب المهني أو الجانب الشخصي. مما يعرضهم إلى التهديد وعدم الشعور بالأمن على

1 الهاشمي مزهود، ومصطفى رباعي «دور الإدارة الإلكترونية في تكريس الشفافية الإدارية، ومكافحة الفساد الإداري والمالي»، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 31، العدد 4، ديسمبر 2020، ص 182.

حياتهم. "تهدف هذه الحاجة إلى التخلص من الخوف والقلق والتهديد لكافة أشكاله وتشير إلى رغبة الفرد في السلامة والأمن والطمأنينة في تجنب القلق والاضطراب"¹.

في حين تبدي فئة من الموظفين عدم ارتياحهم مع مفرزات الرقمنة حيث ما صرح به لدى المبحوث (ق.ح.ذكر.37سنة.أستاذ) «لم تحقق فعالية مرجوة تدور في نفس الفلك من المفروض يكون رقمي 100 بالمائة. اذا طبقت بشكل لائق تكون راحة»، كما صرح مبحوث آخر (ش.ك.ذكر.47سنة. تقني سامي في الإعلام الآلي) «ليست أمانة 100 بالمائة.. تزامنت مع تسيير الرقمنة ماراهش كاين الحد الكبير حماية الكترونية من قبل الإدارة كمثل توفير anti-Verus، مراقبة الشبكات»، يبدي المبحوثين تشاؤما بخصوص الرقمنة، وهذا يحيلنا إلى عدة أمور منها التلاعب ومحاولة اقتناعنا بوجود رقمنة في الكلية 100 بالمائة، وهذا غير مقنع بدليل مارأيناه من خلال ملاحظتنا الدائمة للميدان. إذ نلاحظ أن هناك تضاربا بين ما يتم تداوله وما يتم تطبيقه، من خلال بعض العبارات التي شهدنا تكرارها "الرقمنة مكانش، الرقمنة مجرد كلام حبر على ورق من الوزارة. كاين كلية فيها الرقمنة وكاين كلية مافيهاش وهذا يرجع إلى العمال القدماء لي تقولك الرقمنة راهي تكسرلي راسي نكتفي بشي لنعرفه". وهذا يرجح شكوكنا حول وجود الرقمنة من عدمها. حسب ما دللت به مبحوثة أخرى (س.ه.أنثى.35سنة.أستاذة) «لا ليست امانة باش ننشر البحث كاين مواقع تجارية هي على أساس بحث علمي وموثوقة من بعديها تسرق قاع الخدمة تا عيمنقدرش نرجعها».. حسب ما صرحت به المبحوثة انعدام تامين مواقع البحث العلمي. مما يخلق فرص لأشخاص بدون مستوى، الباحثين فقط على الشهرة لكن لا يستحقونها، وأما الأشخاص ذوي الخبرة ينشأ عندهم خيبة أمل، جراءة سرقة أعمالهم وبالتالي يتم القضاء على روح الإبداع لديهم، وأما من جانب آخر، غياب الأمن على المواقع الناشرة للأبحاث، مما يجرننا إلى طرح مسألة جرائم الفساد بالنسبة لهذه المواقع التي تهتم بالربح أكثر من الفائدة العلمية الفكرية. حيث ورد بخصوص هذا الأمر في مقال بأنها "الجريمة التي تتعلق بالكيانات المعنوية ذات قيمة المادية أو القيمة المعنوية البحثية تهدف إلى الحصول على معلومات متعلقة بالأجهزة والأشخاص بشكل مباشر"²

3- الدور: هناك فئات سوسيو مهنية تعمل على إثبات الاستفادة من الرقمنة في تحسين الدور المهني وحتى البيداغوجي، في حين توجد فئات أخرى تنفي كل ما يمكن أن تقدمه الرقمنة لأدائهم.

يسعى بعض الموظفين إلى تحسين دورهم في ظل الرقمنة. حيث اجمع العديد من المستجوبين على فكرة "تحسن الدور". حسب ماجاءت به المبحوثة (ب.س.أنثى.41سنة. عون إدارة) «تحست تبدل بل بزاف من ناحية الورق أنا نستعمل بزاف إيميل مع الأساتذة وحتى رئيس القسم قالي راني باغي نروح صفر ورق، نخدمو بل إيميل». وهذا يفسر نتيجة التغيير الذي تراه المبحوثة على مستوى دورها، وهذا التحسن يكون فيه استثمار في الوقت والمجهود، وحتى التعاملات أصبحت افتراضية عبر وسيلة من الوسائل الالكترونية. (الإيميل المهني)، مما يخلق التحولات في علاقات العمل بين الموظف والمسؤول، ومن جهة يمنع التنقلات والمعاملات

1- موفق كروم، نظرية ماسلو Maslow للحاجات في ظل الحجر الصحي، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 6، العدد 1، تاريخ النشر 2020/06/25، المركز الجامعي عين تموشنت الجزائر 2020، ص ص 209 208.

2 زيوش سعيد؛ بومدفع الطاهر، "الحرية الالكترونية واليات الرقابة المجتمعية في الجزائر" El - khaldounia - journal of Human and Social sciences، مجلد 12، العدد 1، س 2020، ص ص 110 109.

الورقية. في حين يذهب مبحوث آخر في تصريحه (ل.م.ذكر.40 سنة. رئيس مصلحة)«تحسن شوي نقست، بكري كان يعتمد علينا المسؤول نروح عنده ونجيب خدمتي باش يشوفها بصح دركة ماشي obliher نروح عنده غير في bureauتاعه يدخل في micro يجيب الحالة ليسحقها بلا ميعطلي»، مما يحيلنا إلى وجود تحسن طفيف، وبروز مسألة مهمة هي أن الرقمنة عوضت دور الموظف والعلاقة بينه وبين المسؤول. ومن جهة أخرى ساهمت في القضاء على التعاملات التقليدية فيما يخص الحضور وجها لوجه مع المسؤول وأيضا سمح بخلق هوية افتراضية بالنسبة للموظفين أكثر ماهي واقعية.

في حين صادفنا مبحوثا أثار فينا شيئا من الريبة، من خلال كلامه، وحتى الإيماءات التي كان يبديها. وذلك في طرحه لفكرتين متناقضتين مع بعضهما البعض(ب.ح. ذكر.38 سنة. متصرف إداري)«تحسن avancer في الرقمنة au lieu كون رها نيشان انا منخدمش بالورق أنا مدبباماجي عندي تواحد وامنروح عند واحد بيناتنا الانترنت تسهل عليه وأنا تسهل عليه»، لاحظنا احمرار الوجه، وتوتر شديد، كما طالبنا بعدم كتابة اسمه، وكان مكتبه ملئا بالملفات، مع توفره على جهاز حاسوب لا يستعمله، وهذا باعتقادنا راجع إلى عدة أمور غامضة منها التخوف من إبداء الحقائق، التي يمكن أن تعرضه إلى توبيخ من طرف المسؤول، أو ربما أكثر من ذلك إلى طرده من مهنته، أو إضعاف من دوره. وهذا يعتبر هاجس بالنسبة له.

في حين يرى أغلبية الموظفين أن الرقمنة لم تظهر أي نتائج يمكن أن تكون ايجابية على دورهم أو مركزهم. إذ يصرح المبحوث (ق.ح.ذكر.37 سنة، أستاذ)«مانيش راضي عليها لم تطبق بالعكس عقدت الأشياء سهلت عليا من ناحية الأمور البيداغوجية فقط ولكن غير معممة بعض الوثائق مازال ماهيش 100 بالمائة كيما الإمضاء الالكتروني.. كيما انا نمشي 600 كلم نظطر علا جال الإمضاء الحضورى علا جال العطلة الجامعية بصح إمضاء أخلاقيات المهنية يتطلب الإمضاء الافتراضي هذا ماكان»، "فمن غير المعقول التحول بشكل مفاجئ بدرجة 180، دون الاهتمام بنقاط قوتنا وضعفنا، أو بعبارة أخرى إدراك مدى فرصنا في النجاح أو الفشل". هذه الرؤية تحمل نوعا من التحيز إلى استعمال نقاط القوة وإهمال جوانب الضعف. ونقاط الضعف يمكن ان تتعمق وبالتالي تشكل خطرا على تجسيد مشروع الرقمنة بشكل جيد على مستوى المؤسسة. ويذهب المبحوث في نفس السياق «راني غي في بلاستي.. زاد عليا غي الهم». (م.ك.ذكر.54 سنة. إداري). في حين تظهر نفس التعابير في طريقة كلام المبحوث وحتى الإيماءات التي يعرضها «avancer في الرقمنة au lieu كون رها نيشان أنا منخدمش بالورق». (ب.ح.ذكر.38 سنة. متصرف إداري). وهذا ما يدفعنا إلى إعادة طرح مسألة التناقض لدى هذا الموظف، وتلبسها فيما يخص تحسن دوره (مركزه)، أو تراجعها أو بقاءه في نفس المستوى. يصرح العديد من المبحوثين أن الرقمنة يمكن أن تكون كمنفذ للموظفين الباحثين على خلق فرص غير رسمية، لأجل تسلق الرتب والبحث عن الترقيات شخصية، وذلك حسب ماجاءت به المبحوثة(ب.س.أنثى. 41 سنة. عون إداري)«نعم إذا تعمد الإداري يتعدى الأمر ماشي في الايميل باش مايخليش la trase.. مكانش تنافس مكانش تحفيز بالعكس و يكون عليه ضغط تلاقي موظف جزائري كاره حياته مكانش لراه يجي علا حال الوظيفة كايين لي راه يجي علا جال ولاده وهي رها محتمة

الفصل الثالث: الهوية المهنية الجماعية (مستثمرون- مقاومون).

عليه»، يمكننا القول بعد ما سردته المبحوثة حول مسألة التحايل، وتعود مسألة غياب التنافس من طرف فئة من الموظفين إلى غياب عنصر أساسي هو التحفيز الذي يعد سبباً في الإبداع من طرف الموظفين، وبهذا الصدد نستشهد بدراسة سابقة، بخصوص هذا الشأن، "تعرف الحوافز على أنها مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين وذلك بتحريك قدراتهم الإنسانية، بما يزيد كفاءة أدائهم لإعمالهم عن نحو أفضل"¹.

حيث صرح المبحوث (ق.ح. ذكر. 37 سنة. أستاذ) «كأين كإين الكل يريد أن يظهر الوزير انه يطبق ماشي الهدف تنظيمي هدف شخصي **pratique tu va bien** مكانش دراسة جدوى هدف باش نقولوراناخدمو.. مكانش مكانش كإين أساتذة ليقرو عن بعد عنده تنقيط يحتاجوه في ترقية استاذية ولا محاضرا كون ينحوها ماكانش ليروحه» يشير هذا التصريح إلى المبدأ الذي يجمع بعض الأساتذة، هو مبدأ التنافس على الترقيات بطريقة قد تؤدي إلى الكثير من الصراعات فيما بينهم.

يجمع العديد من المبحوثين على عدم تصادفهم بأشخاص يستغلون الفرص التي تتيحها الرقمنة لغرض شخصي وهذا ما أدلت به المبحوثة (ر.ن. أنثى. 42 سنة. أستاذة) «**لا مطحتش مع les cas** كما هادي.. راها كإينة منافسة.. كل الأبحاث يديروها الأساتذة تدخل في الجامعة باش الجامعة تترقى وتولي مرئية»، يؤكد العديد من العمال سواء أساتذة وإداريين حول مسألة المنافسة الشريفة بينهم. وذلك ضمن ترقية مستوى الجامعة والبحث العلمي، وليس غير ذلك.

التقي بعض المبحوثين في مسألة الرقمنة للتقرب من الإدارة والمسؤولين، وذلك لأجل تقديم الولاءات. حيث «ممكن كإين على حساب **le caractère** يحقق مسألة شخصية كإينينوما أكثرهم». (س.ه. أنثى. 35 سنة. أستاذة). في حين ينفي مبحوثين آخرين وجود فئة من الموظفين تستعمل الرقمنة. في أغراض غير رسمية للتقرب من الإدارة والمسؤول. وذلك ماجاء به المبحوث. «لا أرى ذلك، بالعكس لان الرقمنة ليست ذاتية هي حاجة موضوعية يعني راه عليها رقابة كي تتعامل مع الآلة ماهوش اختياري مع الأستاذ.. لا لا لا اعتقد». (ب.ع. ذكر. 48 سنة. أستاذ). وبالتالي تتيح الرقمنة فرصة تعزيز الولاء التنظيمي لدى كافة الموظفين اللذين يساهمون في الرفع من مستوى المؤسسة. كما أنها تساهم في تنظيم السلوك الجماعي في بيئة العمل نظراً لخاصية الرقابة. وهذا بحسب ما أكدته دراسة محمد در "فكلما زاد مستوى ولاء الموظف للمنظمة تبني الموظف أهداف المنظمة ويتعرف بما يخدم مصلحتها بشكل أكبر وبجهد كبير"².

1- مقراني الهاشمي، بن أعراب مروان، "آليات تحفيز العاملين في المنظمات المعاصرة"، عرض تحليلي، مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 12، 2018، ص65.

2 - محمد در، الولاء التنظيمي، دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 16، العدد 02، تاريخ النشر 30 سبتمبر 2022، ص356.

خلاصة:

ختاما لهذا الفصل، يمكن القول بأن الهوية المهنية الجماعية يمكن أن تأخذ شكلا آخر عبر التفاعل الافتراضي للموظفين، وبالتالي يسمح لنا هذا الأخير لتحسن أدائهم خاصة في العمل الجماعي الافتراضي مما يعزز أدوارهم لخدمة الجامعة والبحث العلمي معا.

الخاتمة

يمكن القول في الأخير، أن جودة العملية التعليمية، والإدارية في الجامعة، يعتمدان على مدى تكيف الجامعة مع ما يترتب عن الرقمنة، من عناصر تسمح بتجسيد هذه الجودة، والأهم من كل هذا وجود ثقافة رقمية لدى مختلف الشرائح الجامعية إداريين، وأساتذة وطلبة. وذلك لكبح المقاومة التي يبديها بعض الموظفين تجاه الرقمنة. حيث إن تعميم الرقمنة يكون عن طريق توفير التكوين لهذه الفئة. وأيضاً توفير البنية التكنولوجية المتطورة لأجل توفير التدفق الجيد للإنترنت. ولاننسى رقمنة المعلومات على مستوى مكتبة لكلية الآداب، واللغات، والعلوم الاجتماعية، والإنسانية. حيث شهد علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم نقصاً فادحاً في الكتب وحتى المعاجم الخاصة به. وهذه المسألة يجب الاهتمام بها وتغطية النقص من خلال ما تتيح رقمنة المكتبات من إمكانيات، تسمح بعملية تداول المعلومة افتراضياً وبسهولة. حيث إن هذه الشبكة الافتراضية التي تتيحها الرقمنة، تساهم في خلق ريثم من الانضباط والتوافق بين الموظفين. وبالتالي ينشأ التفاعل الاجتماعي العملي المطلوب بينهم.

إذ يتعين اليوم على الفئة السوسيو مهنية، أن تواكب هذا التحول التكنولوجي في مكان العمل، من خلال ولوجها العالم الافتراضي. بحيث يكون سبيلاً للاندماج الموظف والأستاذ مع سبل العمل الرقمي في الجامعة. ومن ثم تعزيز أدوارهم وتقوية أدائهم الجماعي. ومن جانب آخر القضاء على الممارسات غير المسؤولة لبعض الموظفين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- . ارفنيغوفمان، تقديم الذات في الحياة اليومية، تر. ثائر ديب، دار المعنى للنشر والتوزيع، ط1، العراق، 2021.
- . إريك اريكسون، البحث عن الهوية "وتنشئتها في الحياة"، تر. سامر جميل رضوان، دار الكتاب الجامعي ط1 2010، العين – دولة الإمارات العربية المتحدة.
- . النظام الداخلي لجامعة عين تموشنت – بلحاج بوشعيب-
- . الهاشمي مزهود، ومصطفى رباحي "دور الادارة الالكترونية في تكريس الشفافية الادارية، ومكافحة الفساد الاداري والمالي"، مجلة العلوم الانسانية، مجلد 31، العدد 4، ديسمبر 2020.
- . بدران دليلة، "الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللا أمن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية" الكلود ديبواروسانسوليو"، لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، مجلد 7، العدد4، س 2017،
- . بريك رجا؛ بلمصطفى فاطمة الزهراء، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من اساتذة قسم علم اجتماع بجامعة ابن خلدون – تيارت- تخصص عمل وتنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2023/2022.
- . بن زرة صارة وآخرين، التحليل السوسيوولوجي للمنظمة من الزاوية الثقافية، مجلة مجتمع تربوية عمل، مجلد 7، العدد2، 2022.
- . بن عبد الرحمان حمزة، " دور الادارة الالكترونية في ترسيخ أخلاقيات العمل بالمؤسسة" –دراسة ميدانية لبلدية ادرار- قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم عبد الله، 2020/2019،
- . حلاسي أميمة رشا؛ مبارك بوشعالة وسام، "دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي - منصة بروغرس نموذجاً- قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945- قالمة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2022 2023.
- . دلمي سوسن وأخريات، واقع الهوية الرقمية للمؤسسة العمومية الجزائرية "CNAS" قالمة أنموذجاً، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945- قالمة -، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2020/2019.
- . رؤية لرقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، مخطط توجيهي للرقمنة (S d n)، مؤسسة التعليم العالي طريق مختار دودو بن عكنون، الجزائر، 24 أكتوبر 2022.

- . زهيرة مزارة، أزمة الهوية الثقافية العربية في ظل العولمة: بين متطلبات تفعيل الوحدة الوطنية وتحقيق الاستقرار السياسي – الجزائر نموذجا -، ملتقى وطني حول "القراءة للتراث والهوية في زمن العولمة"، جامعة جيلالي بونعامة – خميس مليانة-، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، يوم 27 فيفري 2017، الجزائر.
- . زيوش سعيد، بومدفع الطاهر، "الحرية الالكترونية واليات الرقابة المجتمعية في الجزائر" – El khaldounia – journal of Human and social sciences، مجلد 12، العدد 1، س 2020.
- . شربال مصطفى، بلعيور الطاهر، "الوعي الاجتماعي المفاهيم والاختلاف بين علم النفس وعلم الاجتماع"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 9 العدد 3، جوان 2018.
- . شريفة بريجة؛ قويدرسيكوك، مفهوم الهوية:النشأة والتطور في تاريخ أوروبا الحديث مقارنة سوسيو- أنثروبولوجية، مجلة أنثروبولوجيا، مجلد 07 عدد 02، 2021/12/10.
- . شنينشن نور الهدى وآخرين، واقع تطبيق العلاقات العامة الرقمية في المؤسسات الجزائرية (دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل بقالمة ANEM، قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، تخصص اتصال وعلاقات عامة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945- قالمة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2023/2022.
- . شيماء بوسالم، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لدى العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلة- جيجل -، تخصص تنظيم وعمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل-، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، س 2022/2121.
- . طيبي غماري، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري:دراسة حالة الإجراء مؤسستي نطال وملبنة الأمير معسكر قسم الثقافة الشعبية، تخصص انثروبولوجيا، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الانثروبولوجيا جامعة أبوبكر بلقايد – تلمسان – كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية: 2006-2005.
- . طيبي غماري، محاضرات في نظريات التنظيم، ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة عين تموشنت 2021-2022.
- . عبد الحكيم عمايرية، رشيدة سيبي، "مستقبل الاتصال التنظيمي في ظل البيئة الرقمية"، آفاق وتحديات، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 8، العدد 01، 2020.
- . عبد السلام عويسي، "الصراع التنظيمي مفهومه عوامله آثاره استراتيجيات ادارية"، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 08، العدد 01، تاريخ النشر 2022/06/01،
- . عثمانى مرابط صوريا، "الهوية المهنية في المؤسسة بين مقارنة وعملية البناء"، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 19، 2020.
- . عويسي سكينه البشير غربي، "التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في حياة الفرد والمجتمع"، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة العدد 51، س 2022/5/21.

- . مانويل كاستلز، شبكات الغضب والأمل الحركات الاجتماعية في عصر الانترنت، تر. هايدي عبد اللطيف، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، 2017.
- . محمد در، الولاء التنظيمي، دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد16، العدد02، تاريخ النشر 30 سبتمبر 2022.
- . مقراني الهاشمي، بن أعراب مروان، "آليات تحفيز العاملين في المنظمات المعاصرة"، عرض تحليلي، مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 12، 2018.
- . موفق كروم، نظرية ماسلو Maslow للحاجات في ظل الحجر الصحي، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 6، العدد1، تاريخ النشر 2020/06/25، المركز الجامعي عين تموشنت الجزائر 2020.
- . ميادة القاسم، مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع، (دراسة سوسولوجية تحليلية)، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد31، تاريخ الإصدار 2 أيار 2021.
- . وسيلة بوعلي، العلاقات لدى مختلف الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، العدد2، المجلد 13، جامعة البليدة -2، لونيبي علي الجزائر، 2023/12/31.
- . يوسف ناصر زينب مايدي، الهوية المهنية الانتقال من الهويات الفردية الى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي العدد 13، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 02، 2017.
- [https:// www.univ-temouchent.edu.dz](https://www.univ-temouchent.edu.dz)

الملاحق

جامعة بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

دليل المقابلة

تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي:

دراسة ميدانية بكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة عين

تموشنت.

من إعداد الطالبتين: - عويسي حكيمة

- جباري رشيدة

إشراف: - أ. طيبي غماري

التعليمات:

تدخل هذه المقابلة في إطار إنجاز بحث لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم، وعليه فهدفنا علمي، إذ نحاول من خلال هذا البحث قياس التغيرات التي يمكن أن تكون قد حدثت على الهوية المهنية بسبب اعتماد الرقمنة في الجامعة الجزائرية، كأسلوب تسيير بيداغوجي وعلمي وإداري.

بناء على ما سبق نود التأكيد على أن المعطيات التي سنحصل عليها من خلال هذه المقابلة ستستغل لأغراض بحثية فقط، كما نؤكد على ضمان سرية المصادر، حيث إننا لا نحتاج إلى معرفة أسماء المبحوثين، ونكتفي بالمعرف الوظيفي والعمرى والجنسى. لذا نرجو منكم التعاون معنا وإفادتنا بتجربتكم مع الرقمنة كما تعايشونها في يومياتكم الجامعية. نود قبل الانطلاق في المقابلة إعلامكم بأننا سنقوم بكتابة النقاط التي ستذكرونها لنا، حتى نتمكن من حفظها وتحليلها، وإذا رغبتكم في حذف أية نقطة من النقاط المكتوبة فيكمي طلب ذلك، وسنحذفها.

الأسئلة المتعلقة بالبيانات السوسيو مهنية:

الرمز:

- الرتبة:

الوظيفة:

تاريخ التوظيف:

العمر: - الجنس:

محاوَر المِقابِلة:

المحور الأول: الأسئلة المتعلقة:

- الرقمنة، والتي تحتوي على المؤشرات التالية:

1- بروغرسprogrès:

- نود معرفة مستوى اطلاعك لنظام البروغرس: (ماهي الخدمات التي يغطيها، وماهي التي الخدمات التي سبق لك استعمالها في بورغرس، ما هي الخدمة التي ترتبط بوظيفتك مباشرة...)

- إذا أمكن إعطاءنا تقييمكم لنظام البروغرس: (هل يمثل شيء مفيد، هل هو عملي هل هو معقد أم بسيط من حيث الاستعمال هل أحدث فرقا في وظيفتك بالمقارنة مع الطرق القديمة، هل تعتقد أنه مستعمل بشكل فعال ومفيد، هل تعتقد أن فيه نقائص يمكن تصحيحها أو إضافتها من حيث الخدمات...)

2- تطبيق الواب ايتيwebetu

- نود معرفة مستوى اطلاعك على تطبيق الواب ايتيwebetu (الخدمات التي يقدمها، المستهدفون، هل يتم العمل به في قسمكم، هل هناك مشاكل في استعماله)

- إذا أمكن إعطاءنا تقييمك لإدخال هذا التطبيق في الحياة الجامعية (هل هو مفيد ومن أي ناحية، هل هو أفضل أم الطرق القديمة ولماذا، مهى أهم المشاكل التي عالجها هذا التطبيق وما هي أهم المشاكل التي تسبب لها ولم تكن موجودة من قبل...)

3- التدفق السريع للانترنت

- نود معرفة مستوى اطلاعكم على حالة الشبكة والتدفق في الجامعة (هل كل المصالح مغطاة، هل تنقص مصالح وفضاءات يجب تغطيتها، ما هي نظرتكم لما يجب ان تكون عليه التغطية، هل التدفق كافي هل هناك مشاكل تتعلق بالتدفق، هل تعتقدون بوجود علاقة بين مستوى التدفق ومستوى أداء بروغرسالواب ايتي...)

المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بالهوية المهنية الجماعية(مستثمرون ومقاومون):

- الهوية الجماعية (مستثمرون ومقاومون)،وتحتوي على المؤشرات التالية:

1. التفاعل:

نود معرفة مستوى تفاعلكم مع عناصر الرقمنة المختلفة في الجامعة (هل هي ضرورية وكيف، هل هي مفيدة وكيف، هل نجحت في إحداث التغيير وكيف هل، ما هي المشاكل التي عولجت بالرقمنة وكيف، ما هي النقائص التي يجب أن تشملها الرقمنة في المدى القريب ولماذا...)

2. الأداء:

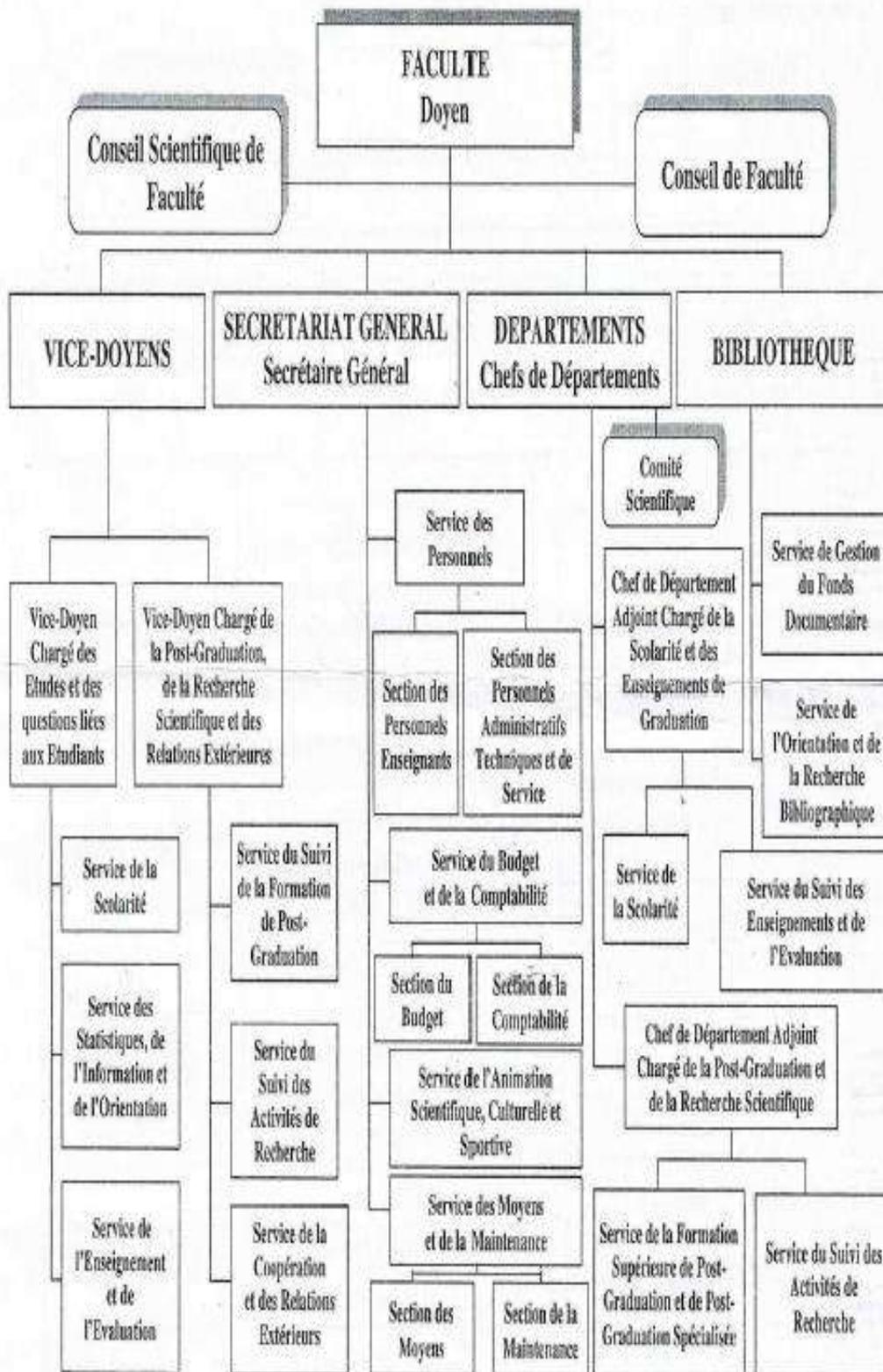
نود معرفة مستوى تأثير الرقمنة على أدائكم الوظيفي (هل تحسن هل تعقد كيف، هل أصبح أكثر سرعة أم أصبح أبطأ، هل تشعرون بالراحة ع الرقمنة هل تطمئنون لمخرجات الرقمنة، ألا تخافون أن يؤدي خلل ما إلى تضييع كل الجهد المبذول خلال فترة ما هل تضنون أن العملية آمنة بالنسبة لحياتكم ووظيفتكم....)

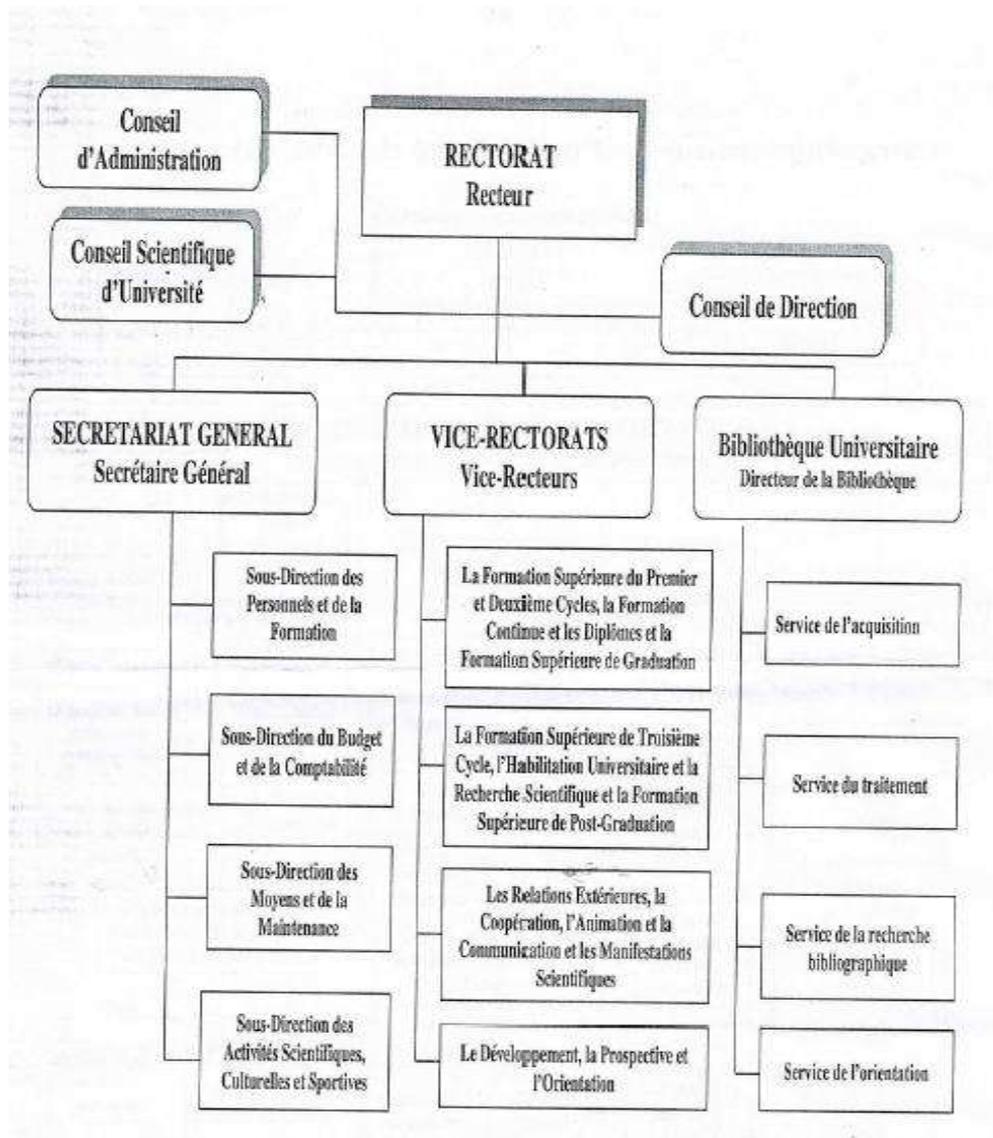
3- الدور

نود معرفة تقييمكم لدوركم في المؤسسة بعد الرقمنة هل تحسن مركزكم هل بقي في نفي المستوى هل تراجع، هل ترى أن هناك من يستعمل الرقمنة لتسلق الرتب وحررق المراحل، هل تعتقد أن هناك تنافس من أجل تحسين الدور والمركز في المؤسسة عن طريق الرقمنة، هل تقند أن هناك من يستعمل الرقمنة للتقرب من الإدارة والمسؤولين...

شكرا مرة أخرى على تعاونكم

L'organigramme de l'université de Ain Témouchent





فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

2	شكر وتقدير
3	إهداء
5	المقدمة العامة
	الفصل الأول: البناء النظري للبحث
8	البناء النظري للبحث
12	الدراسات السابقة

17	الإشكالية
21	الفرضيات
21	أجراء المفاهيم
21	تعريف المفاهيم
21	الرقمنة
24	الهوية المهنية
30	منهجية الدراسة
30	المستوى النظري
30	مستوى المنهج
31	مستوى التقنيات المنهجية
32	مجتمع البحث
32	العينة
36	المجال الزماني
37	الفصل الثاني حالة الرقمنة بمصالح جامعة عين تموشنت
39	بروغرس PROGRES
44	تطبيق الوب ايتي WEBETU
46	سرعة تدفق لانترنت
47	خلاصة
49	الفصل الثالث الهوية المهنية الجماعية (مستثمرون – مقاومون)
49	التفاعل
53	الأداء
55	الدور

59	خلاصة
61	الخاتمة
63	قائمة المراجع
68	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	01
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر.	02
34	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية.	03
35	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.	04
35	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف.	05

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار فئة الموظفين، بين من هم مقاومين ومن هم مستثمرين في الرقمنة كمصدر للسلطة داخل المنظمة، وأيضاً إلى معرفة التحولات الحاصلة للهوية المهنية لدى الفئات السوسيو مهنية المعنية، من خلال دراسة عينة من الموظفين (إداريين وأساتذة)، لكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، بجامعة عين تموشنت. وذلك بالاستناد على تقنية المقابلة، حيث اعتمدنا على المنهج التجريبي (الميداني)، وعليه كان سؤال إشكالتنا على الشكل التالي- ماهي التحولات التي مست الهوية المهنية في ظل الرقمنة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر؟

أما من حيث الفرضيات المستخدمة اعتمدنا على فرضية أساسية موزعة إلى فرضية فرعية وهي كالتالي:

الفرضية الأساسية:

-تؤثر الرقمنة في إعادة بلورة الهوية المهنية في ظل التحولات الرقمية الحاصلة بها.

الفرضية الفرعية:

- تؤثر الرقمنة في إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية

- الكلمات المفتاحية:

- الرقمنة؛ الهوية المهنية الافتراضية؛ الفئة السوسيو مهنية، المنظمة.

Abstract :

This study aims to demonstrate the categorization of employees into those who are resistant and those who are adopters of digitization as a source of authority within the organization. Additionally, it seeks to ascertain the transformations occurring in the professional identity of the socio-professional categories concerned. This is achieved through a study sample comprising employees (administrative staff and professors) of the Faculty of Arts, Languages, Social and Human Sciences at Ain Temouchent University, Algeria. The methodology employed relies on interview techniques, adopting an experimental (field) approach. Consequently, our research question is formulated as follows: What are the transformations affecting professional identity in the context of comprehensive digitization within institutions of higher education and scientific research in Algeria?

In terms of the hypotheses employed, we have relied upon a fundamental hypothesis distributed into a subsidiary hypothesis structured as follows:

PrimaryHypothesis:

- Digitization influences the reconfiguration of professional identity amidst the digital transformations it undergoes.

SubsidiaryHypothesis:

- Digitization influences the reshaping and reconstruction of collective professional identity.

Key words:

- Digitization; Virtual professional identity; Socio-professional category; Organization."