



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

البيئة الرقمية ودورها في تنمية وتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية  
دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت ببني صاف- في جغرافية عين تموشنت-

إشراف الأستاذة:

د. وهيبة بوربعين

إعداد وتقديم الطالبتين :

-فاطمة الزهراء عبيد

- ملاك زناسني

تاريخ المناقشة..././2024

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من :

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
د. شريفي رضا	أستاذ مساعد قسم ب.	رئيسا
د. وهيبة بوربعين	أستاذ محاضر قسم أ.	مشرفا ومقررا
د. قناوي أمينة	أستاذ مساعد قسم ب.	مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى  
الله عليه وسلم أما بعد :

نشكر الله عز وجل الذي رزقنا حسن التوكل عليه سبحانه وتعالى وعلى نعمه  
التي أعطانا إياها ونحمد لله على كل الأوضاع.

نهدي ثمرة جهدنا إلى :

والدينا حفظهما الله وأطال في عمرهما وإلى كل أفراد عائلتنا الذين وقفوا  
بجانبنا في رحلة الاعداد لمذكرتنا. كما نود أن نهدي جهودنا وشكرنا إلى كل من  
علمونا معنى صداقة الحقيقية ورسموا البسمة على وجوهنا.

و إلى أستاذتنا الفضيحة " بوربعين وهيبة" التي كانت إرشاداتها وتوجيهاتها جزء  
لا يتجزأ من رحلتنا في إعداد مذكرتنا، فقد كانت بوابتنا للتوجيه والإلهام و كل  
من فتح قلبه وذاكرته لنا والتي لم تبخل بمساعدتنا.

# شكرتكم

شكر عظيم لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ على أهله وأصحابه أجمعين، الذي هدانا أجمعين وأمدنا بالقوة التي مكنتنا من الوصول إلى هذا العمل المتواضع .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذة المحترمة "بوربعين وهيبة" لدعمها ومساندتها لنا وعلى إشرافها على مذكرتنا والجهد والدعم الذي بذلته خلال فترة البحث.

كما نشكر جميع الأساتذة على جهودهم الكبيرة وتوجيهاتهم القيمة خلال فترة دراستنا في جامعة عين تموشنت .

بدون أن ننسى شكرنا إلى جميع موظفي مؤسسة الإسمنت بني صاف، الذين دعمونا في فترة تربصنا وقدموا لنا المعلومات القيمة.

كما نود أن نشكر أسرتنا على دعمهم لنا ماديا ومعنويا.

شكرا لكم

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات :

الإهداء

الفهرس

قائمة الأشكال

مقدمة عامة .....	أ - ب
المدخل المنهجي للبحث	
1. أسباب إختيار الموضوع .....	ث
أ- الأسباب الذاتية .....	ث
ب- الأسباب الموضوعية .....	ث
2. أهمية الدراسة .....	ث
3. أهداف الدراسة .....	ج
4. الإشكالية الدراسة .....	ح
5. فرضية الدراسة .....	ح
6- الدراسات السابقة .....	خ
7- الإطار المرجعي للدراسة .....	س
8- المفاهيم الإجرائية .....	ش

### الفصل الأول: البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد .....	1
المبحث الأول البيئة الرقمية مكوناتها وخصائصها وعناصرها: .....	2
1- مفهوم البيئة الرقمية .....	2
2- مكونات البيئة الرقمية .....	2
3- خصائص البيئة الرقمية .....	3
4- وسائل البيئة الرقمية .....	3
أ- التكنولوجيا المعلومات والاتصالات .....	3

4	ب- التكنولوجيا الرقمية .....
4	ت- الثقافة الرقمية .....
5	ث- الجيل الشبكي .....
5	ج-البنية التحتية .....
6	ح- التوقيع الإلكتروني .....
8	المبحث الثاني: أداء العاملين عوامله ومحدداته .....
8	1. مفهوم أداء العاملين .....
9	2. عوامل المؤثرة على أداء العاملين .....
9	أ- العوامل التي تؤثر على أداء العاملين .....
9	ب- العوامل المؤثرة في مستويات أداء الفرد .....
9	3- محددات أداء العاملين .....
10	4-أساليب تحسين أداء العاملين .....
10	أ-الحوافز .....
10	ب-التدريب .....
11	ت- التدريب الإلكتروني .....
11	ث- التوظيف الإلكتروني .....
11	ج-الكفاءة .....
12	ح- التكوين .....
12	خ- التكوين الإلكتروني .....
12	د- الإلتزامات .....
14	خلاصة الفصل .....
	الفصل الثاني: تأثيرات البيئة الرقمية على أداء العاملين
15	تمهيد .. ..
16	المبحث الاول: واقع البيئة الرقمية على أنشطة أداء العاملين: .....
16	1- واقع البيئة الرقمية على أداء العاملين .....

أ- واقع البيئة الرقمية في الجزائر .....	16
ب-أهم الأساليب لتشخيص البيئة الرقمية في الجزائر .....	17
2- تأثيرات البيئة الرقمية على أداء العاملين .....	18
3 -الأدوات التكنولوجيا الرقمية المستخدمة في تنمية اداء العاملين .....	19
أ- التعليمات المبرمجة .....	19
ب- التدريب الحاسوبي .....	19
4-أساليب تنمية أداء العاملين بواسطة الرقمنة .....	20
أ-مرحلة التخطيط والتنفيذ .....	20
ب-مرحلة قياس وتقييم الكفاءة من خلال العملية التدريبية .....	21
خلاصة الفصل .....	22
<b>الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة</b>	
تمهيد .....	23
1.الإجراءات المنهجية للدراسة .....	24
1-الدراسات الإستطلاعية .....	24
2- مجالات الدراسة .....	24
أ- تقنيات جمع المعطيات .....	25
ب- خصائص العينة .....	25
ج- قائمة الجداول .....	25
3- تحليل النتائج على ضوء الفرضيات .....	26
خلاصة الفصل .....	44
قائمة المصادر والمراجع .....	48
قائمة الملاحق .....	49
ملخص الدراسة .....	49



# قائمة الأشكال

- الشكل 1: أساليب البيئة الرقمية ..... 07
- الشكل 2: أهم الأساليب لتحسين أداء العاملين ..... 13

# مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

شهد العالم تطورات مذهلة في مجال تكنولوجيا المعلوماتية، خاصة بعد ظهور الرقمنة؛ مما أدى إلى تحولات جذرية في العديد من القطاعات والصناعات، وبالتالي أحدثت تغيرات جوهرية في سير العمل، مما ساهمت هذه التطورات إلى خلق العديد من تغييرات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمعرفية، من هنا ظهرت موجات كبيرة حولت العالم إلى قرية صغيرة وأصبحت الدول المتقدمة تتنافس على مدى إكتشاف وإختراع هذه التكنولوجيا الرقمية، مما عرف هذا التفجير المعلوماتي المعرفي إنتشارا واسعا في كل النواحي سواء كانت اقتصادية أو ثقافية أو تجارية، وبالتالي إجتاحت جميع الأصعدة وأصبح العالم تسيره الرقمنة الشاملة أو ما يعرف بالمجتمع الرقمي، فحاولت الجزائر تبني لهذا النموذج الغربي كغيرها من الدول النامية من أجل دفع عجلة تنمية لتطوير إقتصادها بإعتباره نموذج ناجح في الدول الغربية، فحاولت تطبيقها عبر جميع مؤسساتها، مما أثر بشكل كبير على ميدان الحياة الاجتماعية للأفراد وهذا ما أدى إلى ظهور عدة تقنيات معلوماتية جديدة ومتعددة التي تسمح بإدماج المعطيات الرقمية والاعتماد عليها في كل المجالات المتمثلة في البيانات والهواتف النقالة والأترنت ... ومحاولة إدماجها في جميع الأنظمة، وحتى عند الأفراد عامة وفي المؤسسات خاصة. هذا ما أدى إلى تغيير سير المؤسسات والمنظومات على مما كانت عليه في الماضي.

من أجل هذا أصبحت البيئة الرقمية تلعب دورا هاما في جميع المجالات لتحقيق الاهداف في وقت وجيز، وتعميمها في كافة الميادين، لذا فإن المواكبة مع هذا التطور التكنولوجي والتنظيمي لا مفر منه، لأن كل التنظيمات أصبحت حاليا مرتبطة بالرقمنة التي تؤدي إلى تحديث وعصرنة المؤسسات؛ فأصبحت كل المؤسسات تتماشى مع المعلومات التقنية مما جلبته من تقنيات متطورة تساعد على تسيير خدمات المؤسسة الصناعية وتطويرها بشكل بطرق استراتيجية.

باعتبار أن الموارد البشرية أي العاملين الذين يعتبرون محور نجاح المؤسسة الصناعية أثرت هذه الأخيرة عليهم بشكل كبير وتأثرهم بها من أجل تنميتها ، لذلك عملت المؤسسة الصناعية على توفير التقنيات المتطورة كالأجهزة إلكترونية الحديثة من أجل تنمية إدارتها والأكثر إهتماما بهذه التقنية الرقمية وإستخداماتها والاعتماد عليها في سير العمل عن طريق حفظ وتخزين المعلومات وبيانات المؤسسة في التخزين الإلكتروني رقمي.

بواسطة تطبيق هذه التكنولوجيا الرقمية وإستخداماتها المتعددة التي عرفت إنتشارا واسعا عبر جميع مجالات الحياة الاجتماعية والعملية، إنتقلت من بيئة العمل المؤسساتية

التنظيمية إلى البيئة الرقمية تكنولوجية التقنية، لأن نجاح المؤسسة بحد كبير يعتمد على ما توفره المؤسسة من أدوات وأجهزة متطورة، لأن دور هذه المؤسسة تلعب دورا هام في تمويل وتنمية العامل من خلال التدريب والرفع من مهارته وقدراته العلمية والعملية التي تكون بكفاءة وفعالية جيدة وتحسين من أداءه داخل المؤسسة.

إن البيئة الرقمية تساهم في الرفع من أداء العمال داخل المؤسسة بفضل هذه التطورات التكنولوجية التي توفرها المؤسسة وما تحققة من خلق عامل ذو كفاءة وفعالية يساهم في زيادة إنتاج المؤسسة، إلا أنه بالرغم من تعدد التكنولوجيا وإنتشارها الواسع في جميع المجالات، تظل بعض المؤسسات الصناعية كمؤسسة مصنع الإسمنت يبني نصاب ولاية عين تموشنت بإعتبارها أحد المؤسسات التي حاولت إستخدام هذه التكنولوجيا الرقمية وبرمجة تطبيق هذه التقنية أصبحت تحديا صعبا تواجهه نوعا ما إلا أنه هذه الأخير لا يزال في طور الإنجاز داخليا، لذا يجب تحديث المؤسسة بتقنيات متطورة جديدة في مجال الرقمنة من أجل تسهيل العمليات التجارية ومواكبة العصر التي تلعب دورا مهما في تسهيل العمل داخل المؤسسة الصناعية البيئة الرقمية الأكثر إهتماما، خاصة أننا في وقت يجب الإهتمام بالتكنولوجيا الرقمية وفهم بيئة العمل الرقمية للمؤسسة لما تلعبه من نشاط حيوي من أجل ضمان نجاحها في العصر الحالي، لذلك يجب على المؤسسة أخذ التدابير اللازمة من أجل فهم وتعلم وإدراك كيفية تطبيقها بشكل مناسب لكي تتماشى مع طبيعة بيئتها ومع التطور الحاصل على مستوى العالم بأسره. وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف بالبيئة الرقمية وتأثيراتها التي جلبتها والتي بدورها تؤثر على أداء العاملين، لرصد ووصف طبيعة هذا التأثير ثم تحليله وتفسير المعلومات المتحصلة عليها من خلال المقاربة الميدانية للدراسة مع تقديم النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا في تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين المستخدمة على مستوى مصنع الإسمنت - بني صاف ولقد تطرقنا في بداية الفصل الأول إلى التعرف بالبيئة الرقمية داخل المؤسسة والتعرف على أساليبها وخصائصها، ووسائلها مرورا بالفصل الثاني الذي تطرقنا فيه إلى كيفية مساهمة هذه البيئة الرقمية في التأثير على الأداء العاملين ثم إلى الجانب الميداني الذي يعد آخر محطة وفيه تم تحليل أهم المؤشرات الفصلين من أجل الخروج بنتائج.

المدخل المنهجي

للبحث

## 1. أسباب إختيار الموضوع:

### أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع لحدائته.
- يساهم هذا الموضوع بالتراكمات المعرفية المعلوماتية في سوسولوجيا التنظيمات.
- الرغبة في إثراء البحوث العلمية.

### ب- الأسباب الموضوعية:

- إكتشاف أهم التحديات التي تواجه العامل داخل المؤسسة الصناعية في كيفية تعامله مع النظام الرقمي.
- يعد موضوع جدير بالبحث إذا يتناول موارد ذات أهمية بالنسبة للمؤسسات الصناعية من الناحية تنمية أداءها.
- التكنولوجيا الرقمية وعلاقتها بالعامل واكتشاف أهم التحديات التي يواجهها هذا الموضوع.
- القيام بتقديم إضافة علمية في الجانب الخاص بالبيئة الرقمية داخل المؤسسة.

## 2. أهمية الدراسة:

- تكمّن أهميته في مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة العملية للمؤسسة بفعل الرقمنة لأنها تساهم في نقل وتسريع المعلومات إلى الفاعلين وتقوم بتسهيل أعمالهم داخل وخارج المؤسسة إذ لقيت هذه الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين باعتباره موضوع العصر وموضوعا سوسولوجيا فهو يعالج تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين.
- بحيث تنبع أهميتها في حد ذاتها وكيفية إستخدام هذه الوسائط الرقمية داخل المؤسسات والتعامل معها من جهة ومن جهة أخرى تكمن أهميتها في كيفية بناء العلاقات والتفاعلات بين العاملين وبذلك أصبح هذا الموضوع من بين أهم المواضيع المطروحة حاليا.

### 3. أهداف الدراسة:

- إبراز الدور الذي تلعبه البيئة الرقمية في المؤسسة الصناعية.
- التحقق من صحة التساؤلات المصاغة للخروج بنتائج والتحقق من صحة الفرضيات.
- تسليط الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بالرقمنة لأنها تلعب دورا مهما في تنمية أداء.
- العاملين وتنمية المؤسسة الصناعية من الناحية التقنية والثقافية والمعرفية.
- تهدف دراستنا إلى معرفة تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين ومدى مساهمتها في التحسين من مهارات أداء العاملين بشكل رقمي.

### 4. الإشكالية:

منذ بزوغ الثورة الصناعية مع بداية القرن 17 إلى نهاية القرن 18 شهد العالم تغيير جذري عبر جميع الأصعدة المختلفة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية مما شكل خريطة جديدة بالحياة البشرية، بحيث أن قبل ظهورها كان العامل يتعامل بنمط تقليدي في تسييره للعمل داخل المؤسسات، فتمثل في ذلك الحين بإقتصاد الرعوي زراعي والورشات الصناعية كان النظام يسير بشكل عائلي، بعد ظهورها أحدثت قفزة نوعية فانتقلت من النظام التقليدي إلى نظام المكننة (الآلات)، ليس فقط على مستوى الانتقال التقني كذلك أحدثت تغييرات في البنيات الاجتماعية للمجتمع وعلى مستوى العلاقات والتفاعلات بين أرباب العمل (الرؤساء) و العمال داخل المؤسسة. كل هذا أدى إلى حدوث تغيير في الفكر الثقافي فبالتالي أصبح التفكير علمي معرفي، فأصبح العامل ملزم على التعلم والعمل لتطوير أنماط حياته لتتواءم مع بيئة عمله، سمي هذا العصر بالثورة الصناعية وبعصر النهضة والتطوير وهذا ما سماه "كارل ماكس" بثورة الثقافات" التي شملت المؤسسات الصناعية العمومية والخاصة. يتميز عالم اليوم بالتغيير في مختلف المجالات من الناحية الفكرية والثقافية والاقتصادية والتنظيمية. فالمؤسسات طورت من نفسها وأحدثت تطورات ملموسة من ناحية الطرق التنظيمية والتسييرية بإعتبار أنها تتحكم في سلوكيات الأفراد في الإطار الهيكلي التنظيمي الداخلي وخارجي للمؤسسة، بحيث حاولت الجزائر تبني النموذج الرقمي لتنمية الإقتصاد المؤسساتي والذي شمل كل الأطوار، هذا النموذج (النظام الرقمي) كان لا بد من الإعتماد عليه في أنظمة المؤسسات الصناعية فهو نظام تقني معلوماتي يعتمد على الشبكات



الإلكترونية والأنظمة الإلكترونية ذات البرامج الرقمية الحديثة، بحيث أن هذه التكنولوجيا تعتبر العامل الرئيسي في تحقيق هذا التغيير، الذي يعتبر حجر الأساس في معادلة التطور. ولهذا سمحت التقنيات الحديثة ببناء عصر معلوماتي معرفي حديث لإمتهازه بالأجهزة الدقيقة التي تعتمد على الذكاء البشري كالمبيوتر، الهواتف وغيرها من الأجهزة الإلكترونية وهذا ما أدى إلى الانفجار المعرفي المعلوماتي في وقتنا الحالي .

إن هذه التقنيات التي تعتمد على الأنترنت المستخدمة في البيئة العملية للمؤسسة والمتمثلة في النظم العملية والاتصال المباشر، كالنشر الإلكتروني، قواعد البيانات على الأقراص المدمجة. هذا ما يدعى بالبيئة الرقمية لذا يستوجب إمتلاك مجموعة من الإمكانيات سواء كانت تقنية أو مهنية والأدوات لتطبيقها داخل المؤسسة الصناعية والتحكم فيها بغرض الوصول للهدف المنشود والتي تعتمد على قواعد معرفية ذات الصلة بالرقمنة وكيفية توظيفها بالإعتماد على تدريب العامل لإدماج الثقافة الرقمية.

هذا ما يدفعنا إلى البحث وتحليل موضوع الرقمنة إذ كانت موجودة داخل المؤسسة مئة بالمئة أم لا وهذا ما سنحاول التطرق إليه.

### طرح الإشكال:

كيف يمكن للبيئة الرقمية أن تساهم في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية؟

### الاسئلة الفرعية:

كيف تؤدي إستراتيجيات البيئة الرقمية إلى إنتاج ثقافة رقمية تساهم في تحسين أداء العمال؟

هل الممارسات التقليدية للعاملين أدت إلى إنتاج فجوة رقمية ؟

هل البيئة الرقمية غيرت من العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة الصناعية ؟ وكيف تقوم بذلك التغيير؟

وكيف يتم تعزيز إستراتيجيات البيئة الرقمية داخل المؤسسة ؟

### الفرضيات :

تساهم الثقافة الرقمية للعامل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة من خلال تعزيز الإستراتيجيات البيئية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية.

تؤدي الممارسات التقليدية إلى إنتاج فجوة رقمية وهذا ما يعرقل تطبيق الممارسة الرقمية لدى العاملين.

## 5. الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة مجموعة من الأبحاث العلمية التي تجري من طرف باحثين آخرين وتعرف بإسم الموضوعات المتشابهة أحيانا ،لأنها تزود الباحث بمقاربات جديدة التي يجب عرضها وتحليلها بحيث تعد الركيزة الأساسية لتحديد الموضوع وتكون هذه الدراسة تتفق مع موضوع دراستها بطريقة مباشرة لتتناول متغيرا أو أكثر للموضوع ، ففي دراستنا إرتأينا لإختيار بعض الدراسات الدكتوراه التي تتلاءم مع موضوع دراستنا والتي تم ترتيبها موضوعيا كالتالي:

### - أطروحات الدكتوراه:

#### أ- الدراسة الأولى:

دراسة دكتوراه لحواطي عتيقة إسترجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ودوره في دعم الإتصال العلمي بين الباحثين (دراسة ميدانية مع الاساتذة الباحثين بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل)،أطروحة لنيل درجة الدكتوراه ،قسم التقنيات الأرشيفية، معهد المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة2013-2014.

تطرقت الباحثة في هذه الدراسة للتعرف على سبل إسترجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل التحديات التي تفرضها البيئة الرقمية ودور المعلومات في دعم الإتصال العلمي بين الباحثين في محيط هذه البيئة الجديدة بحيث ركزت على ممارسات الإتصال العلمي في ظل البيئة الرقمية والتكنولوجيا المعلومات وكيفية تفاعلهم مع طرق الحديثة لتداول المعلومات وإعادة بثها وكيفية توجيههم نحو إتاحة مشوراتهم العلمية عن بعد وعليه طرحت الإشكال التالي:

ما مدى تفاعل الأساتذة الباحثين بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل مع النماذج الجديدة لإسترجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ماهي تأثيرها على ممارسات الإتصال العلمي؟

وللإجابة على مشكلة الدراسة بإعتمادها على المنهج الوصفي لوضح ظاهرتها المدروسة وبإعتمادها على مجموعة من الأدوات متمثلة في الإستبيان إستمارة لجمع البيانات حيث تم توزيع الإستمارة على 881عينة.

## نتائج الدراسة:

- يعتمد أغلب الأساتذة الباحثين بجامعة جيجل على الكتب كمصدر أول لتحصيل المعلومات العلمية والتقنية وشبكة الأنترنت بصفة كبيرة لحدثة معلوماتها وسهولة الوصول إليها.

- يعمل الأساتذة الباحثون بجامعة جيجل على نشر أبحاثهم ومقالاتهم العلمية وأغلب البحوث المنشورة من قبلهم تكون ذات تأليف منفرد، أما البحوث المشتركة فهي أغلبها مع الباحثين من نفس التخصص الأساتذة الباحثين أغلبها تكون منشورة في دوريات دولية أو دوريات جامعية ومراكز البحث الجزائرية.

- أغلب الأساتذة الباحثين بجامعة جيجل ليسوا على إطلاع على مفهوم الوصول إلى المعلومات العلمية والتقنية وأغلبهم لم يقوموا بإيداع مقالاتهم العلمية على مستوى الارشيفات المفتوح.

## تقييم الدراسة:

- من حيث ارتباط الدراسات بموضوع دراستنا:

اختلفت هذه الدراسة من ناحية أنها إعتمدت على إسترجاع التقنيات العلمية والمعلومات في ظل البيئة الرقمية وتطابقت مع دراستنا في البحث على الوسائل التكنولوجية الرقمية في ظل البيئة الرقمية .

من حيث الدراسات السابقة : ما هو ملاحظ أن الباحثة تطرقنا إلى المواضيع عديدة أهمها الإتصال العلمي بين الباحثين ،التبادل الإلكتروني للمعلومات العلمية والتقنية والشبكات الرقمية ،سلوك الأساتذة في نشر الأعمال ،الإتصال العلمي والبحث عن المعلومات العلمية والتقنية من خلال الويب الخفي هذه من الوسائل الرقمية لكنها أهملت بعض المتغيرات التي تستحق الدراسة فيها متمثلة في كيفية تأثير هذه البيئة الرقمية على الباحثين من ناحية العلاقات الإنسانية مثل عند دخول هذه الرقمنة هل إستطاعت أن تؤثر على التعاون بينهم أم خلقت مشكلة روح التكاسل هذا تطوير هل ساعد الباحثين في تطوير أنفسهم من ناحية العمل هذا ما سنحاول معالجته في موضوعنا تأثير بيئة الرقمية على أداء العاملين ،إن الباحثة عند إستعانتها ببعض الدراسات التي تخدم موضوعها إستطاعت أن توفق في ذلك لأن بعض الدراسات تطابقت مع موضوع دراستنا متمثلة في الشبكة الأنترنت والإتصال العلمي.

### - من حيث الإشكالية:

إن الباحثة لم تستطيع أن تشمل جميع المواضيع التي يجب دراستها مثل العلاقات الاجتماعية وإنعكاسات هذه البيئة الرقمية على الباحثين هذا ما لم تتطرق إليه باحثة حيث ركزت في إشكالياتها على التقنيات الرقمية متمثلة في إسترجاع المعلومات وغيرها.

أما من ناحية الإشكال المطروح فقط وفقت في ذلك لأن طرحها للإشكال كان شامل حتى أسئلة الفرعية كانت تخدم سؤالها الإشكالي.

- من ناحية الفرضيات: لقد وفقت الباحثة في صياغة فرضيتها للإجابة عن أسئلتها المطروحة التي تخدم موضوعها.

- من ناحية النظرية والمفاهيم:

إن دراسة الباحثة لم تبني المقاربة التي تخدم موضوعها.

### - من حيث المنهج:

إن الباحثة إعتمدت على المنهج الوصفي وقد وفقت في ذلك لأن هذا المنهج التي إعتمدت عليه يتلاءم مع موضوعها.

### من حيث التقنيات:

ما لخصناه من خلال التحليل أن الباحثة تنوعت في إستعمالها لتقنيات وبذلك حصلت على تنوع في معلومات.

### - من حيث النتائج:

إن النتائج التي توصلت إليها الباحثة لم تكن مقنعة لحد ما لأن النتيجة التي توصلت إليها أن مازال الأساتذة الباحثين يعتمدون على الكتب بشكل ثانوي وعلى شبكة الأنترنت بشكل كبير لسهولة وسرعة هذه الشبكة هذه النتيجة لا نستطيع أن نعممها على كل لأن مازال هناك بعض الأساتذة يعتمدون على الكتب بشكل كبير أكثر من إعتمادهم على شبكة الأنترنت ومازال هناك بعض الأساتذة الباحثين لا يستطيع التعامل مع هذه الشبكة المعلوماتية الحديثة.

## ب- الدراسة الثانية:

دراسة دكتوراه لومان محمد توفيق الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (دراسة الأبعاد السوسيو - التقنية حالة مديرية أمن بولاية بسكرة) أطروحة لنيل درجة دكتوراه تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015-2016.

فيها تطرق الباحث في محور هذه الدراسة التي تركز على تنمية الموارد البشرية بإعتباره أساس في تنمية المؤسسة بواسطة فهم الأبعاد سوسيو التقنية بإستخدام التكنولوجيا الرقمية وإنعكاساتها داخل المؤسسة ومن خلال هذا عالج العلاقة القائمة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية ومن هذا طرح إشكاله:

ماهي المقترضات سوسيو-تقنية التي تفرضها البيئة الرقمية في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي من شأنها تنمية وتطوير الموارد البشرية ؟

وللإجابة على مشكلة دراسة اعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات والوسائل المتخصصة في عملية البحث إبتداء من المنهج الوصفي تحليلي ثم أدوات جمع البيانات والمعلومات متمثلة في الملاحظة البسيطة المباشرة، المقابلة، إستمارة (الإستبيان) بغرض حصول على المعلومات تم توزيع الإستمارة على (50) من عينة الدراسة.

## نتائج الدراسة:

- إن درجة تطبيق وإستخدام عناصر التكنولوجيا الرقمية الآتية من متوسطة إلى ضعيفة والمتمثلة في الأنترنت، نظم الأرشيف الخاص بتبادل المعلومات، البريد الإلكتروني،البريد الصوتي.

- إن درجة تطبيق وإستخدام أدوات الإتصال والتواصل والنسخ الإلكتروني بدرجة كبيرة.

- لا يوجد إختلاف جوهري في إدارة الموارد البشرية تقوم بدور رائد وفعال بتوجيه ومتابعة المورد البشري داخل المؤسسة وخارجها.

- كما بينت نتائج الدراسة حسب الاستقصائيات هناك مستقبل واعد من أجل النهوض بقطاع وعصرية وإعادة هيكلة من جديد وفق منظومة إدارية تنظيمية عصرية وفق قوام تقني تفاعلي اجتماعي.

## تقييم الدراسة:

يحلينا تقييمنا لمناقشة الدراسات السابقة إلى الملاحظات التالية:

- من حيث ارتباط الدراسات بموضوع دراستنا:

اختلف الباحث في هذه الدراسات حيث تطرق إلى المواضيع التكنولوجية الإتصال والمعلومات، الأتمتة ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ولكن أهمل بعض المتغيرات التي تستحق الدراسة فيها فيما تتمثل في البيئة الرقمية وكيفية تأثيرها على أداء الموارد البشرية هذا ما نحن بصدد معالجتها.

من حيث الدراسات السابقة: من خلال قراءة لدراسته يحيلنا إلى ملاحظة الذي اعتمد عليها الباحث بحيث ركز بشكل كبير على التكنولوجيا المعلومات والإتصال المؤسسي على الموارد البشرية لكن أهمل بعض الدراسات التي تتحدث عن البيئة الرقمية هذه الدراسات هي التي تخدم موضوعه وبذلك لم يوفق الباحث في صياغة دراسته التي تخدم موضوع دراسته.

## - من حيث الإشكالية:

كان الباحث ملم بكل المعلومات الذي تتحدث فيها عن المورد البشري والذي يعد محور دراسته حيث تحدث عن كيفية تهيئة هذا المورد البشري مع البيئة الإستراتيجية داخل المؤسسة خاصة في المؤسسة الأمنية لكن أهمل بعض المعلومات التي تتعلق بالبيئة الرقمية وكيفية تأثير هذه البيئة على المورد البشري مثلا كان الباحث يستطيع التحدث عن كيفية تأثير هذه البيئة على المورد من ناحية أبعاده الإجتماعية والاقتصادية.

أما من ناحية سؤال الإشكال كان الباحث موفق في صياغة إشكاله لأنه كان يخدم متغيرات دراسته حتى من ناحية الأسئلة الفرعية كانت تخدم إشكاليته المطروحة.

- من حيث فرضيات البحث: إن الباحث لم يصوغ فرضيات الذي يخدم بحثه حيث اعتمد على مجموعة من الأسئلة العامة التي تخدم موضوعه وبذلك لم يوفق.

## - من حيث المفاهيم والمقاربات النظرية:

لقد أتى الباحث ببعض المفاهيم التي لم تكن شاملة والتي لم تخدم موضوعه بحيث كانت بعض المفاهيم يستطيع الإستغناء عنها حتى من ناحية المقاربات الذي جاء بها تمثلت في النظرية الإدارة العلمية لتايلور التون مايو العلاقات الإنسانية وغيرها من النظريات التي

لم تكن سلسلة ولم تكن تخدم إشكاليته المطروحة هذا ما أدى به إلى الخلط في مفاهيمه للموضوع حيث كان يستطيع الاعتماد على مقارنة واحدة تخدم موضوعه.

#### - من حيث المنهج:

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي هذا المنهج خاطئ هذا ما تنتبه إليه دراستنا عند اطلعنا حتى إن هذا المنهج الذي إعتمد عليه الباحث لم يخدم فرضياته ولو كانت هذه الفرضيات التي إعتمدها هي مجموعة من الاسئلة.

#### من ناحية التقنيات:

إعتمد الباحث على الملاحظة البسيطة والإستمارة ومقابلة معا لكن لم يوفق لأنه لم يستطع أن يتنوع في المعلومات حتى أنه خلط في بعضها بعض.

#### - من حيث النتائج:

إن النتائج التي جاء بها كانت موفقة لأنه نستطيع أن نأخذها بعين الإعتبار في دراستنا التي نريد دراستها حيث توصل إلى أن هناك بعض النفاض كبيرة في تطبيق الأليات التكنولوجية الرقمية في إدارة الموارد البشرية في جهاز الأمني.

### 6- الإطار المرجعي للدراسة:

لقد تعددت النظريات والمقاربات السوسولوجيا الخاصة بعلم الإجتماع عمل والتنظيم في بحثنا فقد إعتمدنا على مقاربتين التفاعلية الرمزية ونظرية سوسولوجيا الإستخدامات:

#### 1- نظرية التفاعلية الرمزية:

هي عملية التفاعل الإجتماعي التي يكون فيها الأفراد على علاقة وإتصال بالأخرين وحاجاتهم ورغباتهم الكامنة ووسائلهم في تحقيق أهدافهم. وبإعتماد على هذه النظرية التفاعلية الرمزية لإرتباطها بموضوع دراستنا لإبراز أهم علاقات العمال داخل المؤسسة لتحقيق أهدافهم<sup>1</sup>، والتي كانت بقيادة **Herbert plumer et george herbet mead** وتتسم هذه النظرية بالطابع التفاؤلي مفسرا لمستويين أحدهما مستوى شخصي يتمثل في إعتقاد كل دور في المجتمع أي تفاعلات العمال داخل المؤسسة تلعب فعال في تنمية قدراتهم هذا ما يجعلهم يشعرون به من حرية في التخطيط لإنجاز أعمالهم اليومية. أما المستوى الثاني يتمثل في إعتقاد بأنه يكمن التغيير في بناء النسق وبذلك فهي ما تعكس لنا

<sup>1</sup>د. راشد غنيم ، محمد رايخ ، محمد عمر، كتاب النظرية المعاصرة في علم الأتماع ، دون طبعة ، دار المعرفة الجامعية، 2007، ص 146.

حاليا من التغييرات الرقمية التي تطرأ على المؤسسة والتي تؤثر بدورها على المجتمع، التي تكمن في بروز ثقافة معلوماتية رقمية وذلك من خلال أهم التفسيرات والملاحظات الخاصة بالفرد (العامل) وسلوكياته وتفاعلاته مع غيره داخل المؤسسة أي أن هناك علاقة وطيدة.

## 2- نظرية سوسيولوجيا الإستخدامات:

فتحت الأنترنت وإستخداماتها الجديدة أفقا رحبا بالعمل ضمن نظريات سوسيولوجية فبعد أن طرحت هذه المقاربة في القرن الماضي، لإهتماماتها بالتأثيرات التي يمكن أن يحدثها المستخدم للميديا أي أن وجدت عدة دراسات سوسيولوجية حول الأنترنت وكيفية إستخدامها في المؤسسات وكيفية تطويرها وتعليمها للعمال. وهذا بفضل للأنترنت التي سمحت بتقديم تصورات جديدة على غرار أعمال كل من **Dominique cardon et fabion garangon** وغيرهم من الذين أكدوا على الأنترنت وبالتحديد الإستخدامات الجديدة للأنترنت التي أفرزت منطقا إجتماعيا مختلفا<sup>1</sup>. وبالتالي أكدوا على إستخدامات الأنترنت لأنها تسهل العمل وتساهم في التطور المؤسسات، من تطور وسائلها ونهوض بجيل تقني شبكي متطور الذي يمتاز بمهارات متطورة ذكية. يكون هذا من خلال تحديد مختلف السياقات التي تستخدم فيها الأداة التكنولوجية وكذا الممارسات الخاصة بالمستخدمين أي عمال المؤسسة وكيفية التأقلم مع أنماطها، ولهذا أصبحت مرتبطة ومتصلة بالحياة اليومية<sup>2</sup>، في وسط العمل داخل المؤسسة لأنها ضرورية الوجود في المؤسسات الصناعية حتى تكون مواكبة مع هذه البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية لتطورها وتعليمها للعمال لكي تسهل لهم إستخداماتهم.

## 7- المفاهيم الإجرائية:

### أ- البيئة الرقمية:

هي عبارة عن كل متكامل من مجموعة من المفاهيم الحديثة مثل: النظم ، النشر الإلكتروني، قواعد البيانات على الأقراص المدمجة، الفهارس الألية، شبكات المعلومات فائقة السرعة متمثلة في شبكة الأنترنت<sup>3</sup>.

### المفهوم الإجرائي :

<sup>1</sup>بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد الثالث عشر، العدد1، 2022، جامعة تيمسبيلت-الجزائر، ص804، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/19234](http://asjp.cerist.dz/en/article/19234).

<sup>2</sup>بن راشد، المرجع نفسه، صفحة نفسها، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/19234](http://asjp.cerist.dz/en/article/19234)

<sup>3</sup> ساسي هادف ناجة، إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية تحديات وأفاق، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد حادي عشر، العدد2، عشر، العدد2022، 2، جامعة الجزائر، ص244، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/193335](http://asjp.cerist.dz/en/article/193335)



ليتوسع هذا المفهوم أكثر هي البيئة التي تتوفر فيها الأدوات التكنولوجية مثل الأنترنت وغيرها التي تساعد في تسريع المعلومة.

### ب- الأمية الرقمية:

هي الجهل بالتقنيات الالكترونية الحديثة من الحواسيب والانترنت بشكل عام.<sup>1</sup>

### المفهوم الإجرائي :

يقصد بذلك جهل العاملين بالتقنيات الرقمية الحديثة مثل كيفية التعامل مع الحاسوب ... وغيرها.

### ت- الأداء:

هو تنفيذ الموظف للأعمال والمسؤوليات التي تكلفه بها المنظمة أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها ، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.<sup>2</sup>

### المفهوم الاجرائي :

هو عملية التفاعل بين السلوك والإنجاز أي مجموعة من السلوك والنتائج التي يحققها الموظف داخل وظيفته.

### ث- الفجوة الرقمية :

تعرف على أنها الفجوة التي خلفتها ثورة المعلومات والإتصالات بين الدول المتقدمة والدول النامية وتقاس بدرجة توافر أسس المعرفة بمكونات الإقتصاد الرقمي التي أساسه الأنترنت.<sup>3</sup>

كما تم تعريفها بأنها عدم المساواة أو التفاوت وعدم التكافؤ في الوصول للأنترنت بين مختلف الجماعات والأمم.

<sup>1</sup> مروان ابراهيم كتاب "محو الامية الرقمية وكيفية مواجهتها " ،دون طبعة، لا يوجد دار النشر،2023،ص4  
<sup>2</sup> مرح الطاهر شكري حسن علي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديرية المدارس الحكومية الأساسية في محافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرسين أنفسهم، أطروحة لإستكمال لمتطلبات الماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2016 ،ص11-12،الموقعالالكتروني: scholar.najah.edu/sites/default/files/Marah%20Ali\_0.  
<sup>3</sup> كودية يوسف ، زرقون محمد، الفجوة الرقمية وإمتداداتها دراسة تحليلية على ضوء مؤشرات العالمية، مجلة الدراسة المالية والمحاسبية، المجلد8،العدد1، 2017، جامعة حمة لخضر،ص74،الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/93388  
<sup>4</sup> قنحي عليان، كتاب " الفجوة الرقمية في السياحة كنتيجة لعدم التكافؤ في تبني تكنولوجيا المعلومات الإتصال تحليل تأثير فجوة السياحة الرقمية في تفاعل العرض والطلب السياحي، دون طبعة، دون النشر،2017،ص12  
<sup>5</sup> بوشلاغم حنان، واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة ،دون اسم مجلة ، المجلد4، العدد1، لا يوجد التاريخ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، ص202، الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/4127

- المفهوم الإجرائي :

هي الفجوة التي يعاني منها العمال من ناحية التكنولوجيا المعلوماتية والتقنية وصعوبة تأقلمهم معها.

ج- المؤسسة الصناعية :

يعرفها "شبيستر برنارد" بأنها أنساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني ويتكون النسق التعاوني من عناصر مركبة فيزيقية، بيولوجية، شخصية وإجتماعية، تنشأ بينهما علاقة منظمة من نوع خاص، كنتيجة للتعاون بين شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على أقل.

المفهوم الاجرائي:

من خلال هذا التعريف المسبق الذي تم ذكره أنها نسق يتطلب وجود الأفراد تجمع بينهم علاقة منظمة للتعاون بينهم من أجل تحقيق الأهداف المؤسسة.

## الفصل الأول:

البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية

## تمهيد:

في ظل التطورات والتقنيات الرقمية الحديثة التي تواجهها المؤسسة من تغيرات التكنولوجية والمعلوماتية سريعة أصبح من الضروري على المؤسسات الإستفادة من هذا التطور لضمان جودة الأداء وتحسين أساليب العمل وتحقيق أهداف عالية لمواكبة هذا التغيير الرقمي داخل المؤسسة فقد تطرقنا في هذا الفصل البيئة الرقمية ومكوناتها وخصائصها وعناصرها.

## المبحث الأول: البيئة الرقمية مكوناتها وخصائصها وعناصرها:

### 1- مفهوم البيئة الرقمية:

هي عبارة عن كل متكامل من مجموعة من المفاهيم الحديثة مثل: النظم البحث بالاتصال المباشر، النشر الإلكتروني، قواعد البيانات على الأقراص المدمجة، الفهارس الآلية شبكات المعلومات فائقة السرعة المتمثلة في شبكات الانترنت، كلها متغيرات مجتمعة تعبر عن البيئة تختلف تماما عن البيئة التقليدية ولكن المفهوم الشائع لهذه البيئة هي أنها تتلخص في شبكات الأنترنت وجميع التكنولوجيات المعلومات والاتصال التي تلحق بها.<sup>1</sup>

وهناك من عرفها أنها الاستخدام الآلي لتقنيات المعلومات الحديثة في إنجاز الأنشطة المختلفة للإنسان، فهي مهيد لقيام مفهوم جديد للمجتمعات يدعى بالمجتمع اللاورقي أو المجتمع الرقمي، هذه التقنية الرقمية الحديثة قد اترت بشكل جذري على المعلومات ويات من سهل اقتناء أو اختراق الأنساق المعلوماتية المختلفة<sup>2</sup>. كذلك تم تعريفها أنها البعد الإنساني الناتج عن التطبيقات التكنولوجية المختلفة في المؤسسات وتفاعل الإنسان وقناعاته ومدى تقبله لتغيرات التكنولوجيا الجديدة<sup>3</sup>.

ومن هذا المنطلق يمكن تعريفها أنها البيئة التي تكون مرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخصوصا بشبكة الأنترنت ومن خلالها يمكن حصول على معلومات الرقمية بمختلف أشكالها وأنواعها أي هي الانتقال من النظام الكلاسيكي التقليدي الورقي إلى النظام الإلكتروني اللاورقي المرتبط بشبكة إلكترونية عالية الجودة وما تصاحبه من التغيرات التي تحدثها دورها في حياة الإنسان وكلما تقبل الأمر كلما أذى ذلك التطور والنمو السريع.

### 2- مكونات البيئة الرقمية:

يرى تيلي ( Tellier 1993 ) أن المكونات الأساسية التي يجب توفرها في البيئة الرقمية هي:

<sup>1</sup> حواطي عتيقة، استرجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ودوره في دعم الاتصال العلمي بين الباحثين (دراسة ميدانية مع الأساتذة الباحثين جامعة محمد الصديق بن يحيى -جبل-)، أطروحة دكتوراة، التخصص تقنيات المعلومات في الانظمة الوثائقية، قسم التقنيات -الأرشيفية، معهد علم المكتبات والتوثيق، 2013-2014، ص35، الموقع الإلكتروني <https://www.univ-constantine2.dz/files/Theses/Bibliotheconomie/Doctorat/Lehouati-atika.pdf>

<sup>2</sup> طرشى حياة، المكتبات وحق المؤلف في ظل البيئة الرقمية (دراسة ميدانية بمكتبات جامعة محمد خيضر بسكرة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير التخصص المعلومات الإلكترونية الافتراضية واستراتيجية البحث عن المعلومات، قسم علم المكتبات، جامعة منثوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2011-2012، ص23، الموقع الإلكتروني <http://www.injazatpapers.com/wp-content/uploads/2021/09/10> pdf

<sup>3</sup> بوخرياش مولود، تأثير البيئة الرقمية على مكونات الإستراتيجية التسويقية، دون إسم مجلة، المجلد13، العدد2، 2019، جامعة الجزائر ص2، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/101331](http://asjp.cerist.dz/en/article/101331)

- المعلومات على شكل رقمي.

- التكنولوجيا الحديثة لنقل المعلومات والاتصال.

- الوسائل التقنية المستعملة من قبل المستعمل للوصول إلى المعلومات<sup>1</sup>.

### 3- خصائص البيئة الرقمية:

- رفع كفاءة العمل من خلال تسهيل التفاعل بين الموظفين من خلال العلاقات الافتراضية التي تسمح لهم بالتفاعل.

- تقليل التكاليف بحيث ساهمت وسائل التطور الحديثة في تخفيض نفقات الإنتاج الإعلامي وإستبدالها كالهواتف المحمولة .

- سهولة الحصول على المعلومة والمعلومات والبيانات في أي وقت مع إنتشار شبكات الأنترنت<sup>2</sup>.

### 4- وسائل البيئة الرقمية:

باعتبار أن البيئة الرقمية تتكون من مجموعة من الوسائل التكنولوجية ومن أهم مؤشرات البيئة الرقمية التي تكون هي الأساس داخل المؤسسة وهي كالتالي:

#### أ- التكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

تعد الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات لتنظيم قطاع الاتصالات ويشمل ذلك الاتصالات الثابتة والاتصالات النقال ومزود بخدمة الأنترنت والاتصالات الدولية ونقل المعلومات، كما أن الهيئة العامة للاتصالات هي الوحيدة التي تقدم كافة خدمات الهواتف الأرضية والاتصال الدولي للأفراد والمؤسسات<sup>3</sup>، كما تم تعريفها أنها مجموعة من التقنيات أو الأدوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون، أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الإتصال أو ما بين الأفراد أو المؤسسات التي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المسموعة أو المكتوبة والمصورة أو المسموعة المرئية أو الرقمية من خلال الحسابات الإلكترونية<sup>4</sup>، من خلال هذا التعريف فهي مجموعة من

<sup>1</sup> بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد الثالث عشر، العدد1،

2022، جامعة تبمسيلت-الجزائر، ص797، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/19234](http://asjp.cerist.dz/en/article/19234)

<sup>2</sup> طرشان حنان، كتاب واقع أعمال المؤتمر الدولي الافتراضي حوسبة العلوم الإجتماعية في البيئة الرقمية، دون طبعة، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، 2021، ص42.

<sup>3</sup> رشا فواز الضامن، البيئة الرقمية ومجتمع المعلومات في دولة الكويت، المجلة العلمية لبحوث الصحافة، المجلد 2017، العدد الحادي عشر 30 يوليو 2017، جامعة القاهرة، ص493، الموقع الإلكتروني، [ebook.univeyes.com/282002](http://ebook.univeyes.com/282002).

<sup>4</sup> بوجفجوف الزهرة، ملامح البيئة الرقمية في الجزائر بين الواقع والمأمول، مجلة أبحاث، المجلد6، العدد2، 2021، جامعة باجي مختار عنابة، ص57، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/174320](http://asjp.cerist.dz/en/article/174320)

الطرق أو الوسائل التي تلعب دور في نقل المعلومات والإتصالات مهما كانت نوعها والمعلومات بمختلف أشكالها إلى الأفراد والمؤسسات.

### ب- التكنولوجيا الرقمية:

لقد عرفها رولي أنها الأنظمة العلمية والتكنولوجية والهندسية والإدارية المستخدمة في تناوله معالجة المعلومات وتطبيقها وتفاعلها مع الإنسان والأجهزة، كذلك الأجهزة والجوانب الإجتماعية والثقافية التي تتعلق بذلك ، كما تم تعريف التكنولوجيا الحديثة في إختزال المعلومات الخاصة بشيء المحدد النصوص أو الصورة التي تسهل في المحافظة على المعلومات في صورتها الأصلية يرجع ذلك أن المعلومات الرقمية تتكون من صفر والواحد<sup>1</sup>.

كذلك تعرف بأنها حشد كل التقنيات المتوفرة على صعيد الإتصالات والمعلومات من الهاتف والحواسيب والأقمار الصناعية والوسائط المتعددة في منظومة مدمجة ووضعها في تصرف الأفراد المجتمع للإسفادة منها في حياتهم العملية والاجتماعية<sup>2</sup>.

من هذا المنطلق يمكن تعريف التكنولوجيا الرقمية بأنها مجموعة من الوسائل المتوفرة في حواسيب وغيرها التي تسهل للأفراد إستفادة منها في حياتهم الإجتماعية ومهنية.

### ت- الثقافة الرقمية:

يعرفها الدحوان بأنها عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسات الإدارية بإعتماد على جميع التقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة في تقليل إستخدام الورق تبسيط الإجراءات وقضاء على الروتين والإنجاز السريع والتدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة لربطها بالحكومة الإلكترونية لاحقا .

أما العاجز فقد عرفها بأنها عملية عصرية تقوم من خلالها الإدارة بتوظيف منظومة الكترونية متكاملة تعتمد على التكنولوجيا للمعلومات لتحسين العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة عبر تحويلها من العمل اليدوي إلى أعمال إدارة بواسطة التقنيات الرقمية مما يوفر من الجهد والإتفاق وتحقيق القصوى من المعلومات المتاحة<sup>3</sup>، أما عزت فقد تم تعريفها أنها تمكين أفراد المجتمع من إستخدام التطبيقات الرقمية بكفاءة وثقة لإنجاز أعمالهم

<sup>1</sup> فتيحة شيخ، شهرزاد ليماني "تحديد مفهومي التكنولوجيا الرقمية وذوي الاحتياجات الخاصة والتداخل بينهما"، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقه، المجلد3، العدد2، يونيو، 2021، لا يوجد جامعة، ص161، الموقع الإلكتروني، ebook.univeyes.com/2904.

<sup>2</sup> فاطمة غاي، التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ابعاد التنمية المستدامة بالجزائر للفترة الممتدة ما بين 2005-2021 دراسة تحليلية، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد6، العدد1، مارس2022، جامعة عبد الحميد مهري، ص590، الموقع الإلكتروني .asjp.cerist.dz/en/article/187068

<sup>3</sup> محدي صليحة ، الثقافة الرقمية دراسة تحليلية لمفهوم، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد10، العدد2، أبريل 2021، جامعة باتنة بالجزائر، ص5، الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/14863

الوظيفية والشخصية أو واجباتهم تجاه المجتمع أو الدخول للشكل الفني والإبداعي باستخدام الوسائط المتعددة هو أحد الضروريات الثقافية الرقمية تحقيقا للتواصل والتفاعلية والتعميم لكل نشاط إنساني<sup>1</sup>.

من هذا المنطلق يمكن تعريف الثقافة الرقمية أنها عملية عصرية تقوم على جميع الأنشطة المتعلقة بإدارة داخل المنظومة من أجل التقليل من استخدام الورق وحصول على المعلومات بشكل سريع وعموما الثقافة الرقمية متعلقة بالأفراد أي معرفة الأفراد من استخدام التقنيات الرقمية بجدارة وثقة التي بدورها تساعدهم على أداء وظائفهم.

### ث- الجيل الشبكي:

ينظر عادة إلى مفهوم الجيل باعتباره يمثل جماعة أفراد ولدوا في فترة متزامنة قرابة العقد من الزمن وعاشوا أحداث تاريخية معينة وقد ارتبط مفهوم الجيل سوسولوجيا بكتابات كارل مانهايم الذي عرفه بالزمر من العمر نفسه وبناء عملية "الجيل الشبكي" على مر الشباب الذين ولدوا في نهاية الثمانينيات وبداية التسعينات الذين عاشوا حياتهم في فضاء مجتمع شبكي هجين يقع بين خط التماس بين الواقع وإفتراضي منغمسين في أساليب الحياة عالية الكثافة وعالية التقنية التي تتجاوز بكثير الطرق التي يحيى بها البالغون، الجيل الأول الذي ولدوا في أسر تملك حواسيب شخصية وتمت تربيته في بيئة منفتحة على وسائل الإعلام الرقمية وشبكات الأخبار والترفيه والمعلومات الإجتماعية على الأنترنت.<sup>2</sup>

من هذا التعريف المسبق هناك نوعين من الجيل الأول الذين ولدوا في الفترات لا يوجد فيه التكنولوجيا الرقمية ولم يستطيعوا مواكبة هذا التغيير أما الجيل الثاني الذين ولدوا في الفترات مع نهاية التسعينات أي مع بداية التغيير وعصر التكنولوجيا الرقمية ومع وسائل التواصل الإجتماعي تعايشوا مع هذا التغيير وتواكبوا معه.

### ج- البنية التحتية:

إن الإدارة الرقمية تتطلب وجود مستوى مناسب لأن البنية التحتية تشمل شبكة عالية متطورة متمثلة

في شبكات الإتصال السلكي واللاسلكي وأجهزة الإتصالات من الفاكس والهواتف ثابتة والمنقلة كذلك الحواسيب الألية وبرامج التطبيقات والتشغيل، ورأس المال البشري<sup>3</sup>، من هذا فهو يسهل عملية الحصول على المعلومات لتأمين التواصل بين العاملين أنفسهم هذا

<sup>1</sup> فطيمة رابحي، العوامل المؤثرة في إرساء الثقافة الرقمية دراسة تطبيقية لمديريات وزارة التجارة، مجلة دراسات العدد الإقتصادي، المجلد 12 العدد 1، 2021، جامعة الجزائر، ص 18، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/143736](http://asjp.cerist.dz/en/article/143736).

<sup>2</sup> بشرى زكاغ، كتاب "الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الإجتماعي والسياسي في المغرب"، ط1، دون دار النشر، 2023، ص 32.

<sup>3</sup> هارون بوالفول بوزيان رحمان جمال، كتاب "الأنترنت البنية التحتية للتجارة الإلكترونية، دون طبعة، دون دار النشر، 2011، ص 17.



من جهة وبين المؤسسات الإدارية من نفسها من جهة اخرى كل هذا يكون عبر شبكة الأنترنت التي تعد عامل رئيسي في هذه البنية.

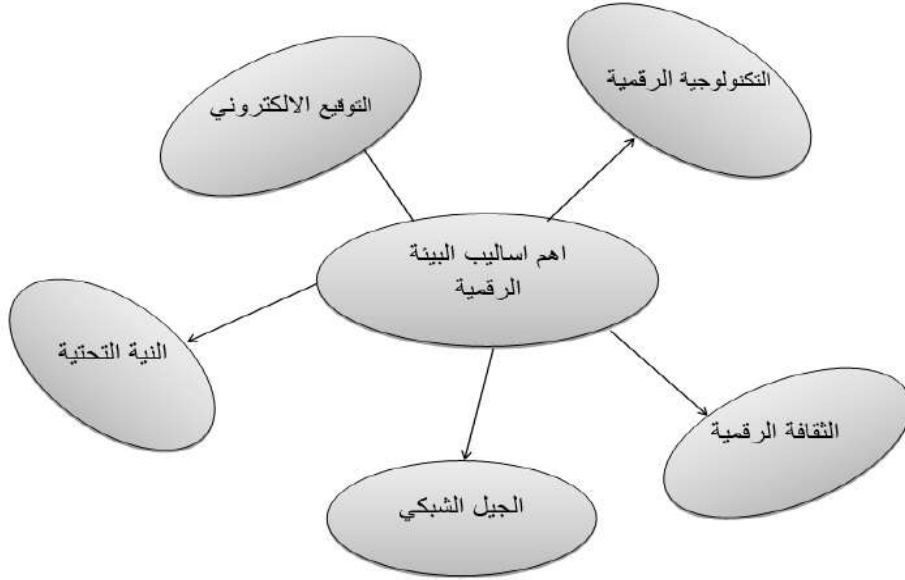
### ح- التوقيع الإلكتروني:

لقد عرفه البعض من الفقه بأنه مجموعة من الإجراءات أو الوسائل التقنية التي يتيح إستخدامها عن طريق الرموز أو الأرقام أو الشفرات لإخراج علامة مميزة لصاحب الرسالة المنقولة إلكترونيا<sup>1</sup>.

أي من خلال هذا يمكن تعريفه بأنه مجموعة من التقنيات أو الطرق التقنية التي تكون مرتبطة بشبكة الأنترنت ويمكن إستخدامها عن طريق الرموز وغيرها والتي بدورها تخرج منها علامة لصاحب الرسالة التي تصله إلكترونيا.

<sup>1</sup> عجابي إلياس، الطبيعة القانونية للتوقيع الإلكتروني، دون إسم المجلة، مجلد1، عدد1، لا يوجد التاريخ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص256، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/4427](http://asjp.cerist.dz/en/article/4427).

الشكل رقم (01): أساليب البيئة الرقمية



المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الشكل رقم 1 أهم أساليب البيئة الرقمية التي تحققها البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية ، التي من خلاله تتوضح لنا صورة المؤسسة وأهم التقنيات الموجودة التي تساهم في تطوير أداء العاملين .

## المبحث الثاني : أداء العاملين عوامله ومحدداته:

## 1. مفهوم أداء العاملين:

## - مفهوم الأداء:

يعرف P.DRUKER الأداء بأنه قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال<sup>1</sup>

يعبر عن الأداء بالمخرجات أو الأهداف التي تسعى إليها الإدارات من أجل تحقيقها خلال فترة زمنية محددة. هذا ويعكس الأداء إلى تحقيق الأهداف المبرمجة، مما يفسر الانطباعات الذهنية التي تتعلق بالرضا والولاء<sup>2</sup>. يعتبر الأداء بأنه جملة من القدرات والمهارات التي تطبق داخل المؤسسة ، من أجل ضمان وإستمرارية المؤسسة لتحقيق أهدافها.

## - مفهوم أداء العاملين:

وقد تم تعريفه بالمخرجات أو كمية الإنتاج للعامل مقدره بوحدة زمنية محددة ،من جهة أخرى يمثل إنعكاس مدى قدرته من عدمها في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أي كانت طبيعة هذا العمل<sup>3</sup>.

إضافة إلى ذلك هو درجة تحقيق وإتمام مهام ومسؤوليات وظيفة الفرد لما يحقق أهداف المؤسسة ذلك بتحسين جودة الأداء من خلال التدريب المستمر للعاملين، كما يرتبط الأداء الوظيفي بمؤشر الكفاءة الذي يشير إلى العلاقة النسبية بين مداخلات ومخرجات الذي يفسر كيفية إنجاز الأعمال بأفضل الطرق وأساليب لتحقيق الأهداف<sup>4</sup>.

من هذا التعريف هو قدرة العامل على تحقيق أهداف المؤسسة.

<sup>1</sup> رمزي فروي، العلاقة بين الابتكار و الأداء دراسة حالة في بعض المؤسسات الجزائرية ، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد2، عدد1، دون إصدار المجلة، لا يوجد تاريخ، الموقع [www.asjp.cerist.dz/en/article/74608](http://www.asjp.cerist.dz/en/article/74608).

<sup>2</sup> عذاري سعود الهاجري ،أثر التمكين والابداع في تحسين اداء العاملين (دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت) أطروحة لإستكمال الماجستير ،قسم إدارة اعمال ،جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص34-35، الموقع الإلكتروني

[meu.edu.jo/libraryTheses/5860dd990a53e\\_1.pdf](http://meu.edu.jo/libraryTheses/5860dd990a53e_1.pdf)

<sup>3</sup> سعيد سمير ابو جليلة ،أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على اداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية ،أطروحة ماجستير، قسم ادارة اعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2018 ،ص36، الموقع الإلكتروني [meu.edu.jo/libraryTheses/5c27347b8dd35\\_1.pdf](http://meu.edu.jo/libraryTheses/5c27347b8dd35_1.pdf)

<sup>4</sup> فاتح عبد الله الحموان الخوالدة مقال " أثر تطبيق استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على اداء العاملين (دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن)، المجلة العلمية التجارة والتمويل،مجلد37،العدد2،لا يوجد مكان إصدار المجلة،2017 ص14،الموقع الإلكتروني

[https://caf.journals.ekb.org/article\\_126496.html](https://caf.journals.ekb.org/article_126496.html)

## 2. عوامل المؤثرة على أداء العاملين :

### أ- العوامل التي تؤثر على أداء العاملين:

نشير إلى بعض العوامل التي تؤثر على أداء العاملين أهمها:

- **العوامل الإدارية التنظيمية:** تتضح من خلال صراع بين موظف ورئيسه وزملائه، أو عدم تحديد الوظيفة تحديد دقيق ونقص في التدريب وعدم تحديد وجبات الموظف ونقص في الموارد المادية.<sup>1</sup>

- **العوامل البيئية :** تكون من خلال الصراع بين القيم واتجاهات التي يحملها الموظف بين القيم واتجاهات السائدة في المجتمع وظروف السوق العمل وأحواله الاقتصادية، التشريعات الحكومية، سياسات النقابية والاضراب السياسي .

- **العوامل التي تتعلق بالموظف:** تكون من خلال رغبته ودافعيته، بالإضافة إلى ضعف في شخصيته وقدرته العقلية، تغيب المستمر عن العمل، مشكلات العائلية.

### ب- العوامل المؤثرة في مستويات أداء الفرد:

- المعرفة بمتطلبات العمل والخبرات التي يمتلكها الفرد إتجاهه.

- نوعية العمل المكلف به ومدى إنسجامه مع قدراته وإمكانياته.

- إدراك الفرد لأبعاد الدور والمهام الموكل إليه ومدى اعتقاده بأهميتها في انجاز العمل .

- الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه.<sup>2</sup>

أي يجب على الفرد أن يمتلك أهم المواصفات الضرورية للعمل من قوة جسدية والمكتسبات القليلة الفكرية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه.

## 3- محددات أداء العاملين:

أداء العاملين هو جهود التي تبدأ بقدرات أو الدور والمهام والذي يعني هذا أن أداء يمكن النظر إليه على أنه الناتج عن للعلاقة المتداخلة بين المحددات التالية (الجهد، القدرات، المهام):

<sup>1</sup> مرح طاهري شكري حسن علي، الرقابة الادارية وعلاقتها بأداء الوظيفي لدى مديرية المدارس الحكومية الأساسية في محافظة الشمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين انفسهم، أطروحة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2016، ص44، الموقع الإلكتروني scholar.najah.edu/sites/default/files/Marah%20Ali\_0.pdf

<sup>2</sup> سعيد سمير أبو جليدة، المرجع السابق، ص37

**الجهد:** هو الناتج عن الطاقة الجسمانية وعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته من جراء حصوله على حوافز.

**القدرات:** هي الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد في أداء العمل ولا تتغير هذه القدرات خلال فترة زمنية قصيرة.

**إدراك المهام:** هو الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من ضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقويم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميته في أداء مهامه<sup>1</sup>.

#### 4-أساليب تحسين أداء العاملين:

تعددت الأساليب المستخدمة في تحسين أداء والتي أبرزت أهم المؤشرات أداء العاملين وهي كتالي:

##### أ-الحوافز:

حسب هارفارد بيزنس ريفيو يعرفها أنها مجموعة العوامل التي تقدمها الشركة لتشجيع موظفيها من أجل القيام بعملهم بأفضل شكل ممكن وبذل أقصى جهد متاح<sup>2</sup>. ولهذا فالمؤسسة لها دور في تحفيز العاملين، مما يجعلهم يبذلون قصار جهدهم سواء كانت تحفزهم عن طريق التحفيزات المادية ك مبلغ يتقاضاه العامل إضافة إلى راتبه أو تكون معنوية كالشكر والتقدير.

##### ب-التدريب:

مهما كان العامل يتمتع بأداء الجيد في وظيفته، فمن الضروري إعداد برامج تدريبية التي ليكتسب بواسطتها المهارات والمعلومات والمعارف فالتدريب يعتبر هو النشاط الذي تقوم به الإدارة من أجل تنمية العاملين وتطويرهم في عدة جوانب منها المعلومات، القدرات، المهارات، الاتجاهات، السلوكيات والأداء الوظيفي<sup>3</sup>.

تكمن عملية التدريب بأنها عملية إستثمار المستمر بعنصر البشري في المنظمة التي تهدف إلى إكسابهم مهارات جديدة لمواكبة التكنولوجيا وتطورات الأعمال . فهي تقوم بإهتمام على نحو أساسي بتزويد الموارد البشرية بمهارات محددة والمعارف الخاصة التي يكون دورها الأساسي في تحسين الأداء والتطوير ليساعد المورد البشري على تصحيح

<sup>1</sup> فاتح عبيد الله الحموان الخوالده، المرجع السابق ، ص14

<sup>2</sup> أمين مرابتي، كتاب "الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين"، دون طبعة، دون دار النشر ، 2022، ص5.

<sup>3</sup> محمد الفاتح محمود بشير المغربي، كتاب "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دارالنشر للجامعات، القاهرة، 2013، ص48.

الأخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم. بحيث تكمن أهميته في رفع إنتاجية الموظف وزيادة معارفه وتطوير مهارته وتقليل الأخطاء المرتكبة في العمل ورفع معنويات الموظفين<sup>1</sup>.

### ت- التدريب الإلكتروني:

يعرف بأنه هو "التدريب الذي يتم تسليمه أو تمكينه بواسطة التكنولوجيا الإلكترونية لغرض صريح من التدريب في المنظمات"<sup>2</sup>، ومن هذا فالتدريب الإلكتروني هو استخدام التكنولوجيا بكل وسائلها المتعددة من أجل تحسين التدريب في المنظمات وتنمية الأفراد فيرسل المصنع الأفراد إلى الخارج البلاد من أجل إكتساب على التدريب متقن.

### ث- التوظيف الإلكتروني:

تمثل تقنيات الحكومة الإلكترونية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والإتصال محور رئيسيا في إدارة الموارد البشرية، فهي تساعد من خلال أنظمتها المعلوماتية على تحسين وإدارة عملية التوظيف، التي تمثل جوهر وظائف إدارة الموارد البشرية بتحويلها من حالة التقليدية إلى الحالة الإلكترونية<sup>3</sup>. إذن فالتوظيف الإلكتروني هو التوظيف الذي يكون مرتبط بالتكنولوجيا المعلومات والإتصال أي يتم الإعلان عليه عبر المنصات الإلكترونية التي تكون مرتبطة أساس بالإنترنت هذه المهمة تتكلف بها الإدارة.

### ج- الكفاءة:

إن العامل ذو الكفاءة هو ذلك القادر على تحريك ووضع مختلف وظائف لنظام معين حيز التنفيذ بصورة فعالة، حيث تتداخل موارد أكثر تنوعا من عمليات الإستدلال المعارف، تنشيط الذاكرة، التقديرات القدرات العقلانية أو الأشكال السلوكية<sup>4</sup>.

فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول *la validité* ومن ثم يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها<sup>5</sup>. من خلال هذا التعريف، فالعامل ذو الكفاءة هو الذي يملك الخبرة والمهارات الذي تمكنه من ممارسة عمله ونشاطه بالمؤسسة ومن ذلك الحين يتم تقييمه من خلال جهده وتحفيزه.

<sup>1</sup> خلفان بن محمد بن عامر العيسري، "أثر ممارسات الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان"، رسالة لإستكمال الماجستير، تخصص إدارة الاعمال، كلية إدارة الاعمال، جامعة الشرقية، 2022، ص26، الموقع الإلكتروني [asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations\\_2022\\_m4d19\\_133619.pdf](http://asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2022_m4d19_133619.pdf)

<sup>2</sup> بركنو نصيرة، التدريب الإلكتروني، طبعة الاولى، الناشر مخبر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، بجامعة معسكر، 2019، ص92

<sup>3</sup> ساسي هادف نجا، المرجع السابق، ص254، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/193335](http://asjp.cerist.dz/en/article/193335)

<sup>4</sup> قرزيز محمود قايد خميسي، كتاب "التسيير الحديث للكفاءات في المؤسسة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية"، دون طبعة، المركز الجامعي برج بوعريبيج، طبعة المرجع، السنة ومكان النشر غير موجودة، ص3.

<sup>5</sup> ثايتي الحبيب لقمم حنان، كتاب "الدليل المنهجي لإعداد موازنات الكفاءات"، دون طبعة، دون دار النشر، الجزائر، 2021، ص18.

**ح- التكوين:**

باعتباره مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والإتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الإجتماعي المهني من جهة وتحقيق الفعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية<sup>1</sup>.

يعد النشاط الذي توليه المؤسسة الصناعية أهمية لأنه يهدف إلى تنمية قدرات الموظفين في العمل وكذلك يزود الفرد بمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في البيئة، نظرا لطبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسة من أجل مواكبة هذه التكنولوجيا لذلك أصبحت تفرض ضرورة توافق قدرات الموظفين ما يستجد في ظل هذه التطورات التكنولوجية<sup>2</sup>. لذلك فالتكوين هو مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات العاملين في العمل، ولها دور في تزويد المعلومات المطلوبة من أجل تحقيق إستراتيجية المؤسسة.

**خ- التكوين الإلكتروني:**

يعرف أنه عملية التكوين بإستخدام شبكة الأنترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة فإدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة مع جود مختصين في تطوير وتنمية المحتويات. فهذه العملية التكوينية الإلكترونية تزيد من إمكانية وصول الموظفين الى رفع مستواهم والتعليم، يتم ذلك بطريقة سريعة وبتكاليف منخفضة بإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية. فالتكوين الإلكتروني ينظم بطريقة متزامنة من خلال وجود علاقة مباشرة ما بين المكون والمكون مزودا بأجهزة كمبيوتر مرتبطة ببعضها البعض أو بإستخدام التكنولوجيا القاعة الافتراضية، المحاضرات عن بعد<sup>3</sup> التي تكون عبر قنوات الشاشة أو الهواتف.

**د- الإلتزامات:**

إن المبدأ الدستوري ينص حدود عند شريعة المتعاقدين في العمل في إطار علاقة ثنائية تكون بين العامل وصاحب العمل<sup>4</sup>. من خلال هذا التعريف فعامل يجب عليه الإلتزام بما ينصه العقد فعندما يتعاقد الفرد على العمل مقابل أجر لحساب شخص آخر أو يعمل في المؤسسة يجب عليه الإلتزام بما ينصه العقد وعدم الخروج عنه.

<sup>1</sup> بوقطف محمود، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية (دراسة ميدانية بجامعة عباس لغور-خنشلة)، مذكرة ماجستير، التخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2013-2014، ص14، الموقع الإلكتروني

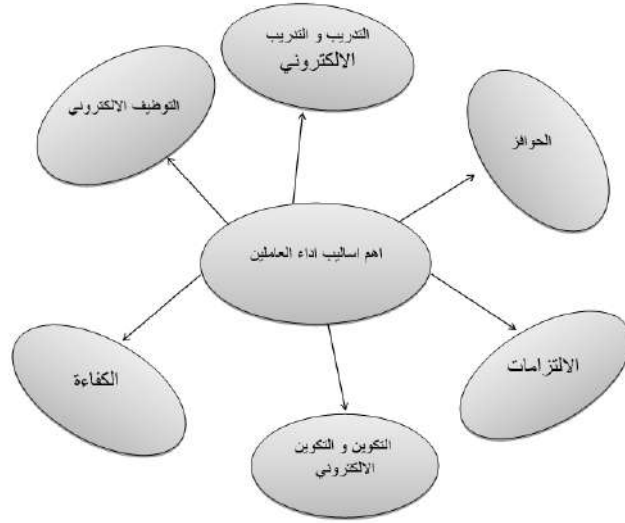
core.ac.uk/download/pdf/35401739.pdf

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 93.

<sup>3</sup> ساسي هادف نجا، المرجع السابق، ص 254، الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/193335

<sup>4</sup> علي يحيى ال زمانان، الإلتزام العامل بعزم منافسة صاحب العمل، رسالة ماجستير، لا يوجد تخصص، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2004، ص28، الموقع الإلكتروني https://www.noor-book.com

الشكل رقم (02) : أهم الأساليب لتحسين أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الشكل أهم الأساليب التي وفرها المؤسسة الصناعية من أجل تنمية أداء العاملين من خلال توفير لهم أهم التقنيات الرقمية التي لها دور في تنميته.



**خلاصة الفصل:**

من خلال هذا الفصل نستنتج أن التكنولوجيا الحديثة والبيئة الرقمية ساهمت في خلق العديد من مزايا والفوائد التي حققتها داخل المؤسسات بواسطة التسهيلات التي وفرتها التكنولوجيا الحديثة (الرقمية)، التي ساهمت في تطوير وتنمية قدرات ومهارات أداء العاملين في مجالات متعددة وتعتمد البيئة الرقمية بأسلوب رقمي تقني متطور يرفع من مستوى أداء العاملين.

## الفصل الثاني:

تأثيرات البيئة الرقمية على أداء العاملين

**تمهيد :**

سنواصل في هذا الفصل التطرق إلى معرفة أهم التأثيرات الأساسية التي إنعكست بإستعمال وتطبيق أدوات تكنولوجيا الرقمية ( البيئة الرقمية )، بواسطة عملية التنمية الخاصة بأداء العامل داخل المؤسسة كما سنتطرق في هذا الفصل على أهم الأدوات والتطبيقات والأساليب المستعملة من طرف إدارة المؤسسة التي تقوم بعملية تطوير كفاءات العاملين إعتقادا على البيئة الرقمية.

## المبحث الاول: واقع البيئة الرقمية على أنشطة أداء العاملين:

### 1- واقع البيئة الرقمية على أداء العاملين:

إن النظرة إلى العامل وإمكانيته وتنميته وتفعيله وتطويره وإدارته داخل العمل تختلف اليوم عما كانت عليه قبل عقود من الزمن وهي في تطور ملحوظ ومن أهمها:

- الإنتشار السريع لتكنولوجيا الرقمية، التكنولوجيا المعلومات.

- العولمة وما يصاحبها من تأثيرات الاجتماعية وثقافية والاقتصادية.

- التطور التكنولوجي المتسارع الذي غير من البنية التحتية عبر جميع الانظمة.

- التنافس المعلوماتي والتنافس التكنولوجي- التحول الاقتصادي إلى الإقتصاد

الرقمي<sup>1</sup>.

- ساهمت البيئة الرقمية في البحث المستمر عن الأليات الحديثة التي تتماشى مع طبيعة العصر من أجل تنمية وبناء قدرات وكفاءات العامل في المؤسسة .

### أ-واقع البيئة الرقمية في الجزائر:

تعتبر الجهود التي تبذلها الجزائر لترقية قطاع التكنولوجيا الإعلام والإتصال أهم معالم لتنمية الإقتصادية البارزة وخاصة أن الجزائر تملك موارد هامة تشجع على تطوير هذه التكنولوجيا في سوق الجزائرية، التي تشمل المشاريع وتنظيمات تهدف إلى ترقية القطاع تكنولوجيا الإعلام والإتصال الحديثة لما تملكه من كفاءات<sup>2</sup>. كما لها دور في عجلة التنمية الاقتصادية بحيث أصبحت المؤسسة الجزائرية أكثر وعيا ومعرفة بدور الذي تلعبه هذه التكنولوجيا الإتصالات والمعلومات والإعلام في تنمية مواردها البشرية والإقتصادية لدفع عجلة تطوير إمكانياتها.

<sup>1</sup> ومان محمد توفيق، "تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (دراسة الابعاد السوسيو - التقنية حالة مديرية الامن بسكرة) ، أطروحة لنيل دكتوراه التخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016 ص124، الموقع الإلكتروني ، <http://thesis.univ-biskra.dz/pdf>

<sup>2</sup> بوجفجوف الزهرة، المرجع السابق، ص57، الموقع الإلكتروني، [asjp.cerist.dz/en/article/174320](http://asjp.cerist.dz/en/article/174320)

**ب- أهم الأساليب لتشخيص البيئة الرقمية في الجزائر:**

إنطلاقاً من التغيرات التي عرفت الجزائر التي غيرت من البنية التحتية للمؤسسة ليس فقط التغيير على مستوى الأفراد نستخرج أهم المؤشرات المستنبطة وهي كما يلي:

**▪ الهاتف الثابت:**

شهدت الجزائر تطور في تكنولوجيا الإتصالات الحديثة منذ 2004 أدخلت على مؤسساتها تكنولوجيا جديد ما يسمى الهاتف الثابت هو ما يعرف بالهاتف اللاسلكي<sup>1</sup> ، هو نوع من الهواتف التي لا تنتقل وفي القديم وحتى حالياً الجزائر وضع هذا الهاتف كأول إستراتيجية اعتمدها لتطوير مؤسساتها وإدخال تكنولوجيا جديدة.

**▪ الهاتف النقال:**

ظهر سنة 2001 عدة شركات أجنبية ووطنية مثل أرواسكوم المصرية، تيليفونيك الإيبانية، أرونج تلكوم الفرنسية وغيرها من الهواتف التي أصبحت منتشرة بشكل واسع<sup>2</sup> ومنذ 2000 عرف هذا القطاع إنتشاراً واسعاً وتطور سريعاً في مجال الهاتف النقال في الجزائر خاصة مع شركة موبيليس التي أصبحت المتعامل الوحيد الحامل للعلامة التجارية.

**▪ الأنترنت:**

تعرف بأنها شبكة الشبكات المتداخلة التي تتضمن عدد كبير من الحواسيب التي تستطيع أن تتصل مع بعضها البعض في كافة أنحاء العالم، هي شبكة عالمية من الروابط والإتصالات التي تسمح لناس بالتواصل والاتصال ببعضهم البعض وبت المعلومات وتبادلها وفق أنظمة محددة، كما يشير هذا المفهوم الى جملة من المعلومات المتداولة عبر الشبكة، أيضاً تشير إلى البنية التحتية التي تنقل المعلومات عبر القارات بوسائل بصرية، نصية مكتوبة<sup>3</sup>.

ومن هذا المفهوم التي يمكن تعريفه بأنه شبكة عالمية تسهل عملية الإتصال وبت المعلومات عبرها سواء كانت بطرق بصرية أو سمعية أو نصية مكتوبة...

**. الحاسوب الآلي:**

<sup>1</sup> بوججوف الزهرة، المرجع السابق، ص59، الموقع الإلكتروني 174320، asjp.cerist.dz/en/article/234953

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص60، الموقع الإلكتروني / asjp.cerist.dz/en/article/

<sup>3</sup> بشرى زكّاغ، كتاب "الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الإجتماعي السياسي بالمغرب"، ط1، لا يوجد دار النشر، 2023، ص30.

هو عبارة عن جهاز إلكتروني يقوم بإستقبال البيانات و من ثم معالجتها وتخزينها أو إظهار للمستخدم بصورة أخرى<sup>1</sup>.

ومن هذا التعريف فهو عبارة عن جهاز الآلي يقوم بإستقبال البيانات و معالجتها ثم يظهرها للمستخدم بطريقة التي يريدها .

## 2- تأثيرات البيئة الرقمية على أداء العاملين:

لاتزال الكثير من الدراسات والبحوث التي تجري حول تأثير البيئة الرقمية على العامل وتطبيقاتها الإيجابية والسلبية ،حيث يوجد العديد من المراكز في هذا المجال التي كونت فرق بحث التي عمقت في أثارها ونتائجها غير المتوقع على الإدارة المؤسسة وعلى البيئة الداخلية وخارجية للمنظمة .

وهكذا أصبحت البيئة الرقمية مطلب تفرضه معطيات التطور المعاصر لكافة التنظيمات المختلفة لهذا أصبحت الرقمنة متطلب إداري وتنظيمي كما يترتب على تبني التكنولوجيا الرقمية كأحد أساليب الإدارية الفاعلة التي أثرت على أداء العاملين اهمها:

-قياس عدد المستويات التي تحتويها الهياكل التنظيمية.

-إتاحة الفرص في المعلومات والمشاركة في صنع القرارات.

-الحد من الإجراءات المعقدة والجمود البيروقراطي.

-تسيير عملية الإتصال وفعالية التنسيق بين كل مدير وعامل بواسطة تبني التكنولوجيا الرقمية كالبريد الإلكتروني وغيرها...<sup>2</sup>

- تنمية القدرات وإكتساب مهارات جديدة للموظفين من أجل مواكبة التغيرات التكنولوجية الحاصلة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حمدتو أحمدون، كتاب الحاسوب ،دون طبعة ، دون دار النشر، 2019، ص 4

<sup>2</sup> ومان مجد توفيق، المرجع نفسه، ص125.

<sup>3</sup> حمد اديب، الرقمنة والتحول الرقمي وأثرهما على المؤسسات والموظفين، دون المجلة، دون العدد ،دون النشر، 2022، ص1، من الموقع الإلكتروني ae.linkedin.com/pulse

## 3 - الأدوات التكنولوجية الرقمية المستخدمة في تنمية أداء العاملين:

## أ- التعليمات المبرمجة:

هي إحدى وسائل التعليم الذاتي التي يتم من خلاله تعلم المهارات مرتبطة بالعمل بصورة منظمة حيث ساهمت التكنولوجيا الرقمية في إيجاد الأسس التي تسهل عملية التدريب الخارجي ويرمز لها بالرمز *programmatisation informations* ، حيث تتخذ التعليمات شكل تراكيب أو هياكل تمثل جزء من الإجمالية التي يراد تعليمها، والمستخدم يتعلم الهيكل بنجاح وبدقة قبل الانتقال إلى الغير وتعويض ساعات التعلم من العمل برغم أنه قديم إلا أن التطورات التكنولوجية للتعليمات المبرمجة على الحاسب الآلي وسعت من استخدام هذا الأسلوب بشكل أكبر من هذا التعليم الذاتي<sup>1</sup>.

## ب- التدريب الحاسوبي:

يساعد الحاسب الآلي من فعالية التدريب ، بحيث يمكن متدربين من سرعة التعلم ويستخدم في العملية التدريبية من خلال ما يلي:

- محاكاة المواقف الفعلية لكي يستطيع المتدربون التعلم بممارسة الفعلية مثل التدريب على الإصلاح الدوائر الالكترونية من طرق البحث في الرسوم البيانات لدائرة المعروضة على الشاشة وغيرها.

- زيادة مساحة النص لبرامج التعلم بتوفير صور تخطيطية وتصويرية بالألوان وإتاحة المزيد بين المتدرب والمعلومات الموضحة على الشاشة.

- قياس أداء المتدرب على أساس مستويات سابقة التحديد.

- تقديم قاعدة البيانات للمعلومات للمتدرب لكي يستطيع إستخدامها من خلال الحاسب.

<sup>1</sup> ومان محمد توفيق ، المرجع السابق ، ص 127-129.

**4-أساليب تنمية أداء العاملين بواسطة الرقمنة:**

أصبح موضوع العاملين وتطوير أداءه يحظى بأهمية بالغة في وقتنا الحالي خاصة مع ظهور مؤسسات صناعية كبرى وتكنولوجيا متطورة ولذلك السبيل الوحيد لمواكبة هذا التطور ولأي تنظيم داخلها هو العمل على تطوير كفاءاته المتاحة والكامنة.

وفي هذا المجال ساهمت التكنولوجيا الرقمية مساهمة فعالة حتى أصبحت تدرج ضمن مؤشرات الفاعلة في عملية تنمية أداء العاملين هي درجة التحكم في هذه التكنولوجيا فقد ساهمت هذه الأخيرة في تنمية قدرات العاملين ومهاراتهم واكتسابهم معرفة جديدة .

- مرحلة تدريب وتطوير مهارات الأفراد بمختلف الأساليب داخل وخارج المؤسسة.

- وتتخذ مجموعة من الآليات التنفيذية والإجراءات المتنوعة لخلق بيئة ملائمة لمواكبة هذا التقني السريع، عن طريق تبني أساليب من أجل خلق طفرة نوعية في مجال الأدائي داخل وخارج المؤسسة كتالي:

-المرحلة التخطيط والتنفيذ.

- مرحلة قياس وتقييم كفاءة.

**أ-مرحلة التخطيط والتنفيذ:**

- لقد ساهمت نظم التكنولوجيا الرقمية الحديثة في تفعيل وترشيد عميلة التخطيط العملية من خلال توفيرها لمعلومات حديثة ودقيقة للمشرفين على هذه العملية من خلال.

- قياس الاحتياجات: وذلك بتوفير معلومات عن:

- معرفة وتحديد الأهداف والتوجهات والسياسات المتبعة هي من عناصر الاساسية لتحديد الاحتياجات

- إتاحة شبكة الأنترنت إمكانية تحديد التغيرات الخارجية، والتعرف على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المؤسسات، وبصورة يمكن من خلالها تحديد الجديد من



الإحتياجات مع الإستفادة من الفرص وتفاذي المخاطر<sup>1</sup> ، أي من خلالها المؤسسة تستطيع التنبؤ بالتهديدات التي تواجهها مما تستطيع تفاديها.

### ب-مرحلة قياس وتقييم الكفاءة من خلال العملية التدريبية:

- **التخطيط للاحتياجات:** تلعب هنا التكنولوجيا الرقمية دورا حيويا، وهذا من خلال أن شبكة الأنترنت تتيح للمدربين المسؤولين عن العملية التدريبية معرفة برامج وخطط العمل والإنتاج لكافة الادارات الأخرى، ولهذا يمكن وضع خطط واقعية لتنفيذ البرامج التي تتيح بعض برامج الحاسبات وضع خطط مسبقة للعملية التدريبية أو المساعدة في ذلك، حيث توجد بعض البرامج الإحصائية المساعدة في ذلك ك: SPAD ، SAS ، SPSS، كماهناك بعض الأنظمة الجديدة المتاحة مثل "SPARYS" للتسييرالنتبؤي للأفراد العاملين<sup>2</sup> أي أن التكنولوجيا الرقمية تسهل للمتدربين المسؤولين عن عملية التدريبية البرامج المرتبطة بالشبكة الأنترنت لكي تسهل التسيير الحسن للأفراد كما أنها تلعب دور في تنمية أفكارهم من خلال المعرفة التي يتلقونها عند البحث عن البرامج المناسبة للأفراد وبذلك تنمي قدراتهم الفكرية.

- **تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ:** حيث تتيح شبكة الأنترنت إمكانية التعرف على البرامج التدريبية المتاحة عالميا، بحيث يتمكن المسؤول من تحديد الأسلوب الأمثل للتنفيذ داخلي وخارجي لمتطلبات تنفيذ البرامج.<sup>3</sup>

أي أن الأنترنت تلعب دورا مهما في توفير التدريب عبر منصاتها المختلفة للبرامج التدريبية التي بواسطتها تمكن المسؤول من إختيار الأسلوب الذي يتناسب مع متطلبات البرامج.

<sup>1</sup> ومان محمد توفيق، المرجع نفسه، ص133

<sup>2</sup> ومان محمد توفيق، المرجع السابق، ص131-132

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص134

**خلاصة الفصل:**

التكنولوجيا الحديثة (الرقمنة) ساهمت في خلق العديد من التغيرات والأساليب التقنية المتطورة التي أثرت بشكل كبير على النظام الداخلي والخارجي للمؤسسة. إلا أنه مازال يحتاج إلى التدريب للرفع من مستوى أداء العاملين ومن كفاءاتهم ومن جودة وفعالية إتخاذ القرارات بأكثر شدة وعقلانية ودقة وهذا ما يسمح بإرتقاء المؤسسة والتنظيم بصفة عامة.

الفصل الثالث :

الجانب الميداني للدراسة

**تمهيد:**

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري الذي تناولنا فيه مجموعة من المفاهيم حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في البيئة الرقمية وتأثيرها على أداء العاملين، وفي هذا الفصل سنتطرق للدراسة الميدانية التي تعد من أهم الدراسات الأساسية لأي موضوع علمي فهي كالحجر الأساسي الذي يستند إليه الباحث لإختبار فرضياته، من خلال الإعتماد على مجموعة من الطرق والأدوات لجمع معلوماته، في هذا الفصل سنقوم بمجموعة من الإجراءات المنهجية والتي إعتدناها في هذه الدراسة، بما فيه التعريف بالمؤسسة الصناعية ومجالات الدراسة وعينة الدراسة ومجتمع الدراسة وبعض الأدوات المستخدمة وفي الاخير تحليل النتائج.

## 1. الإجراءات المنهجية للدراسة:

### 1- الدراسات الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية أول خطوة للجانب الميداني ، بحيث أفادتنا هذه الدراسة الإلمام بموضوعنا ، ومساعدة في بناء مؤشرات نعالج بها موضوع دراستنا التي ستفيدنا فيما بعد في إعداد دليل المقابلة وبه نستطيع التعرف على مجتمع الدراسة وهذا ملاحظنا عند قيامنا بدراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية .

### 2- مجالات الدراسة :

**أ-المجال المكاني:** يقصد به الإطار المكاني للدراسة وهي مؤسسة أو شركة الإسمنت الموجودة بدائرة بني صاف بولاية عين تموشنت ، أنشأت هذه المؤسسة سنة 1974 ثم بدأ إنتاجها الفعلي سنة 1979 تحت إسم S .N. M. C ، المؤسسة الناشئة للبناء بعد هيكلة المؤسسات سنة 1982 تفرعت إلى مؤسسات جهوية تضم 13 وحدة لصناعة الإسمنت كما يوجد فرع تابع لها مقرها الجزائر<sup>1</sup>.

**ب- المجال البشري:** تحتوي المؤسسة على 380 منهم الإداريين والعمال وهذا العدد هو الإجمالي في هذه الوحدة لكل العمال بالإضافة يوجد أعوان الأمن ، أما عينة البحث فقد إشتملت على 22 عامل<sup>2</sup>.

**ت- المجال الزمني:** لقد تم إجراء الدراسة الميدانية ما بين الفترة 5 فيفري 2024 وهو تاريخ بداية الدراسة الاستطلاعية إلى غاية 5 مارس 2024 هو تاريخ نهاية الدراسة الأساسية، ولقد قمنا في هذه الفترة بدراسة مجتمع الدراسة بهدف التعرف عليه وجمع المعلومات التي تخدم دراستنا أما في بالنسبة للدراسة الأساسية فقد إعتمدنا على المقابلة كوسيلة في البحث الميداني لجمع المعلومات بحيث تم إجراء المقابلة مع 15 عامل في الإدارة و 7 عامل في المؤسسة وقد تم توزيعهم كالتالي:

<sup>1</sup> مقابلة مع مدير المصنع يوم 15 فيفري 2024 في مصنع الإسمنت في إدارة الأرشيف على ساعة 8 صباحا .  
<sup>2</sup> مقابلة مع مديرة الموارد البشرية في المصنع، يوم 17 فيفري 2024 في مصنع الإسمنت في قاعة الاجتماعات على ساعة 9 صباحا .

**ث-الإدارة:** مدير الموارد البشرية، مصلحة المستخدمين، مصلحة الشؤون الإجتماعية، مصلحة الوسائل العامة ومصلحة التكوين، إدارة أنظمة التكنولوجيا ونظام المعلومات وعمال الإطارات، عمال المسيرين، عمال قسم الأمن ،عمال الأرشيف، مسؤولين اجتماعيين.

**ج- العينة:** قبل التطرق إلى مفهوم العينة لا بد الى التطرق لمفهوم مجتمع الدراسة هو المجتمع الذي نأخذ منه العينة ويعرف على أنه "المجتمع الإحصائي الذي تجري عليه الدراسة ويشمل كل أنواع المفردات مثل الأشخاص"<sup>1</sup>، أما العينة فيمكن تعريفها أنها جزء من المجتمع التي تتوفر فيه جزء الخصائص نفسه<sup>2</sup>. أي جزء من الدراسة وفي هذه الدراسة إعتدنا:

على العينة القصدية أو ما تسمى بالعمدية وتم إختيارنا لها نظرا لمجتمع الدراسة التي فيه أفرادها معروفين وسهولة الوصول إليهم كذلك، وهم فئة العمال المصنع التي أجريت عليهم الدراسة لقسم تسيير موارد البشرية و بعد تحديد مجتمع الدراسة يتعين على الباحث تحديد العينة التي يبني عليها الباحث دراسته ومن خصائص العينة يجب أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وأن تكون صادقة حتى يتمكن من تعميم النتائج<sup>3</sup>، كذلك تمتاز العينة بالدقة أي تكون خالية من أي تأثير يتسبب في إيجاد فروق بين المجتمع و قيم العينة، الحجم بحيث العينة يجب أن تكون كافية في حجمها<sup>4</sup> وفي الأخير الباحث هو الذي يختار نوع العينة التي تتناسب مع بحثه.

### جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجنس	التكرار المطلق	النسبة المئوية
ذكر	15	68 %
أنثى	7	32%
المجموع	22	100%

### المصدر: من إعداد الطالبين

<sup>1</sup> حمد سرحان علي المحمودي ، كتاب "مناهج البحث العلمي، طبعة الثالثة، دون دار النشر، دون مكان النشر، 2015، ص158.  
<sup>2</sup> يوحوش عمار، كتاب " منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ، دون طبعة، الناشر المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، المانيا، 2019، ص 68.  
<sup>3</sup> محمد سرحان علي المحمودي ، المرجع نفسه، ص105  
<sup>4</sup> منذر الضامن، كتاب " أساسيات البحث العلمي ، طبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص166

من خلال ما أفرزته نتائج الجدول الأول الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن أكبر نسبة تمت مقابلتها كانت من الذكور بحيث قدرت بـ 68%، مقارنة بالجنس الآخر خاص بفئة الإناث، و التي كانت أقل نسبة و قدرت بـ 32%. و هذا بسبب أن أغلب الذين يشتغلون في مصنع هم فئة الذكور.

الجدول (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الفئة العمرية
50%	11	32 - 25
50%	11	35-33
100%	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثاني الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن نسبتين متساويتين و يشير هذا إلى وعي العمال مما يساهم من رفع من أدائهم داخل المؤسسة الصناعية و الرفع من إنتاجيتها.

الجدول(3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية:

النسبة المئوية	أعزب	الحالة الاجتماعية
9%	2	أعزب
91%	20	متزوج
100%	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتبين لنا من خلال الجدول الثالث الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية أن العمال العازبين التي قدرت بـ 9%، مقارنة بفئة الأخرى التي بلغت 91%، و هذا يدل أن أغليبتهم مستقرين إجتماعيا و هذا يساهم من رفع من أدائهم في بيئة العمل.

الجدول(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الخبرة المهنية
23%	5	9-5
77%	17	28-10
100%	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

تبين لنا من خلال الجدول الرابع الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية أن العمال الذين لديهم من 5 إلى 9 سنوات خبرة و التي تقدر ب 22% لا يستطيعون التعامل مع بيئة العمل عكس الفئة الأخرى الذين يملكون خبرة كبيرة و كفاءة عالية من 10 إلى 28 سنوات الذين يستطيعون التعامل مع هذه البيئة الرقمية عالية الجودة و بذلك يرفع من أدائهم داخل المصنع.



**ح- التقنيات جمع المعطيات:**

**تقنية المقابلة:** تعد المقابلة من الوسائل والطرق الأساسية لجمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة التي نريد دراستها بشكل أدق كما أنها الوسيلة التي بواسطتها نستطيع دراسة ملامح المبحوث وبالتالي جمع المعلومات أكثر وتعد الوسيلة الأكثر شيوعا في البحث الكيفي وقد تم تعريفها "هي تقنية يطرح الباحث مجموعة من الأسئلة مدروسة وهادفة من أجل خدمة موضوع البحث على مجموعة مختارة من عينة البحث وتعد الطريقة الأكثر إستعمالا في البحث"<sup>1</sup>، ولقد اعتمدنا على هذه الوسيلة او التقنية لأننا بصدد التحليل الكيفي لموضوع البحث وقد تم تحكيم المقابلة من طرف الأستاذة قناوي أمينة بجامعة تلمسان.

**الملاحظة بالمشاركة:** لقد إعتدنا عليها بسبب اعتمادنا على بعض ملاحظات العمال التي كانت بعض الملاحظات الداخلية وخاصة بالمؤسسة التي كان من الصعب الوصول إليها إلا بواسطة مشاركة ملاحظات العمال.

**خ- المنهج المستخدم لدراسة:**

إن البحث الميداني يفرض على الباحث إتباع منهج معين مهما كان موضوع دراسته، وبما يتناسب مع موضوع ظاهرة الذي يريد دراستها فهي التي تفرض منهج الذي يستعمله في طبيعة دراسته، ولقد إعتدنا على المنهج الكيفي لوصف الظاهرة التي نريد دراستها في موضوعنا بعرض تحليلها بشكل أدق وواسع والوقوف عند أهم متغيراتها ودلالاتها السوسولوجية وتحليل طبيعة العلاقة الموجودة بين البيئة الرقمية وأداء العاملين وفهم متغيراتها ومعرفة تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين، كما يساهم هذا المنهج في الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر الظاهرة.

**3- تحليل النتائج على ضوء الفرضيات:****ثقافة البيئة الرقمية :**

<sup>1</sup> بوحوش عمار، المرجع نفسه، ص 70.

**حسب س1:** يرى المبحوثون أن البيئة الرقمية تلعب دور مهما في المؤسسات الصناعية لأنها تسهل عملية نقل المعلومات وتخزينها عن طريق الوسائل الحديثة التي تكون مرتبطة بشبكة الانترنت، فهي تعد وسيلة أساسية وتتمثل في أنها تقنية تكنولوجية حديثة تساهم في رفع مستويات العمال وإبداعهم وابتكاراتهم داخل المؤسسة لأنها غيرت من فكر العاملين وقيمهم وطريقة عملهم مما دفعهم للإنتقال من الإستخدامات الورقية إلى الإستخدامات التقنية المتطورة أكثر فاعلية من الطرق التقليدية، وبالتالي ساهمت بشكل فعال في دخول وسائل وتقنيات حديثة التي مكنت الأفراد المؤسسة من إستخدام التطبيقات الرقمية المتمثلة في نظام الحماية awtclok الذي يعد أحد البرامج في إرسال وإستقبال الرسائل الإلكترونية بصندوق البريد ومن مهامه إدارة المهام والاجتماعات وغيره من المهام أخرى<sup>1</sup> ونظر لأهميتها في إنجاز أعمالهم الوظيفية وقدرتهم على التوصل للمعلومات من خلال إستخدام لهذه الرقمنة وبذلك هذه الممارسات أصبحت أكثر من ضرورة لأنها تساهم في تطوير المجتمع وأفراد المؤسسات<sup>2</sup> هذا حسب تصريح الباحثين عن البيئة الرقمية في قولهم ( أنها بيئة تكنولوجية تحتوي على نظام الإلكتروني جديد وشبكة الأنترنت وحواسيب العمل والإميل)، هذه الأخيرة حسب تصريحهم أنها تلعب أهمية بالغة ودور داخل المؤسسة لتنمية من أدائهم، لكن ما لاحظناه أن تطبيقها ليس سائدا بشكل كامل مئة بالمئة في المؤسسة أي أن العمال لديهم معرفة وإطلاع عليها ولكن لا يعتمدون عليها كليا ودليل ذلك أن هذه المعرفة التقنية ليس كل العمال على إطلاع بها وليست سائدة على كل العمال أي معرفة رقمية محدودة هذا ما شاهدناه أثناء مقابلتنا لأن فقط المكونين هم في طور التعلم.

**حسب س2:** تلعب ثقافة البيئة التكنولوجية التي كان لها تأثير على المؤسسات الصناعية هذا ما أشار إليه بعض المبحوثين في إجابتهم أثناء قيامنا بالمقابلة أنه يوجد (تأثير بطريقة إيجابية لبعض العمال) الذين لديهم مستوى تعليمي وفكري جيد ويكونون إما مكونين أو تقنيين، وهذه التأثيرات التكنولوجية على المؤسسة هي التي مكنتها من دخول إلى العصر الرقمي في مجالات المعلومات والمعرفة والتقنيات حتى زيادة الإنتاج والتجارة هذه أصبحت ضرورية لإدراك مدى تأثير الثقافة الرقمية في المؤسسة الصناعية والتقليص من الفجوة الرقمية<sup>3</sup> والحد من الأمية الرقمية، لكن ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة أثناء قيامنا بالمقابلة أن الثقافة التكنولوجية لم تصل إلى درجة التعميم فمزال يستخدمون الورق هذا من جهة ومن جهة أخرى ليس لديهم حملات توعوية عامة حول حقوق النشر وإحترام حقوق النشر والخصوصية، وليس لديهم الوعي بالأمان الرقمي الذي يعد العملية التي تحمي بيانات

<sup>1</sup> سعد الضبي، كتاب "برنامج البريد الإلكتروني"، دون طبعة، دون النشر، دون تاريخ النشر، ص5.  
<sup>2</sup> نجاة ساسي هادف، إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية تحديات وأفاق، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 2، 2022  
 بجامعة الجزائر، ص245، الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/193335  
<sup>3</sup> صليحة مجدي، الثقافة الرقمية دراسة تحليلية في المفهوم، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 10، العدد 2، 2021، جامعة باتنة، ص4، الموقع الإلكتروني asjp.cerist.dz/en/article/148633

عبر الأنترنت<sup>1</sup> أي ان كل المنصات الالكترونية ي يكون الدخول إليها بواسطة رقم السري في كل الأرشيفات الخاصة بالمؤسسة وبالعامل .

**حسب س3:** يرى المبحوثون أنه يتم استخدام الثقافة التكنولوجية التي تلعب دور فعال في حياة الأفراد والمؤسسات لأنها مرتبطة بالتكنولوجيا ومدى قدرة العامل في استخدام الأجهزة الحديثة مثل الكمبيوتر والخدمات الإلكترونية والتطبيقات الرقمية هذا ما أشار إليه المبحوثين في إجاباتهم أثناء المقابلة (توفير شبكة الأنترنت، الإدارة الإلكترونية) التي تعبر عن استخدام للوسائل الحديثة والتقنيات الإلكترونية<sup>2</sup>، بكل ما تقتضيه من ممارسات العاملين داخل المؤسسة وغيرها ونجد "بيتر دراكر" في نظريته الحديثة للإدارة الذي اعتبرها الركيزة الأساسية للمؤسسة الاقتصادية وحدد أهدافها لتكون ناجحة الإدارة لا تكون ناجح إلا عن طريق التخطيط والتنظيم، الكفاءة، التحكم في المورد البشري أي العاملين باعتبارهم أساس لتحقيق الموارد المالية من خلال التحفيز "باعتبار أن العمال بشرا وهم الذين يحددون إذا كانوا يعملون لذلك يحتاجون إلى التحفيز والمشاركة والشعور بالرضا والقيادة"<sup>3</sup>، لذلك تسعى المؤسسة لدعم الأنشطة وتشجيع الأنشطة الإلكترونية من خلال دعمهم بالتدريب الإلكتروني وتعليمهم في كيفية التعامل مع البيانات)، حسب تصريحهم (لدينا تدريب يعلمونا كيفية نتعامل مع word) و(لدينا نظام يحمي بياناتنا الموجودة في الكمبيوتر) ومن هذا فالعاملين لديهم إطلاع ومعرفة حول هذه الاستخدامات التكنولوجية ولكن ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة في ميدان ما شهدناه يتناقض تماما مع تصريحاتهم يظهر ذلك أن هذه المعرفة للإستخدامات التكنولوجية ليست معممة على كل العاملين فبعض العاملين لا يعرفون حتى كيفية تشغيل الحاسوب هذا ما يؤدي إلى خلق فجوة رقمية تقنية ومعرفية .

**حسب س4:** يرى المبحوثين أن المؤسسة تعمل على تحقيق الإتصال متطور وفعال يكون أساس لنجاحها بما أن التقنيات الإتصال تتطور بسرعة كبير لإرتباطها بالتكنولوجيا الحديثة لذلك تعمل على تهيئة وتحسين البنية التحتية بإعتبارها الركيزة الأساسية أو كما سميت لصاحبها رون بالقاعدة الاقتصادية<sup>4</sup> أما كارل ماكس الذي إعتبر أن البنية التحتية هي التي تتحكم في البنية الفوقية<sup>5</sup> أي هي التي تتحكم في ممارسات عمال في المصنع فهذه الأخيرة تتكون من وسائل الإتصال متمثلة في الفاكس والأنترنت فهي جزء منها لأنها تتحكم

<sup>1</sup> علي عبد الله العتيبي، كتاب "الأمن الرقمي"، دون طبعة، دون دار النشر، دون النشر، ص1  
<sup>2</sup> عشور عبد الكريم، دورة الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير، التخصص الديمقراطية والرشادة، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009-2010، ص13  
<sup>3</sup> بيتر دراكر، كتاب ممارسة الإدارة، طبعة الأولى، دار النشر مكتبة جرير، لا يوجد مكان النشر، 2013، ص29  
<sup>4</sup> Raymond Aron, les étapes de la pensée sociologiques, Editions Gallimard, 1967, p154.  
<sup>5</sup> كارل ماكس وفيلسوف وناقد للاقتصاد السياسي ومفكر وعالم الاجتماع من أصل يهودي ولد سنة 1818 تأثر بنظرية لهيجل صاحب فكرة التناقض كان لديه العديد من المؤلفات (الإيديولوجية الألمانية)، (نقد الاقتصاد السياسي)، (رأس مال) .

في عملية الانتاج المؤسسة هذا حسب ما جاء في تصريحاتهم ( لدينا الهواتف الثابتة والهواتف المتنقلة ، اللوائح التنظيمية الإلكترونية التي تكون عبر الأنترنت والبريد الإلكتروني كإميل وهو الأكثر إستخداما) ،فانطلاقا من تصريحاتهم أن العمال متقبلين هذه الرقمنة كما أنهم يتعاملون بها ولكن ما لاحظناه في ميدان أثناء قيامنا بالمقابلة يتناقض تماما مع أقوالهم وذلك بحسب ما شهدناه فبرغم من توفير الوسائل الرقمية كاللوائح التنظيمية الإلكترونية إلا أن مازالوا يتعاملون بنمط التقليدي في العمل أي مازالوا يتعاملون بالورق في تسيرهم وتعاملاتهم مع بعض ودليل ذلك أنه لا يوجد توقيع إلكتروني.

**حسب س5:** يرى المبحوثين أن الإستجابات للمنصات الإلكترونية أصبحت ضرورية لأنها تساهم في تحسين المؤسسة ورفع من كفاءة العاملين وتعتمد هذه الإستجابة على إستخدام التكنولوجيا الحديثة لما لها دور في فهم إحتياجات الزبائن وفهم حتى إحتياجات المستخدمين أي العاملين فهي بذلك تساهم في تسريع المعلومات عبرها كالبريد الإلكتروني وكما لها دور في توطيد العلاقات الإجتماعية عبر وسائل التواصل الإجتماعي (Facebook) التي توفر ردود سرعة عبر الرسائل الخاصة التي تصلهم هذا ماجاء في تصريحاتهم (نعم نحن نتعامل مع هذه المواقع بكل سهولة ونستعمل بكثرة البريد الإلكتروني كإميل بكثرة ولقد أثرت علينا بطريقة إيجابية) ،هذا ما أشارت إليه "نظرية التفاعلية الرمزية" التي تؤكد أن تفاعلات الأفراد وتبادل المعلومات التي تكون عبر وسائل التواصل الإجتماعي يؤدي بهم إلى تكوين مجتمع إفتراضي وتلبية إحتياجات العاملين والزبائن<sup>1</sup> (هذا ما تم ذكره في الإطار المرجعي للنظرية)،ومن خلال تصريحاتهم أن العاملين لديهم معرفة حولها ولكن من خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بالمقابلة في ميدان وما شهدناه يتعارض مع أقوالهم فما زالت الثقافة التنظيمية التقليدية سائدة ويظهر ذلك من خلال التفاعلات السياسية التقليدية كإصدار القرارات والتحكم فيها وتوزيع السلطة داخل المؤسسة الصناعية يعود إلى المدير هذا من جهة ومن جهة أخرى، فإستجابة لهذه المنصات الإلكترونية مثل الإيميل وغيرها تكون موجودة أكثر من طرف الجيل الشبكي الجديد من الجيل الشبكي القديم<sup>2</sup>(أنظر إلى الإطار النظري لمؤشر الجيل الشبكي)<sup>3</sup> الذي يقاوم هذه التكنولوجيا الجديدة.

**حسب س6:** يرى المبحوثين أن تطوير البنية التحتية الرقمية التي تعتبر في الأساس القوى الاقتصادية وعلاقات الانتاج<sup>4</sup> داخل المؤسسة وتلائمها مع العصر التكنولوجي الحديث لذلك تعمل المؤسسة على تطوير التقنيات والاستراتيجيات لكي تتلاءم مع هذا التقدم

<sup>1</sup> راشد غنيم ومحمد رامي، محمد عمر كتاب النظرية المعاصر في علم الاجتماع ، دون طبعة، دار المعرفة الجامعية، 2007، ص 146  
<sup>2</sup> بشري زكاغ، كتاب "الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الإجتماعي والسياسي في المغرب"، ط1، دون دار النشر، 2023، ص 32.  
<sup>3</sup> المرجع نفسه، المكان نفسه.

<sup>4</sup> Raymond Aron, les étapes de la pensée sociologiques, Editions Gallimard ,1967 ,p154

التكنولوجي من خلال توفير آليات متقدمة وعالية الجودة كتوفير شبكة الانترنت عالية الجودة ، تطوير الأمن السيبرالي الذي يعد من تقنيات الحديثة.

فهو عبارة عن حماية الأنظمة من الهجمات الإلكترونية لذلك عملت المؤسسة على توفيره لحماية معلوماتها الموجودة في الحاسوب<sup>1</sup> وحمايتها مع التعرض من الهجمات الإلكترونية هذا حسب ما جاء في تصريحاتهم (لدينا نظام حماية يحمي معلوماتنا ) هذه التقنيات لها تأثير على تفاعلات العاملين مع بعضهم البعض هذا ما تم ذكره في (نظرية التفاعلات الرمزية في إطار المنهجي<sup>2</sup>)، هذا تغيير يكون من خلال أنماط التواصل والتفاعل التي تكون مرتبطة أساسا بالانترنت وخلال تصريحاتهم أن المؤسسة لديها وعي بأهمية الرقمنة وتساهم في إنتاج ثقافة الرقمية لذلك تعمل على تطوير هذه الأخيرة لأنها تساهم في رفع إنتاجية المؤسسة ولكن ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة وما شهدناه في الميدان أن برغم المؤسسة تعمل على تطوير البنية التحتية الرقمية إلا أنها ليست مطبقة على كل المؤسسة والعاملين فمازالت المؤسسة تستخدم الأوراق في تعاملاتها .

**حسب س7:** يرى المبحوثون أن التكنولوجيا الرقمية عند دخولها أحدثت الكثير من التغيرات سواء كانت التغيرات من ناحية التقنيات أو من ناحية الثقافة المعرفية مما جعلت المؤسسة تبتكر طرق لمواكبتها لذلك عملت على تطوير العاملين وتكوينهم وتدريبهم من حيث إتقانهم للغة الحاسوب وبرامج التخزين لأنها ضرورية فهي تساهم في رفع إنتاجية المؤسسة هذا حسب ما جاء في تصريحاتهم (مستوى إتقان العمال للغة الحاسوب مرتفع جدا فيوجد عمال تقنيين مدربين، يوجد لدينا برامج التخزين في الحاسوب) هذه الأخيرة لها دور في تنمية ثقافة العاملين والمؤسسة فنجد ما أشارت إليه نظرية التبادل الاجتماعي أن التواصل الاجتماعي الذي يكون بين العاملين ويتم من خلاله تبادل المعلومات وتكون من خلال التفاعلات المباشرة وغير المباشرة<sup>3</sup>(هذا ما أشارت إليه الإطار المرجعي لنظرية التفاعلية الرمزية)، التي تكون مرتبطة بشبكة الانترنت وهذه التفاعلات التي تكون بينهم تساهم إلى تعلم لغة الحاسوب بسرعة وتطوير برامج التخزين التي تكون مرتبطة بالانترنت ومن خلال تصريحاتهم أن العامل له معرفة ولكن ما لا حضناه وشاهدناه أثناء قيامنا بمقابلة يختلف تمام مع تصريحاتهم فليس كل العاملين يتقنون لغة حاسوب فقط العاملين المدربين وهذا ما يؤدي إلى خلق فجوة لغوية رقمية باعتبار أن اللغة تلعب دورا مهما في إقتصاد المعرفة من المنتظر له أن يتعاظم مع إتساع المجالات المعلوماتية كثيفة اللغة

<sup>1</sup> محمد سعد محمود، كتاب الحرب السيبرانية أدواتها وقودها خسارتها، دون طبعة، مركز سيف للسلامة وإدارة المخاطر والأزمات، 2020، ص3

<sup>2</sup> راشد غنيم ، المرجع نفسه، المكان نفسه.

<sup>3</sup> إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في نظريات الاجتماعية المعاصرة، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ،دون مكان النشر، 2005، ص187

كالتطبيقات التعليمية edu-ware والثقافية culture-ware لدى يعد التخلف اللغوي تنظيراً وتعليماً واستخداماً ومعالجة الآلية بواسطة الكمبيوتر<sup>1</sup>، تعتبر اللغة أساساً في تشكيل ثقافة رقمية وتكمن أهميتها في تسهيل لإكتساب معرفة تقنية وكيفية تعلمها والعمل بها وتعليمها للعمال المؤسسة وعندما تكون هناك فجوة لغوية تؤدي إلى خلق فجوة رقمية في المصنع مما تعرقل تطبيقها.

**حسب س8:** يرى المبحوثين أن المؤسسة تواجه العديد من التحديات بسبب التحولات التي جاءت بها الرقمنة لذلك تعمل على وضع إستراتيجيات تواجه بها هذه التحديات وتتخذ إحتياطاتها اللازمة هذا ما صرحوا به في قولهم ( لدينا إحتياطاتنا في حالة إنقطاع الإنترنت ولا نواجه أي صعوبة) لذلك تعمل المؤسسة على توفير أمن المعلومات التي تحتاج إلى حماية<sup>2</sup>، ومن خلال تصريحاتهم أن عمال يعانون من هذه التحديات الرقمية ويعملون على توفير وسائل بديلة لها ولكن من خلال ملاحظنا أثناء قيامنا بالمقابلة يتناقض مع أقوالهم ومن خلال ما شهدناه أنه برغم من توفير هذه التقنيات لكنها غير مطبقة في المؤسسة أي لا توجد ثقافة رقمية.

**حسب س9:** يرى المبحوثين أن المؤسسة تقوم بوضع إستراتيجيات للتعاون مع المؤسسات الدولية من أجل تطوير البنية التحتية الرقمية من خلال إقامة العديد من الشراكات والإتفاقيات عمل ومن خلال هذه الإتفاقيات التي تلعب دور من رفع من مستوى العامل ومن المؤسسة الصناعية، وإقامة الشركات سواء كانت داخلية وخارجية أجنبية من أجل تحقيق النجاح هذا ما جاء في تصريحاتهم ( لدينا إتفاقيات أجنبية) التي تعد هذه الأخيرة رمز لتطور، ومن خلال تصريحاتهم أن العاملين يبدلون جهودهم لمواكبة هذا التطور ومن ولكن من خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بالمقابلة وما شهدناه في الميدان أنه برغم من جود هذه المعاهدات أو الإتفاقيات والشركات الأجنبية فالمصنع مازال يتعامل بطرق تقليدية من خلال تعاملاته ويظهر ذلك في طريقة سيره للعمل.

### ب- المحور الثالث : إستراتيجيات البيئة الرقمية وتأثيرها على أداء العاملين

**حسب س1:** يرى المبحوثين حسب إجاباهم أن الإنترنت أثرت على أداء العاملين بسبب سرعة وصول المعلومات التي توفرها وسهولة إستخدام خدماتها الإلكترونية(أنظر

<sup>1</sup> نبيل علي، نادية حجازي، كتاب الفجوة الرقمية، طبعة مأخوذة من كتاب ثلاثة وأربعون، دون نشر، 2005، ص41.  
<sup>2</sup> جيرت كروجر، أمن تكنولوجيا المعلومات مقابلة أمن المعلومات-ما فرق، دون مجلد، دون العدد، 2022، ص1، الموقع الإلكتروني [dqsglobal.com/ar-ae/learn/](http://dqsglobal.com/ar-ae/learn/)

إلى الإطار المرجعي لنظرية سوسيولوجية الإستخدامات)<sup>1</sup>، مما تسهل عليهم العمل بها كما أن الإتصال عبرها أصبح وسيلة ضرورية للتواصل مما يعزز التفاعل بينهم داخل المؤسسة فهو يعد العملية الإجتماعية التي يتم بواسطتها تبادل المعلومات والثقافات<sup>2</sup> بين العاملين التي تكون مرتبطة بشبكة الأنترنت التي بدورها تؤثر على سلوكيات<sup>3</sup> العاملين فهي لها دور في تقصير الوقت وهذا يتم بواسطة تطور وسائل التكنولوجيا المعلومات التي من خلالها يتم ربح الوقت وكذلك تسهل العمليات الإلكترونية أي لها دور في تسيير العمل للعاملين من خلال استخدامهما وهذا ما أشار إليه دومنيك "كاردون وفايون قراتجون" في نظرية سوسيولوجيا الإستخدامات (أنظر إلى الإطار المرجعي للنظرية) و يظهر ذلك من خلال تصحيح الأخطاء التي يمكن تفاديها وتسيير العمل في أن واحد، وتكمن تأثيراتها كذلك لدى العاملين المصنع في أنها تقوم بتسريع العمل ويرى ماتويل كاستلز<sup>4</sup> عالم إجتماع إسباني الأصل<sup>5</sup> بأن مجتمع المعلومات القائم على الشبكات مظهرا الهيكلية الإجتماعية من نوع جديد التي برزت بوصفها نتيجة حتمية لمتطلبات عصر المعلومات ويعتمد هذا العصر بشكل كبير على توظيف أدوات الإتصال وتقنيات المعلومات التي أحدثت إليها جالبيين إليها التقني تجلت في إرتكازها الكثافة على الشبكات المعلوماتية، ومن أهم الخدمات التي قدمت للعامل جلب البيانات الشخصية للعمال، (إدارة الموارد البشرية، تخزين المعلومات ونسخها في أقراص مدمجة، إستعمال نظام حماية المعلومات) بواسطة نظام الحماية الذي يعد مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تستخدم في المجال التقني للحفاظ على المعلومات<sup>6</sup> ومن خلال تصريحاتهم أن حقا يوجد تأثيرات رقمية التي جلبتها على العمل ولكن من خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بالمقابلة وحسب ما شهدناه أثناء الميدان أن هذه التأثيرات التي جلبتها الرقمنة في العمل كانت على البعض فقط وليس الكل بمعنى أنها غير معممة.

**حسب س2:** يرى المبحوثين أن التحفيز التي تقدمها المؤسسة للعاملين حسب تصريحاتهم المتمثلة في (زيادة في الدخل، مكافأة العمال، الترقية، توفير أهم الوسائل والآلات اللازمة في المؤسسة الصناعية، توفير وسائل النقل للعمال، المطعم) هذه أهم الحوافز<sup>7</sup> المقدمة للعمال مما تجعلهم يبذلون جهدهم لإنجاز الأعمال فمن خلال هذه الحوافز سواء كانت معنوية كتشجيعهم أو مادية كزيادة الأجر (أنظر إلى الجانب النظري في مؤشر

<sup>1</sup> بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد الثالث عشر، العدد 2022، 1، جامعة تيسمسيلت-الجزائر، ص804، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/192343](http://asjp.cerist.dz/en/article/192343)

<sup>2</sup> محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام وإتجاهات التأثير، ط3، عالم الكتب النشر والتوزيع، دون مكان النشر، 2004، ص24

<sup>3</sup> بن راشد، المرجع السابق، ص804، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/192343](http://asjp.cerist.dz/en/article/192343)

<sup>4</sup> ومان محمد توفيق، "تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (دراسة الأبعاد السوسيو - التقنية حالة مديرية الامن بسكرة)، أطروحة لنيل دكتوراه التخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015 -

2016، ص73، الموقع الإلكتروني، <http://thesis.univ-biskra.dz/pdf>

<sup>5</sup> مان محمد توفيق، المرجع نفسه، المكان نفسه.

<sup>6</sup> فدافية أمينة، إستراتيجية أمن المعلومات المجلة أبعاد الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، د. التاريخ، جامعة محمد بوقرة بومرداس، ص 165،

الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/31120](http://asjp.cerist.dz/en/article/31120)

<sup>7</sup> أمين مرابتي، كتاب "الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين"، لا يوجد طبعة، دون دار النشر، 2022، ص 5

الحوافز) هذا بدوره يعمل على تعزيز الرضا الوظيفي ويؤدي إلى تحسين العلاقات الإجتماعية بينهم وبذلك تساهم في تعزيز الانتماء إلى والفريق ويحقق الاحتياجات (أنظر إلى الإطار المرجعي) للعمال سواء كانت ومن خلال تصريحهم أن العمال يعملون براحة ويبدلون جهودهم لان المؤسسة عملت على تهيئة بيئة مناسبة لهم ومن خلال ملاحظتنا للميدان وما شهدناه أثناء قيامنا بالمقابلة أن حقا يوجد تحفيزات للعمال لإستمرارية عمال في العمل ولكن هذه الأخيرة ليست دائما بل أحيانا.

**حسب س3:** تقوم المؤسسة بإستخدام الإبداع والإبتكار لإكتساب العامل هوية رقمية حسب قول المبحوثين أن المؤسسة تقوم بإبداع والإبتكار من خلال مساهمة في تسهيل أهم طرق والإستراتيجيات لإكتساب العامل هوية رقمية التي تعد بأنها الرابط التكنولوجي بين الكيان الحقيقي للشخص والكيان الافتراضي الرقمي<sup>1</sup> ويتم ذلك عن طريق استقطاب أهم العمال ذوي الكفاءات العالية والمهارات ذوي المستوى التعليمي والإبتكاري عالي وتقوم بتكوينهم أكثر على الرقمنة مما تؤدي للعامل حصوله على هوية رقمية لكي يبدع العامل بطريقة تقنية تكنولوجية حديثة متطورة وحسب تصريحهم أن العمال لديهم هوية رقمية لكن كم خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بمقابلة وما شهدناه في الميدان أن لا توجد هوية رقمية للعامل في المصنع.

**حسب س4:** يرى المبحوثين أنه (يوجد حملات توعوية تحسيسية) في المؤسسة الصناعية لما لها دور في تعزيز الوعي بالتقنية وأهميتها بين العمال ولذلك المؤسسة تعمل على تعليمهم كيفية إستخدامها لهذه التكنولوجيا الرقمية ومحاولة دمجها في بيئة عملهم وتكون عبر مشاركة العاملين في تلك الحملات التوعوية من أجل إعطاهم لمحة عن الرقمنة وتعليمهم كيفية إستخدامها هذا ما أشارت إليه نظرية سوسيولوجيا الإستخدامات أنظر إلى الإطار المرجعي<sup>2</sup> والحرص على العمل بها دائما في المؤسسة ومن خلال تصريحاتهم، ومن خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بالمقابلة وما شهدناه في ميدان أنه فعلا توجد حملات توعوية للعمال أحيانا من أجل إكتسابهم لهوية رقمية وبهدف تعزيز لهذه الهوية.

**حسب س 5:** لقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تهيئة قدرات وكفاءة العامل داخل المؤسسة حسب تصريحهم أن تكنولوجيا المعلومات والإتصال ساهمت في رفع من كفاءة العاملين ذلك لما له دور في تسريع المعلومات بين الفاعلين وعن طريق

<sup>1</sup> صحراوي جيهاد، الهوية الرقمية وإشكالية التعبير عن الذات في العالم الرقمي، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 7، العدد 4، جوان 2022، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص339، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/194636](http://asjp.cerist.dz/en/article/194636)

<sup>2</sup> بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد 13، العدد 1، 2022 ، جامعة تيسمسيلت-الجزائر، ص804، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/192343](http://asjp.cerist.dz/en/article/192343)



تبادل المعلومات والمعارف هذا يؤدي بدوره إلى تقوية العلاقات فيما بينهم بطريقة إيجابية هذا ما أشار إليه "هومنز" <sup>1</sup> في نظرية التبادل الاجتماعي <sup>2</sup> ، وهذه التنمية كانت عن طريق التكوين المستمر الذي جعلت تكنولوجيا المعلومات الرقمية عملية تكوينية يستطيع أي فرد ممارستها دون إنقطاع كذلك الاعتماد على التدريب الإلكتروني الذي يعرف أنه استخدام لتكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية أي توفير فرصة تكوينية وتدريبية جديدة تلخص فيه عملية التدريب الرقمي أو التكوين الإلكتروني الذي يعتبر أنه تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمد على الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة <sup>3</sup> ويتم توجيههم إليه عن طريق التكوين العمال وتدريبهم عن طريق إرسالهم إلى الشركات تكون تابعة للمصنع الإسمنت وتكون متخصصة وتكون إما دوليا أو أجنبية، وحسب ما صرح به العمال أن مؤسسة تعمل على تطبيق الرقمنة تكمن أهميته في اكتساب مهارات تقنية وخبرة الكترونية معلوماتية مهنية وكيفية تطبيقها في المؤسسة ولكن ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة يتعارض مع أقوالهم وذلك حسب ما شهدناه أن العامل لم يكتسب هوية رقمية داخل المؤسسة لأنه مازال يعاني من نقص علمي وتكنولوجي تقني هذا حسب س6: تعد الاجتماعات الافتراضية من وسائل التقنيات الحديثة التي تكون مرتبطة أساسا بالتكنولوجيا الرقمية والثقافة الرقمية التي لها دور في تبادل المعلومات والتفاعل الاجتماعي بين العاملين (أنظر إلى الجانب المرجعي لنظرية التفاعلية الرمزية) <sup>4</sup> مما تساهم في تشكيل ثقافة داخل المؤسسة ورفع أداء العمال لأنها تعمل على تقصير الوقت حسب رأي المبحوثين أنه تم استعمال الاجتماعات الافتراضية أحيانا وقد تم (إستعمالها بكثرة في فترة الكوفيد)، وبذلك أصبحت هذه الاجتماعات جزء من الروتين اليومي لكن بعد ذلك أصبحت هذه الاجتماعات تطبق بالطريقة العادية ومن خلال هذا فإنه لا يزال دور للتواصل الحضوري والتوظيف التقليدي ويفضلون في بعض الحالات القيام بمقابلات الشخصية وهذا حسب ما جاء في تصريحهم أنه لا يوجد (مقابلات عمل افتراضية ولا يوجد توظيف إلكتروني) ويتم الإعلان عنه بطريقة التقليدية الكلاسيكية التي تكون عبر اللافتات الورقية (كالجرائد) كما أنه لا يوجد لديهم إمضاء إلكتروني وهذا ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة وما شهدناه في الميدان أنه لا يوجد معاملا إلكترونية وبالتالي فإن تطبيق الثقافة الرقمية غير موجودة بشكل شامل في مؤسساتهم.

**حسب س7:** يرى المبحوثين أن عملية الإستثمار في التكنولوجيا الرقمية تكون بواسطة قيامها ببعض العلاقات خارجية والداخلية مع شركة تقنية عالية الإستثمار داخل وخارج

<sup>1</sup> جورج كاسير هومانز: من مواليد 11 أغسطس 29 مايو 1910 عالم إجتماع أمريكي ومؤسس علم الإجتماع السلوكي ونظرية التبادل الاجتماعي  
<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في نظريات الاجتماعية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص188

<sup>3</sup> ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (دراسة الأبعاد السوسيو-التقنية حالة مديرية الأمن بسكرة)، أطروحة لنيل دكتوراه التخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص144، الموقع الإلكتروني، <http://thesis.univ-biskra.dz/pdf>

<sup>4</sup> راشد غنيم و، محمد رامخ، محمد عمر، كتاب "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، لا يوجد طبعة، دار المعرفة الجامعية، 2007، ص146

البلاد وذلك نظر لأهمية فهو يساعد العمال على معرفتهم كيفية يتعاملون مع التقنيات ويؤدي إلى إكتسابهم خبرة ومن خلال تصريحاتهم أن المؤسسة تعمل على تطوير وتحسين نفسها

ولكن ما لاحظناه في الميدان أثناء قيامنا بالمقابلة أن هذه الإستثمارات ليست متقدمة حاليا في المصنع ، وحسب أجوبة المبحوثون في س8: عن توفير الجاهزية الشبكية الرقمية في المؤسسة هو أنه يوجد لكن ليس بصفة تامة في المؤسسة ، فمن خلال ملاحظتنا أن الجيل الشبكي هم الأكثر جاهزية للشبكة الرقمية بإعتباره يمثل جماعة من الأفراد في فترة زمنية عصرية كما قال كارل مانهايم أنه الزمر من العمر<sup>1</sup> وعملية بناء الجيل الشبكي حسب أسباب مجتمع معلوماتي شبكي الذي يقع بين خط الإلتماس بين الواقع الافتراضي هم المعنيين في أساليب حياة متكافئة وعالية تقنية أي الجيل الجديد وهذا ما تم تعريفه في مؤشر الجيل الشبكي، إي أن العمال الجدد هم الأكثر تقبل لهذه التقنيات العالية وأكثر استعمالا لهذه الشبكة الرقمية في المؤسسات عكس الجيل القديم أي العامل الكلاسيكي التقليدي المحافظ على ثقافته وقيمه، وهذا ما شهدناه أثناء قيامنا بالمقابلة في الميدان أن الجيل الشبكي جديد أكثر تقبل وإعتقادا على إستعمالات لهذه الشبكات الإلكترونية عكس الجيل الشبكي القديم الذي مازال محافظ على قيمه داخل مؤسسة.

حسب س9: حسب تصريح العمال ساهمت المؤسسة بإتاحة الفرص للعمال لإتخاذ القرار الإلكتروني هذا ما أدى إلى رفع كفاءة العاملين ذوي المستوى التعليمي التقني هذا من جهة ومن جهة أخرى ساهمت في تكوين المعرفة للعمال العاديين خاصة عمال إدارة الموارد البشرية وبذلك يعمل العمال في إستغلال هذه الفرصة التي أتاحت لهم لتحسين عملهم وزيادة كفاءتهم ومعرفتهم ويكونون لديهم ثقافة معرفية تقنية من خلال التكوين والتدريب الإلكتروني وهذا حسب ما جاء في تصريحهم وأن العمال لديهم معرفة ثقافية رقمية ولكن ما لاحظناه يتناقض مع أقوالهم وهذا حسب ما شهدناه في مقابلة في الميدان أن برغم أن العامل لديه معرفة تقنية والمؤسسة تعمل على توفير التدريب إلا أنها مازالت تتعامل بطرق تقليدية ودليل ذلك أنه مازال التدريب التقليدي والتكوين التقليدي أكثر إستعمالا من التكوين الإلكتروني والتدريب الإلكتروني حتى من ناحية التوظيف العاملين داخل المؤسسة فالمؤسسة تعطي أهمية أكثر للعاملين الذين يملكون كفاءة عالية ولكن هذه الكفاءة لا تكون بضرورية في مجال التقنيات بل تكمن في أن العامل يملك مهارات ومعارف وخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد ويتم تقييمه ميدانيا أي مكتسبة منه (أنظر للجانب النظري في مؤشر الكفاءة).

<sup>1</sup> بشرى زكاغ ،كتاب " الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الإجتماعي والسياسي في المغرب"، ط1، دون دار النشر ، 2023، ص20-23-32

**حسب س 10:** حسب ما جاء في تصريحاتهم أن العمال يمتلكون معارف و(المهارات تكنولوجية رقمية ولها دور في تحسين أدائهم وتمكن هذه المهارات التقنية)والخاصة في نظم المعلومات للموارد البشرية العديد من المزايا كالتخزين وإسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة، وهذا يؤدي إلى التقليل التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية، كذلك تساهم في سرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى إيصال المعلومات بسرعة ودقة في صنع القرارات مما تؤدي إلى تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة العمال عن طريق توفير المعلومات المتعلقة بقيم الأداء<sup>1</sup>، حسب ما جاء في قولهم(كل العمال لديهم معارف ومهارات تكنولوجية رقمية إكتسبها حقا) قامت بتحسين أدائهم داخل المؤسسة كذلك تم إنشاء منصات رقمية اي منصة البيانات الالكترونية للعمل بها داخلها التي إنشائها من طرف التقنيين متخصصين ويتم الولوج إليها عبر مواقع التواصل كالبريد أو مواقع خاصة لكل عامل كملفات الترقية والزيادة وملفات التقاعد ويتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني الخاصة بالعمال ويتم دخول إليها بواسطة الرقم السري لكن حسب ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة داخل المؤسسة وما شهدناه أثناء في الميدان يتناقض مع أقوالهم هذه المعارف والمهارات التكنولوجية لا يمتلكها كل العمال فهناك بعض العمال لا حتى كيفية الولوج عبر هذه المنصات الإلكترونية ومنهم لا يتقبل هذه التكنولوجيا

الجديدة وما زال العمال يرجعون إلى إستخدام الأوراق لأن في رأيهم لا توجد ثقة تامة في هذه المنصات التي يمكنها الزوال ويرجعون إلى الأرشيفات ومن خلال هذا فعاملين لا يملكون ثقافة رقمية.

**حسب س 11:** حسب تصريح المبحوثين شجع النظام الرقمي للمؤسسة على دافعية لرفع أدائهم وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاج والإنجاز في العمل(تعد تكنولوجيا المعلومات اليوم من أهم أسباب تحفيز المنظمات التي تسعى إلى دخول في المنافسات)ويساهم هذه الاستراتيجيات التي تضعها المؤسسة في زيادة إنتاج المؤسسة ورفع من كفاءتها من أجل تحقيق مخرجات مرضية التي بواسطتها تحقق أهداف المنظمة التي تسعها لتحقيقها وتعد تكنولوجيا المعلومات وسيلة من خلالها تخلق بواسطتها العديد من الفرص في مختلف المجالات من أهمها (رفع كفاءة العاملين، تحسين نوعية القرارات الإدارية)، إستغلال القوى العاملة إلى أقصى درجات<sup>2</sup>ومن خلال تصريحاتهم أن النظام الرقمي قام برفع أداء العاملين وزيادة الإنتاج ودقة وسرعة في إنجاز العمل ، كما تم تهيئة بنية تحتية رقمية إذن فالمؤسسة

<sup>1</sup> منى طلعت حسن عبد العال، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 22، العدد 3، معهد سيناء العالي للدراسات النوعية، ص 373

الموقع الإلكتروني [https://jaauth.journals.ekb.eg/article\\_249951\\_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf](https://jaauth.journals.ekb.eg/article_249951_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf)

<sup>2</sup> منى طلعت حسن عبد العال، المرجع السابق، ص 374-375 الموقع الإلكتروني [https://jaauth.journals.ekb.eg/article\\_249951\\_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf](https://jaauth.journals.ekb.eg/article_249951_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf)

تعمل على تحقيق بيئة رقمية ولكن من خلال ملاحظتنا أثناء قيامنا بالمقابلة وما شهدناه يختلف مع أقوالهم فتطبيق نظم المعلومات تتم بواسطة المتطلبات الإدارية التسييرية لتطبيق هذه نظم الإلكترونية فقط وليس معممة على كل العاملين بمعنى أن الإدارة فقط تستعملها من أجل دعم الأساليب الحديثة العلمية للموارد البشرية هذا من جهة ومن جهة أخرى أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة لا يتوافق مع هذا التقدم التكنولوجي فبرغم من توفر لديهم لنظام الحديث إلا أنهم يستخدمون طرق التقليدية في تنظيم الهيكل المؤسسة.

**حسب س12:** يرى المبحوثين أن ثقافة الأنترنت أثرت عليهم وظهر ذلك من خلال (تحسين لأدائهم أغلبهم إما إداريين أو عمال الجيل الشبكي الجديد الذين يتفاعلون بكثرة مع هذه الرقمنة)، هذا ما جاء من خلال تصريحاتهم إي أن العمال لديهم معرفة تجاه هذه شبكة الأنترنت ولا يجدون إي صعوبة لتعامل معها مما سمحت لهم بتكوين عن طريقها وإكتسابهم لمعرفة تقنية حديثة وتحسين أدائهم ولكن ما لاحظناه يختلف مع أقوالهم من خلال مقابلة في الميدان فهذه ثقافة الأنترنت وإستخدامها لا تكون عند كل العاملين فقط الإداريين الذين يمتلكونها وهناك بعض العمال مازال متأثرين بثقافتهم و متمسكين بها ويجدون صعوبة في التأقلم معها وغالبا تكون عند الجيل الكلاسيكي القديم كنوع من مقاومة تجاه هذه الأخيرة ويخلق نوع من العصبية التي تحدث عنها إبن خلدون<sup>1</sup>، وهي تظهر في ممارساتهم عكس الجيل الجديد الذي يختلف عنه ونجد ما أشار إليه المجتمع الحضري يختلف عن المجتمع البداوة ولعل هذا الإختلال بسبب أن الجيل القديم عاش في فترة زمنية مختلفة عن الجيل الجديد الذي عاش في فترة مختلفة عنه وهذا تمت مشاهدته في المؤسسة صناعية فما زالت عصبية العمال تظهر ومحافظين عليها الذي حسب ما أشار إليه في كتابه لابن خلدون أنه يلدون بها بالفطرة وهذه الأخيرة هي التي تعرقل تطبيق النظام الرقمي داخل المؤسسة بحيث العصبية مازالت تحافظ على قوامها<sup>2</sup>

**حسب س13:** وما صرح به المبحوثون أن المؤسسة تبنت مشروع الرقمنة وتوجه نحو الإدارة الإلكترونية لما لها دور لتسهيل العمل والحد من الورق بإعتبار أن الإدارة الإلكترونية من التقنيات الرقمية تعد من الأساسيات التي تقوم عليها المنظمات العصرية والتطرق إلى الأنظمة الإلكترونية والإتصالية كقواعد البيانات وأنظمة الخبرة<sup>3</sup> و(أنظمة المعلومات الإدارية وأنظمة الدعم واتخاذ القرارات) وغيرها ومن خلال تصريحاتهم أن المؤسسة تعمل على توفير كل الوسائل من أجل دعم الرقمنة وتطوير من نفسها ولكن من

<sup>1</sup> زينب بومهدي، مفهوم العصبية ونشأة الدولة في الفكر الخلدوني، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 8، العدد 1، 2020، جامعة مولود تيزي وزو بالجزائر، ص 13، الموقع الإلكتروني file:///C:/Users/hp/Downloads

<sup>2</sup> زينب بومهدي، المرجع نفسه، المكان نفسه، الموقع الإلكتروني file:///C:/Users/hp/Downloads

<sup>3</sup> عبد الرحمن توفيق، كتاب " الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية"، ط2، مركز الخبرات المهنية الإدارية، 2008، ص 21

خلال ما لاحظناه أثناء مقابلة يختلف مع تصريحاتهم فالمؤسسة مازالت ترجع إلى استخدام الورق بمعنى أن تطبيق الرقمنة ليس مطبقة بصفة كاملة، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن برغم أن المؤسسة عملت على إدارة رقمية من خلال توفير للعاملين التقنيات الحديثة ولكن ما زال العامل يحتاج مهارات لتعامل معها ومستلزمات تقنية ونظم رقمية عالية الجودة من أجل حصول على إدارة تكنولوجية متطورة في المؤسسة.

**ت- المحور الرابع : ممارسات الفكر التقليدي للعامل وإنتاج الفجوة الرقمية في تأثيرها على أداء العاملين**

**حسب س1:** يرى المبحوثون أن الفكر التقليدي يساهم في تأخير الرقمنة وعرقلتها ويظهر ذلك من خلال مقاومتها لها وعدم تقبل هذا التغيير والأساليب الجديدة التي أدخلتها المؤسسة المتمثلة في التقنيات الجديدة وأليات التي جلبتها ولكي يقاومون العاملين هذا التغيير التي غالبا تكون عند الجيل القديم الذي مازال محافظا على هذا التفكير من خلال تمسك بمعرفته وثقافته، وكنوع من المقاومة هذا التغيير التكنولوجي من خلال الإلتزام بالعمليات التقليدية في تسييره داخل المؤسسة وعدم الإستفادة من هذه التقنيات الحديثة لدرجة أن أحد العاملين ( أن هذه التقنيات لم تساعده بشيء ويتمنى لو أن المؤسسة تتخلص منها) وهذا قد يؤثر على تفاعلات العاملين فيما بينهم ويأثر على سلوكهم<sup>1</sup> سلبا ويؤدي إلى إنخفاض من كفاءتهم ويؤثر على أدائهم مما يؤثر على المؤسسة وهذا بفعل ما لاحظناه أثناء قيامنا بالمقابلة لأنها تظهر في ممارساتهم مع بعضهم البعض، وهذا يساهم في خلق فجوة رقمية التي تعد من سلبيات الرقمنة وهنا تكمن العلاقة فهي في توضيح من يملك التقنيات، ولا يستطيع إستغلالها فالمؤسسة تعمل على توفير أليات تقنية ولكن العاملين غير متقبلين لها فكريا.

**حسب س2:** يرى المبحوثين أن المؤسسة حاولت جعل العمال ذوي الخبرة يتفاعلون مع الأنظمة الحديثة بإعتبار أن العمال ذوي الخبرة يلعبون دور في تحسين مردودية الإنتاج ورفع من كفاءة من خلال التفاعل مع الأنظمة الحديثة لذلك عملت المؤسسة على إستقطابهم وتدريبهم وتكوينهم عليها عن طرق وبتالي عندما يتم تزويدهم بالتدريب والتكوين يكتسبون مهارات تقنية ومعرفة رقمية في قولهم (لدينا تدريبات)و من خلال هذه المعرفة الرقمية التي تكوينهم وتجعلهم يعملون من أجل تحقيق أهداف المنظمة عن طرق تحليل البيانات الضخمة، معرفة كيفية التعامل الأنظمة حديثة كنظام الحماية التي تؤدي دورها في حماية البيانات بتالي يساهم في تحسين الكفاءة وهذه تلعب دور في توطيد العلاقات بين الفاعلين

<sup>1</sup> راشد غنيم ، محمد رماح، محمد عمر، كتاب النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دون طبعة، دار المعرفة الجامعية، 2007، ص 146

(أنظر إلى الإطار المرجعي لنظرية التفاعل الرمزي) وتظهر في سلوكياتهم مما يؤدي إلى تكوين علاقات إجتماعية متنوعة ومن خلال ما جاء في تصريحاتهم أن العمال لديهم قابلية للتعلم وبفعل هذا ملاحظنا أثناء قيامنا بالمقابلة في الميدان.

**حسب س 3:** حسب ما صرح به المبحوثين أثناء المقابلة أن تمسك العمال بثقافتهم وقيمهم هذا ما أدى إلى عرقلة تطبيق النظام الرقمي داخل المؤسسة من باعتبار أن العامل يعد لب المؤسسة بثقافته وقيم وعاداته وتفكيره يؤثر عليها وتنعكس عليها من خلال التمسك بثقافته المحلية ويحاول فرضها داخل المؤسسة عن طريق عدم تقبل لهذه التكنولوجيا الرقمية وثقافتها الرقمية من خلال التمسك بطرق التقليدية داخل المؤسسة وعدم الاستفادة من هذه التكنولوجيا الرقمية مما يعرقل سير المؤسسة ويجعل من الصعب تطبيق هذا النظام الرقمي وبالتالي يجعله غير معتمد عليه كليا وهذا ينعكس على تفاعلاتهم الإجتماعية<sup>1</sup>، لأنه قد يولد صراع فيما بينهم باعتبار أن هؤلاء العمال المتمسكين بثقافتهم الخاصة غالبا ما تكون عند الجيل القديم عكس الجيل الجديد وينعكس ذلك على سلوكهم هذا ما تمت ملاحظته أثناء قيامنا بالمقابلة في ميدان.

**حسب س 4:** حسب تصريح المبحوثين تحرص المؤسسة على إستخدام وتأسيس نظام رقمي عملي من أجل زيادة الإنتاجية والحرص على إستخدام التكنولوجيا لتحسين أداء المؤسسات بشكل جذري، كما أن الرقمنة تعكس إستخدام التقنيات الرقمية الجديدة كوسائل التواصل الهاتف المحمول، التحليلات، الأجهزة المدمجة من المساعدة في تطبيقها هذا ما تمكن من تحسين الإتصال الرئيسية كتحسين تجربة العمال وتبسيط العمليات أو إنشاء نماذج جديدة والتعرق بالرقمنة بالاستراتيجيات التي تعزز القدرة الرقمية التنظيمية بهدف تحقيق اهداف المنظمة وزيادة الإنتاج وتحسين عمليات المنظمة ومنتجاتها وخدماتها ونماذج أعمالها لإرضاء عمالها<sup>2</sup> ومحافظة على زبائنها من خلال محافظة على جودة إنتاجها هذا ما صرح به العمال من خلال المقابلة ولكن حسب ما لاحظناه أثناء المقابلة وما شهدناه يتعارض مع تصريحهم أن المؤسسة لا تعتمد على النظام الرقمي في زيادة إنتاجها بل مازالت تعتمد في العمل على الآلات الذاتية ويتم إستخدامها من طرف العمال العاديين فقط من أجل زيادة الإنتاج.

<sup>1</sup> راشد غنيم، المرجع نفسه، المكان نفسه

<sup>2</sup> لبنى سحر فاري، دراسة تحليلية لمحددات نجاح التحول الرقمي في الشركات، مجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، المجلد 8، العدد 15، 2021، جامعة يحي فارس المدينة بالجزائر، ص 35، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/171169](http://asjp.cerist.dz/en/article/171169)

**حسب س5:** حسب تصريحات العمال قاموا بتبني ثقافة معلوماتية رقمية هذا ما أشارت إليه نظرية سوسولوجية الاستخدامات " (أنظر إلى الإطار المرجعي للنظرية)<sup>1</sup> فمن خلال تبني العمال لهذه الثقافة الجديدة وكيفية تشكيلها بواسطة التدريبات الإلكترونية والتكوينات وممارساتهم داخل المؤسسة وهذا ما ساهم في تبني هذه الثقافة الرقمية المعلوماتية لأنها أصبحت جزء من هوية المؤسسة وهذا ما جعل المؤسسة حريصة على تدريبهم وتكوينهم إلكترونياً من أجل إكتسابهم لمعرفة رقمية ومهارات تقنية وثقافة رقمية هذا ما جاء في تصريحهم ولكن ما لاحظناه يختلف مع أقوالهم أنه لا توجد ثقافة رقمية لدى العاملين هذا من جهة ومن جهة أخرى أن تطبيق الرقمنة داخل المؤسسة ليست مطبقة مئة بالمئة.

**حسب س6:** يرى الباحثين أنه لا توجد فجوة لغوية إلكترونية أي أن العمال ذو الخبرة مهنية يملكون لغة جديدة خاصة في اللغة الإنجليزية ومن خلالها يقومون بتبادل الرموز والمعاني اللغوية الجديدة داخل بيئة العمل مما يعزز هذا التواصل والتفاهم بينهم عن طرق استخدام هذه البرمجة الإلكترونية في المؤسسات الصناعية (أنظر إلى نظرية التفاعل الرمزية في الإطار المرجعي لدارسة)، لأنها تخلق في بناء ثقافة لغوية داخلها وتؤثر بدورها على ديناميكيات الاجتماعية بين العمال، برمجة الكترونية التي تعتبر بأنها مجموعة من المواد التعليمية غير ملموسة والمصممة باستخدام الحاسوب لتسهل عملية تعلم اللغة وتوفير راجعية فورية بدورها حسب إستجابات وتهدف بدورها لتعلم المهارات معينة وفق أسس تربوية<sup>2</sup> للعاملين ويكون لديهم قابلية التعلم كتعلم اللغة الإنجليزية لسرعة برمجيات إلكترونية داخل المصنع وهذه الأخيرة تعرف بالبرمجية المتعددة ومن خلال هذا فاللغة الإلكترونية تلعب دوراً ولكن ما لاحظناه أثناء مقابلة الميدانية أن العمال مازالوا يعانون من فجوة علمية لأنهم يفتقدون إلى المهارات البرمجة الإلكترونية وبالتالي يجدون صعوبة في الولوج للمواقع الإلكترونية.

**حسب س7:** حسب تصريح الباحثين أن الإضرابات والتكتلات العمالية قامت بعرقلة السير الحديث في مجال الرقمنة للمؤسسة ويظهر ذلك من خلال ممارساتهم بحيث أنها قامت بتأخير العمال على سرعة المعرفة الثقافية لنظام المعلوماتي الرقمي وهذا ما جعل تتأخر في تطبيقها داخل المؤسسة بعض الإضراب الذي يعد من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي إعترفت بها الإتفاقيات والمعاهدات الدولية، ويعد من أهم الوسائل التنظيم

<sup>1</sup> بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد الثالث عشر، العدد1، 2022، جامعة تيسمسيلت-الجزائر، ص804، الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/19234](http://asjp.cerist.dz/en/article/19234)

<sup>2</sup> غفراء محمد سلام سيف، فاعلية برمجة الإلكترونية في تنمية مهارات اللغة الإنجليزية للطلبة المرحلة الأساسية في الأردن، مذكرة ماجستير، قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2019، ص10، الموقع الإلكتروني [https://meu.edu.jo/library/Theses/5d590115a1f0a\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/library/Theses/5d590115a1f0a_1.pdf)

لحل المنازعات العمال الإجتماعية<sup>1</sup>، هذا حسب قول العمال لا (يمكن للمؤسسة الحد من الإضرابات داخل المؤسسة لأن يعاقب عليها المسؤول لأنها حق العامل) حسب تصريحاتهم هذا ما أدى إلى عرقلة النظام الرقمي في المؤسسة هذا ما شهدناه في الميدان بحيث يكون هذا التنظيم الإضرابي وإعلانه وممارساته عن طريق النقابات العمالية والتكتلات العمالية لما يتمتع تلك النقابات بإمكانيات مادية وخبرات بشرية ومن قدرة الحصول على مزيد من حقوق العمال<sup>2</sup>، ومن خلال ملاحظتنا أن هذه التكتلات العمالية لا تعرقل فقط النظام الرقمي بل سير المؤسسة ككل.

### ث- المحور الخامس: القيم الأنثروبولوجيا والعلاقات الإجتماعية

**حسب س1:** يرى الباحثين أن العلاقات الإجتماعية قد تؤدي إلى إنتاج البيروقراطية في المؤسسة الصناعية لأنها غلبت عليها المصلحة باعتبار البيروقراطية نظرية تنتج من طرف التنظيمات الإدارية أي إدارة الإطار هي التي تؤدي إلى إنتاجها وكما أشار "ماكس فيبر"<sup>3</sup> أن البيروقراطية تعد نظام علمي عقلاني يعتمد على مبدأ الشمولية<sup>4</sup>، وتقوم على مبدأ تقسيم العمل والتخصص فيه هذا ما لاحظناه في المؤسسة الصناعية أثناء قيامنا بالمقابلة أن التنظيم الهيكلي للمؤسسة وتقسيم العمل يغلب عليه الطابع البيروقراطي بحيث المؤسسة تحدد للعاملين أدوارهم وتقسيم العمل فيما بينهم وحتى عند إتخاذ أي القرار يعود إلى الأشخاص الذين يتراسون أقسام ومديريات المؤسسة الصناعية وكذلك ما شهدناه أن تنظيم الهرمي للمؤسسة يكون متسلسل بحيث كل عامل مسؤول عن قسم يكون متخصص فيه وهذا ما يعيق النظام الإداري ويعرقل تطبيق الرقمنة في المؤسسة كما أن يضعف الإنتاج والتأخير وصول المعلومات بين العاملين وهذه الأخير هو الذي حد من تطبيق نظام رقمي فبرغم من توفير تقنيات رقمية إلا أن مازالت المؤسسة تعمل بنظام بيروقراطي.

**حسب س2:** حسب تصريحات المبحوثين أن الرقمنة عند دخولها أحدثت تغير في قيم المؤسسة باعتبارها موجهة لسلوك الفرد وهي عبارة عن معتقدات<sup>5</sup> و فهي الركيزة الأساسية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة هذه القيم غيرت من النظام الداخلي

<sup>1</sup> عماد صالح الحمام، تنظيم الإضراب العملي دراسة مقارنة، مجلة كلية الإسرء الجامعية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، مجلد2، العدد2022، 2، لا يوجد اسم الجامعة، ص120، الموقع الإلكتروني، [iasj.net/iasj/download/5d4fef303601f725](http://iasj.net/iasj/download/5d4fef303601f725).

<sup>2</sup> ماكس فيبرولد 21 أبريل 1864 إقتصادي وسياسي ومؤرخ وعالم الاجتماع ألماني يعد احد منظرين لتطور المجتمع الغربي الحديث أثرت أفكاره على النظرية الإجتماعية ومن بين إسهاماته الذي خلقت وزن أعلى أطروحة العقلنة وأطروحة الأخلاق البروتستانتية

<sup>3</sup> إحسان محمد حسن، المرجع السابق، ص282-284

<sup>4</sup> وايت وود سمول، "كتاب القيم"، دون طبعة، مجموعة طموح البريدية، لا يوجد تاريخ نشره، ص2



وخارجي وحسب رأي الخبراء أن الإدارة والتنظيم والممارسات في ظل عصر العولمة وتطور، لا تتحقق إلا من خلال إدارة ومعايير وأخلاقيات مفتوحة في بيئة رقمية إفتراضية تتحكم في التكنولوجيا الرقمية التي كان لها الأسلوب الأكثر فعالية لسير العمل الإفتراضي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة وكان هذا التغيير بعد دخول هذه الرقمنة كما أنها غيرت من العلاقات الإجتماعية من خلال خلقت روح التعاون بين العمال وغيرت من التفاعلات بينهم بحيث أصبحوا يتفاعلون عبر مواقع التواصل هذا أدى إلى تقاربهم أكثر ومن ناحية الوسائل التقنية المستخدمة بين العاملين من حيث التواصلات الداخلية وخارجية بينهم ومن حيث إستقطاب الزبائن،تغير من ناحية تنظيم السلع والشراء عن طريق تحديد مواعيد إلكترونيا هذا مساهم في رفع وزيادة إنتاج في المؤسسة هذا ما جاء من خلال تصريحاتهم ولكن ما شهدناه يتناقض تماما مع أقوالهم فهذا التغيير على مستوى قيم المؤسسة لم يكن إيجابي عليهم فالعاملين مازالوا متمسكين بقيمهم وثقافتهم التقليدية ويحاولون فرضها داخل المؤسسة برغم أن المؤسسة حاولت تغيير من ثقافة العاملين وغرس فيهم روح الثقافة الرقمية إلا أن العامل مازال متمسك بها هذا حسب **سعيد شيخي** بقوله العامل الجزائري بمثابة إنسان هجين، ذو جسم عامل ورأس فالح.<sup>1</sup> وفي حالة فقدان هذه القيم، حسب تصريحات المبحوثين وما سوف نتطرق له في **إجابة سؤال 3**: أن القيم لها تأثير على المؤسسة الصناعية بإعتبار هذه الأخيرة هي المعايير التي تضبط المؤسسة<sup>2</sup> وأما فقدانها يولد صراعات هذا ما صرح به المبحوثين فالعامل مازال محتفظ بقيمه وعاداته داخل المؤسسة من خلال إستعمال الاوراق والتخلي عن الثقافة التقنية ولا يريد أن يتعامل مع هذه التقنية لأنها ليست آمنة وهذه إختلافات بين العاملين والمؤسسة تؤدي بدورها إلى خلق صراع هذا ما أشار إليه **علي كنز**<sup>3</sup> بين العمال القدامى والعمال الإطارات الذي لديهم وعي تجاه المؤسسة<sup>4</sup> فعندما تتعارض قيم المؤسسة التي تريد تطبيق نموذج الرقمنة مع أفكار العاملين وقيمه وعاداته يؤدي إلى التباين على مستوى التفاعلات وتؤثر على سلوكياتهم هذا ما أشار إليه ماكس فيير الذي يعتبر أن المؤسسة تتسم بتركيب هرمي لسلطة<sup>5</sup> وأي تغيير على مستوى القيم يعرقل تركيبة سير الهرمي للمؤسسة وتظهر ذلك من خلال تراجع أداء المؤسسة والعاملين في العمل وهذا ما لاحظناه في ميدان.

<sup>1</sup> مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة الإنسانيات الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية ، المجلد3،العدد1،أفريل1999،ص6،الموقع الإلكتروني [asjp.cerist.dz/en/article/41562](http://asjp.cerist.dz/en/article/41562)

<sup>2</sup> فتحي حسن ملكاوي، كتاب منظومة القيم العليا التوحيد والتزكية والعمران، طبعة الأولى، مكتب التوزيع في العالم العربي بيروت - لبنان، 2013،ص 13

<sup>3</sup> علي كنز ولد سنة في 1947 مدينة سكيكدة ويعد أحد مؤسسي علم الإجتماع هو مفكر وباحث وعالم إجتماع أكاديمي جزائري تخرج من مدينة المعلمين بقسنطينة منحت سيرته بلمعان تميزت باهتماماته البحثية صاحب فكرة فئة الإطارات

<sup>4</sup> بشير محمد، كتاب علماء الإجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر،ط1، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الرعيل الأول،2021،ص28

<sup>5</sup> إحسان محمد حسن، المرجع السابق، المكان نفسه.

**حسب 4:** حسب رأي المبحوثون أن ثقافة العامل التقليدي لم تأثر على العلاقات الإجتماعية ويظهر ذلك من خلال محافظة العامل الشائع الكلاسيكي على ثقافته في ممارسته للعمل لأنه نشئ في بيئة عملية بسيطة أو في فترة زمنية مختلفة عن العامل الصناعي الجديد الذي عاش في بيئة مخالفة عنه في عصر تقني معلوماتي تتركز قدرته في إستعمال وسائل التكنولوجيا وعلى زيادة مردودية الإنتاج للمؤسسة فقط، عكس العامل الكلاسيكي التقليدي الذي مازال محافظ على علاقاته الإجتماعية داخل المؤسسة وهذا ما لاحظناه في المقابلة وما شهدناه أثناء الميدان أن العمال ذو الثقافة التقليدية يعملون على توطيد علاقاتهم الإجتماعية مع بعضهم البعض من خلال تحفيزهم على روح العمل الجماعي والتعاون لاكن أحيانا ما تولد صراعات بين ثقافة العامل وثقافة المؤسسة حسب ما أشار إليه **جمال غريد**<sup>1</sup> إن سيرورة المناقفة داخل المصنع هي حقيقة جارية في وسط أوسع يتمتع بنماذج ومعايير وقيمه الخصوصية<sup>2</sup> فعامل التقليدي الذي إكتسب القيم إنطلاقا من الوسط الذي عاش فيه وهذه الثقافة وسلوكيات تتعارض مع ثقافة المؤسسة التقنية ويحاول فرضها داخل المؤسسة، وهذا ما صرح به المبحوثون في **س5:** بأن العامل مازال يفرض ثقافته داخل المؤسسة من خلال إحتفاظه بقيمه وعاداته في ممارسات العمل عن طرق إستعماله الورق والتخلي عن الثقافة التقنية الرقمية، (لايريد الدخول إلى المواقع الإلكترونية) من خلال ملاحظتنا أثناء الميدان وما شهدناه أن العمال لا يملكون ثقافة رقمية ويقاومون هذه الثقافة الرقمية التي تحاول المؤسسة إدخالها ويظهر ذلك من خلال ممارساتهم هذه الثقافة تؤدي إلى خلق صراع داخل المؤسسة بسبب إختلاف الأفكار<sup>3</sup> بين العاملين وثقافتهم تولد مشاحنات مع بعضهم البعض ويظهر ذلك في سلوكياتهم وهذا ما تم ملاحظته في الميدان.

إذن ثقافة العامل التقليدي لم تأثر على العلاقات الاجتماعية هذا حسب ما جاء في **س6:** حسب تصريح المبحوثون أن العامل التقليدي مازال يحرص على علاقاته الإجتماعية ومحافظ عليها وهذه التقنية الحديثة ساهمت في توطيد علاقاته مع غيره بشكل فعال وتعزيزها من خلال التفاعل المباشر لأنه عاش في وسط أو في فترة زمنية مخالفة عن الجيل الرقمي الذي عاش في فترة التكنولوجيا الرقمية أو ما يعرف بالشبكات الرقمية التي سمحت له بإستفادة منها ومعرفة كيفية إستخدام لهذه التقنيات الرقمية الحديثة (أنظر إلى الإطار النظري لمؤشر الجيل الشبكي) ، هذه الأخيرة جعلته يعيش في عالم الافتراض بذلك

<sup>1</sup> جمال غريد ولد سنة 1943 من عائلة تقليدية ثقافية عربية إسلامية أستاذ باحث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا بجامعة وهران صاحب ثنائية الثقافية

<sup>2</sup> جمال غريد، العامل الشائع عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة الإنسانيات المجلد 1، عدد 1، دون إسم الجامعة، دون تاريخ، ص4، الموقع الإلكتروني <https://insaniyat.crascdz/index.php/fr/component/content/article>

<sup>3</sup> مالك بن نبي، كتاب "مشكلة الثقافة"، طبعة الرابعة، دار الفكر بدمشق، 2000، ص13

أصبح منعزل عن الجيل التقليدي قديم وهذا ما شهدناه في ميدان وما لاحظناه من خلال ممارساتهم داخل المؤسسة الصناعية.

**4- إثبات الفرضية :** وفي الأخير ومن خلال تحليل بيانات المقابلة تتحقق الفرضية التالية: تساهم الثقافة الرقمية للعامل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة من خلال تعزيز الاستراتيجيات البيئية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية لأنها في طور واتجاه لتطبيق هذه الاستراتيجيات البيئية الرقمية التي تلعب دور في تحسين أداء العاملين.

كذلك تم إثبات الفرضية التالية: تؤدي الممارسات التقليدية إلى إنتاج فجوة رقمية وهذا ما يعرقل تطبيق الممارسة الرقمية لدى العاملين لعدم تقبلهم لثقافة البيئية الرقمية .

**خلاصة الفصل :**

من خلال هذا الفصل الميداني إعتمدنا في دراستنا على تقديم مجموعة من الإجراءات المنهجية بهدف إنجازات تحليلية دقيقة ولتقديم مجموعة من الإجراءات المنهجية بهدف إنجاز دراسة دقيقة وتحليلها بشكل أدق ويشمل ذلك الدراسة الاستطلاعية لفهم مجتمع البحث ومجالات الدراسة وبإضافة إلى إستخدام تقنيات لجمع المعلومات كالمقابلة والمنهج المدعم لها.

# نتائج الدراسة

## نتائج الدراسة:

- 1- ثقافة البيئة الرقمية لم تعمم في المؤسسة الصناعية بالرغم من توفير الوسائل التقنية داخلها ولا زالت طور التطور لان العامل لم يتأقلم بعد مع هذه الثقافة الرقمية .
- 2- تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين داخل المؤسسة يساهم في تعزيز المهارات التقنية للعمال.
- 3- تقدم البيئة الرقمية داخل المؤسسة ساهمت في تعزيز وتوفير وسائل التفاعلية في التدريب.
- 4-بفضل التدريبات الإلكترونية والتكوين الإجتماعي والتحفيز يصبح من السهل على العمال تبني ثقافة معلوماتية رقمية داخل المؤسسة.
- 5- إستمرار الفجوة الرقمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية يتجلى من خلال الممارسات العمال داخلها.
- 6- ثقافة العمال الكلاسيكية المحلية تؤثر على أدائهم داخل المؤسسة الصناعية مما يتسبب في عرقلة التطبيق الرقمي داخل المؤسسة .
- 7- سلوكيات وقيم العمال داخل المؤسسة تعكس الثقافة التقليدية.
- 8- مساهمة البيئة الإجتماعية للعمال في عرقلة وتأخير تحقيق إستراتيجيات البيئة الرقمية.
- 9- حرص العمال التقليديين للحفاظ على العلاقات الاجتماعية عن طريق التفاعلات المباشرة داخل مؤسسة يختلف عن عمال الجيل الرقمي.

خاتمة عامة

من خلال النتائج يمكننا القول في الأخير أن تأثير البيئة الرقمية على أداء العاملين توضح لنا أن ثقافة البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية تساهم في تحسين تنمية سير العمل ورفع من مهارات التقنية للعمال وتسهيل أعمالهم. لذلك قامت المؤسسة الصناعية وعملت على توفير جميع الوسائل التقنية اللازمة المتمثلة في الآلات الإلكترونية والأدوات التقنية، لكن العامل مازال يعاني من فجوة رقمية تجاه الرقمنة لأنه مازال يلزمه بعض الأساليب التي تحفزها على التعليم هذه الثقافة الرقمية و مشاركتها مع العمال والعمل بها وتتمثل هذه الاستراتيجيات في التدريبات الإلكترونية، التكوينات الإلكترونية لإكتساب العامل المهارات الإلكترونية حديثة لتكسبه معرفة تقنية مما تسهل عليه طرق العمل. كما تساهم في الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة مردوديتها وبذلك تصبح كل المؤسسات الجزائرية معتمدة على هذه الثقافة الرقمية كالدول الغربية. من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها وحسب ما توصلنا إليه في النتائج التي تبين لنا أن البيئة الرقمية لها تأثير على أداء العاملين من خلال تحسين مهاراتهم التقنية داخل العمل ولكن هذه الثقافة ليست متطورة بمؤسسة وغير مععمة نتيجة عدم اعطائها أهمية لها لما يولد ركود في تسيير الإقتصاد هذا من جهة ومن جهة أخرى العامل يقاوم هذه التقنية لأنه يعاني من فجوة رقمية معرفية وتظهر في ممارسات فكر العامل التقليدي الكلاسيكي في ممارسته داخلها ويحاول فرض ثقافته داخل المؤسسة بواسطة العمل بالإستخدامات التقليدية كاستعماله للأوراق وآلات قديمة مما يعرقل تطبيقها داخل المؤسسة الصناعية، لذلك يجب إعطاء أهمية لهذه الثقافة الرقمية للحد من الأمية الرقمية لأنها تلعب دورا مهم في إحداث تطورات من الناحية التقنية والاجتماعية والمعرفية.



قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### الكتب:

1. إبراهيم مروان ،محو الأمية الرقمية وكيفية مواجهتها ، د.ط، د. النشر، 2023
2. إحصان محمد الحسن، النظريات الإجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في نظريات الإجتماعية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005
3. بركنو نصيرة، التدريب الإلكتروني، ط1، الناشر مخبر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، 2019
4. بشير محمد، علماء الإجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، ط1 ،دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الرعيل الأول، 2021
5. نبي مالك، كتاب مشكلة الثقافة، طبعة الرابعة، دار الفكر بدمشق، 2000
6. بوالفول بوزيان هارون رحمان جمال ،الأنترنت البنية التحتية للتجارة الإلكترونية، د.ط، د.النشر، 2011
7. بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، د.ط ، الناشر المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، بألمانيا، 2019
8. توفيق عبد الرحمان، الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية، ط2، مركز الخبرات المهنية الإدارية، 2008
9. ثايتي الحبيب لقمم حنان ،الدليل المنهجي لإعداد موازنات الكفاءات ،د. ط، د. النشر، الجزائر، 2021
10. حجازي نادية، نبيل علي، الفجوة الرقمية، ط مأخوذة من كتاب ثلاثة وأربعون، د. النشر، 2005
11. دراكر بيتراف، ممارسة الإدارة، ط1 ،دار النشر مكتبة جرير، د. مكان النشر، 2013
12. زكاغ بشرى، الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الإجتماعي والسياسي في المغرب، ط1، د. النشر ، 2023

13. سرحان محمد علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي، ط3. د. النشر، 2015
14. الضبي سعد، برنامج البريد الإلكتروني، د.ط، د. النشر، د. تاريخ النشر
15. طرشان حنان ، واقع أعمال المؤتمر الدولي الافتراضي، حوسبة العلوم الإجتماعية في البيئة الرقمية، د.ط ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والإقتصادية، 2021
16. العتيبي علي عبد الله، الأمن الرقمي، د.ط، د. النشر، د. تاريخ النشر
17. غنيم راشد ،رامخ محمد ،عمر محمد، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، د.ط ، دار المعرفة الجامعية، 2007
18. الفاتح محمد محمود بشير المغربي ،إدارة الموارد البشرية، ط1، دارالنشر للجامعات، القاهرة، 2013
19. فتحي عليان، الفجوة الرقمية في السياحة كنتيجة لعدم التكافؤ في تبني تكنولوجيا المعلومات الإتصال تحليل تأثير فجوة السياحة الرقمية في تفاعل العرض والطلب السياحي، د.ط، د.النشر، 2017
20. قرزيز محمود قايدي خميسي ، التسيير الحديث للكفاءات في المؤسسة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية، د.ط، المركز الجامعي برج بوعريريج، د. النشر، د. ذكر التاريخ النشر
21. مراتي أمين، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين، د.ط، د. النشر، 2022
22. محمد سعد محمود، الحرب السيبرانية أدواتها وقودها خسارتها، د.ط، مركز سيف للسلامة وإدارة المخاطر والأزمات، 2020
23. محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام وإتجاهات التأثير، ط3، عالم الكتب النشر والتوزيع، 2004
24. ملكاوي فتحي حسن، كتاب منظومة القيم العليا التوحيد والتزكية والعمران، طبعة 1، مكتب التوزيع في العالم العربي بيروت- لبنان، 2013
25. وايت وود سمول ، القيم، د.ط، مجموعة طموح البريدية، د. تاريخ النشر

◀ الكتب باللغة الفرنسية :

26. Raymond Aron les étapes de la pensée sociologique، Editions Gallimard, 1967

◀ قائمة الرسائل والمذكرات:

أ- أطروحات الدكتوراة :

27. حواطي عتيقة، استرجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ودوره في دعم الاتصال العلمي بين الباحثين دراسة ميدانية مع الأساتذة الباحثين جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، أطروحة دكتوراة، التخصص تقنيات المعلومات في الانظمة الوثائقية قسم التقنيات الأرشيفية، معهد علم المكتبات والتوثيق، 2013-2014

28. ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة الابعاد السوسيو - التقنية حالة مديرية الامن بسكرة، أطروحة لنيل دكتوراة التخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016

ب- رسائل الماجستير :

29. ال زمانان علي يحيى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، رسالة ماجستير، د. تخصص، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2004

30. أبو جليلة سعيد سمير، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على اداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية، أطروحة ماجستير، قسم أعمال إدارة، جامعة الشرق الأوسط، 2018

31. بوقطف محمود، "التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة، مذكرة ماجستير، التخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2013-2014

32. خلفان بن محمد بن عامر العيسري، "أثر ممارسات الموارد البشرية في اداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان، رسالة لإستكمال الماجستير، تخصص إدارة الاعمال، كلية إدارة الاعمال، جامعة الشرقية، 2022

33. طرشي حياة، المكتبات وحق المؤلف في ظل البيئة الرقمية دراسة ميدانية بمكتبات جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير التخصص المعلومات الالكترونية الافتراضية واستراتيجية البحث عن المعلومات، قسم علم المكتبات، جامعة منثوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2011-2012

34. عذاري سعود الهاجري، أثر التمكين والابداع في تحسين اداء العاملين، دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولت الكويت، أطروحة لإستكمال الماجستير، قسم إدارة اعمال، جامعة الشرق الاوسط، 2011

35. عشور عبد الكريم، دورة الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير، التخصص الميقراطية والرشادة، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة منثوري بقسنطينة، 2009-2010

36. عفراء محمد سلام سيف، فاعلية برمجة الإلكترونية في تنمية مهارات اللغة الإنجليزية للطلبة المرحلة الأساسية في الأردن، مذكرة ماجستير، قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2019

37. مرح الطاهر شكري حسن علي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديرية المدارس الحكومية الأساسية في محافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، أطروحة لإستكمال لمتطلبات الماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2016

#### ث- المجالات العلمية:

38. الحمام عماد صالح، تنظيم الإضراب العملي دراسة مقارنة، مجلة كلية الإسراء الجامعية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، مجلد2، العدد2، د. الجامعة، 2020، من الموقع : [iasj.net/iasj/download/5d4fef303601f725](http://iasj.net/iasj/download/5d4fef303601f725)

39. الضامن رشا فواز، البيئة الرقمية ومجتمع المعلومات في دولة الكويت، المجلة العلمية لبحوث الصحافة، المجلد 2017، العدد11، جامعة القاهرة، 30 يوليو 2017، من الموقع [ebook.univeyes.com/282002](http://ebook.univeyes.com/282002) :

40. بومهدي زينب، مفهوم العصبية ونشأة الدولة في الفكر الخلدوني، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 8، العدد1، جامعة مولود معمري تيزي وزوو بالجزائر، 2020، من الموقع : <file:///C:/Users/hp/Downloads>

41. بوشلاغم حنان، واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة ، د. المجلة، مجلد4، العدد1، د. تاريخ، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، من الموقع : [asjp.cerist.dz/en/article/41278](http://asjp.cerist.dz/en/article/41278)

42. بوخرباش مولود، تأثير البيئة الرقمية على مكونات الاستراتيجية التسويقية، د. المجلة، المجلد13، العدد2، جامعة الجزائر، 2019، من الموقع:

[asjp.cerist.dz/en/article/101331](http://asjp.cerist.dz/en/article/101331)

43. بوجفجوف الزهرة، ملامح البيئة الرقمية في الجزائر بين الواقع والمأمول، مجلة أبحاث، المجلد6، العدد2، جامعة باجي مختار عنابة.

44. بن راشد، البيئة الرقمية النظريات الإعلامية والميديا الجديدة، مجلة معيار نصف السنوية متعددة التخصصات، المجلد 13، العدد1، جامعة تيسمسيلت، الجزائر ، 2022، من الموقع : [asjp.cerist.dz/en/article/192343](http://asjp.cerist.dz/en/article/192343)

45. ساسي هادف نجاة، إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية تحديات وأفاق، مجلة علوم الإنسان المجتمع، المجلد11، العدد2، جامعة الجزائر، 2022، من الموقع : [asjp.cerist.dz/en/article/193335](http://asjp.cerist.dz/en/article/193335)

46. شيخ فتيحة شهرزاد ليثاني، تحديد مفهومي التكنولوجيا الرقمية وذوي الاحتياجات الخاصة والتداخل بينهما، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، المجلد3، العدد2، د. جامعة، 2021، من الموقع: [ebook.univeyes.com/290407](http://ebook.univeyes.com/290407)

47. صحراوي جيهاد، الهوية الرقمية وإشكالية التعبير عن الذات في العالم الرقمي، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد7، العدد4، جامعة محمد خيضر بسكرة، جوان 2022، من الموقع : [asjp.cerist.dz/en/article/194636](http://asjp.cerist.dz/en/article/194636)

48. عجابي إلياس، الطبيعة القانونية للتوقيع الإلكتروني، د. المجلة، المجلد1، العدد1، جامعة محمد بوضياف، د. التاريخ، من الموقع : [asjp.cerist.dz/en/article/4427](http://asjp.cerist.dz/en/article/4427)

49. عبد العال طلعت منى حسن، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد22، العدد3، معهد سيناء العالي للدراسات النوعية من الموقع :

[https://jaauth.journals.ekb.eg/article\\_249951\\_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf](https://jaauth.journals.ekb.eg/article_249951_4a931cf3680bf8d712e9d7aeca405524.pdf)

50. غاي فاطمة، التكنولوجيا الرقمية وإنعكاسها على ابعاد التنمية المستدامة بالجزائر للفترة الممتدة ما بين 2005-2021 دراسة تحليلية، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 1، جامعة عبد الحميد المهري، 2022، من الموقع: [asjp.cerist.dz/en/article/187068](http://asjp.cerist.dz/en/article/187068)

51. غريد جمال، العامل الشائع عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة الإنسانية، المجلد 1، العدد 1، د. الجامعة، د. التاريخ، د. الجامعة، من الموقع:

<https://insaniyat.crasc.dz/index.php/fr/component/conteticle>

52. فاري لبنى سحر، دراسة تحليلية لمحددات نجاح التحول الرقمي في الشركات، مجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، المجلد 8، العدد 15، جامعة يحي فارس المدينة بالجزائر، 2021، من الموقع: [asjp.cerist.dz/en/article/171169](http://asjp.cerist.dz/en/article/171169)

53. قدايفة أمينة، إستراتيجية أمن المعلومات، د. المجلة، المجلد 6، العدد 1، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، د. التاريخ، من الموقع [asjp.cerist.dz/en/article/31120](http://asjp.cerist.dz/en/article/31120)

54. كودية يوسف، زرقون محمد، الفجوة الرقمية وإمتداداتها دراسة تحليلية على ضوء مؤشرات العالمية، مجلة الدراسة المالية والمحاسبية، المجلد 8، العدد 1، جامعة حمزة لخضر، 2017، من الموقع: [asjp.cerist.dz/en/article/93388](http://asjp.cerist.dz/en/article/93388)

55. محمدي صليحة، الثقافة الرقمية دراسة تحليلية في المفهوم، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 10، العدد 2، جامعة باتنة، 2021، من الموقع:

[asjp.cerist.dz/en/article/148633](http://asjp.cerist.dz/en/article/148633)

56. مولاي مراد الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة الإنسانية الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، المجلد 3، العدد 1، د. جامعة، أفريل 1999، من الموقع: [asjp.cerist.dz/en/article/41562](http://asjp.cerist.dz/en/article/41562)

57. رابحي فطيمة، العوامل المؤثرة في إرساء الثقافة الرقمية دراسة تطبيقية لمديريات وزارة التجارة، مجلة دراسات العدد الإقتصادي، المجلد 12، العدد 1، جامعة الجزائر، 2021، من الموقع: [asjp.cerist.dz/en/article/143736](http://asjp.cerist.dz/en/article/143736)

د- المقالات العلمية :

58. أديب محمد، الرقمنة والتحول الرقمي وأثرهما على المؤسسات والموظفين، د. المجلة، د. العدد، د. النشر، 2022، من الموقع [ae.linkedin.com/pulse](https://ae.linkedin.com/pulse) :

59. جيرت كروجر، أمن تكنولوجيا المعلومات مقابلة أمن المعلومات-ما فرق، د. مجلد، د. العدد. 2022، من الموقع : [dqsglobal.com/ar-ae/learn](https://dqsglobal.com/ar-ae/learn)

ذ. المقابلات:

1- مقابلة مع مدير المصنع يوم 15 فيفري 2024 في مصنع الإسمنت في إدارة الأرشيف على ساعة 8 صباحا

2- مقابلة مع مديرة الموارد البشرية يوم 17 فيفري 2024 في مصنع الإسمنت في قاعة الاجتماعات على ساعة 9 صباحا.

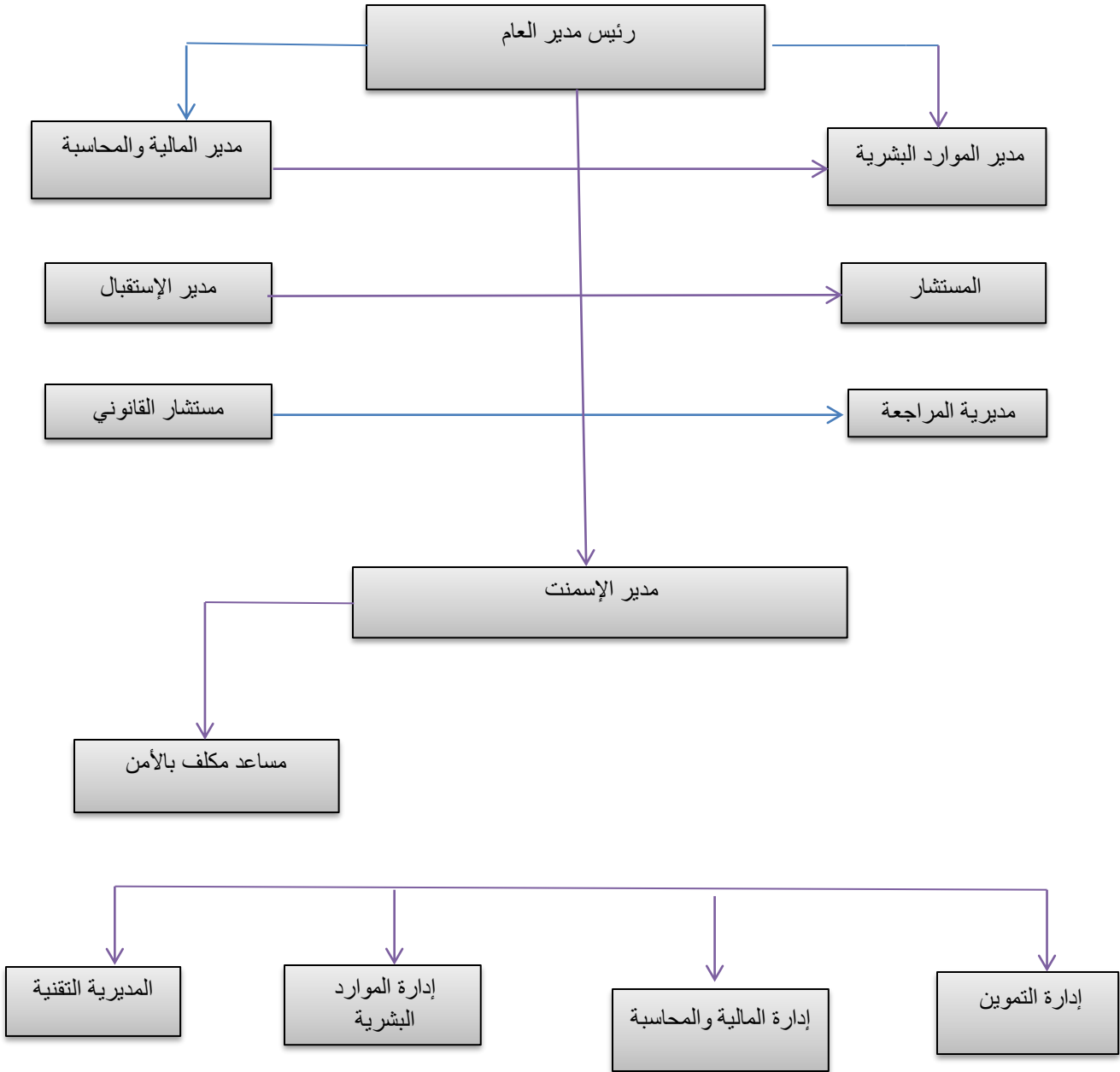


# قائمة الأعلام

1. **جورج كاسبر هومانز**: من مواليد 11 أغسطس 29 مايو 1910 عالم إجتماع أمريكي ومؤسس علم الإجتماع السلوكي وهو صاحب نظرية التبادل الإجتماعي
2. **دومنيك كاردون** : ولد يوم 23 مارس 1721 في باريس مترجم لغوي صاحب كتاب الثقافة الرقمية
3. **دراكر بيتر** : من مواليد 19 نوفمبر 1909 في فيينا عاصمة النمسا كاتب إقتصادي أمريكي من أصول نمساوية عاش معظم حياته في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أجمع الكل أنه الأب الروحي للإدارة، هو الذي حدد مفهوم الشركة في تحليله الرائع لشركة جنرال موتورز، صاحب كتاب الإدارة بالأهداف
4. **علي كنز** : ولد سنة في 1947 مدينة سكيكدة ويعد أحد مؤسسي علم الإجتماع هو مفكر وباحث و عالم إجتماع أكاديمي جزائري تخرج من مدينة المعلمين بقسنطينة منحت سيرته بلمعان تميزت باهتماماته البحثية صاحب فكرة فئة الإطارات
5. **غريد جمال**: ولد سنة 1943 من عائلة تقليدية ثقافية عربية إسلامية أستاذ باحث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا بجامعة وهران صاحب ثنائية الثقافية
6. **كارل ماكس** : هو وفيلسوف وناقد للإقتصاد السياسي ومفكر وعالم الإجتماع من أصل يهودي ولد سنة 1818 تأثر بنظرية لهيجل صاحب فكرة التناقض كان لديه العديد من المؤلفات (الإيديولوجية الألمانية)،(نقد الإقتصاد السياسي)،(رأسمال )
7. **ماكس فيبر**: ولد 21 أبريل 1864 إقتصادي وسياسي ومؤرخ وعالم الإجتماع ألماني يعد احد منظرين لتطور المجتمع الغربي الحديث أثرت أفكاره على النظرية الإجتماعية ومن بين إسهاماته الذي خلقت وزن أعلى أطروحة العقلنة وأطروحة الأخلاق البروتستانتية

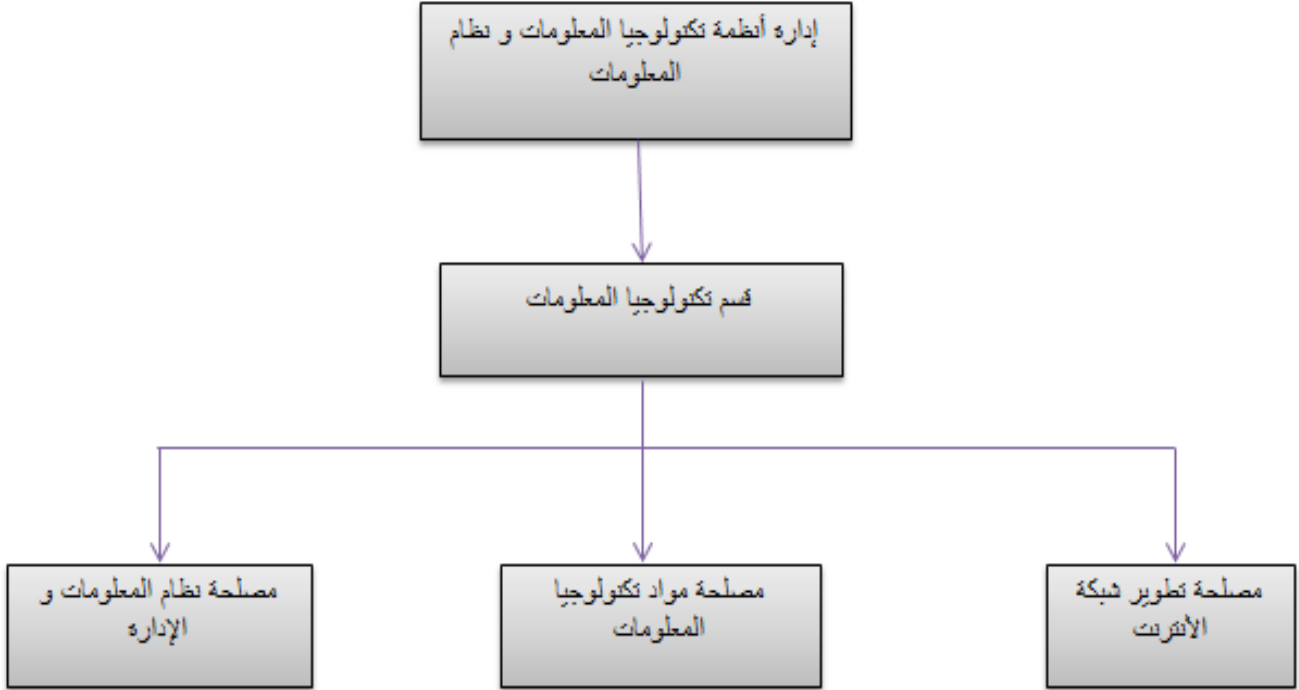
## قائمة الملاحق

الشكل (03) : الهيكل التنظيمي لشركة الإسمنت بني صاف



المصدر: من إعداد الطالبتين.

الشكل 4 : الهيكل التنظيمي لدائرة تكنولوجيا المعلومات ومهامها.



المصدر: من إعداد الطالبتين

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



دليل المقابلة :

بعنوان البيئة الرقمية ودورها في تنمية وتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية

في إطار الإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: البيئة الرقمية ودورها في تنمية وتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية في علم الاجتماع عمل وتنظيم تقدم هذه الدراسة سلسلة من أسئلة المقابلة كجزء من إستكمال متطلبات الدراسة، وتتنوع هذه الأسئلة بين تقنيات الإستطلاع لفهم مجتمع البحث ومجال الدراسة وطرق جمع المعلومات وتحليلها بشكل أدق مع تأكيد على إستخدام البيانات لأغراض علمية فقط.

**المحور الأول : البيانات الشخصية**

1- السن:

ذكر

أنثى

2- الجنس:

جامعي

متوسط

إبتدائي

3- المستوى التعليمي:

أرمل

مطلق

متزوج

أعزب

4- الحالة الاجتماعية:

أقل من 10 سنوات

أقل من 7 سنوات

5- الخبرة المهنية: أقل من 5سنوات

6- التخصص: .....

**المحور الثاني:ثقافة البيئة الرقمية**

- 1- ماذا تعرف عن البيئة الرقمية ؟
- 2- في رأيك هل أثرت التكنولوجيا الرقمية على ثقافة المؤسسات التكنولوجيات ؟
- 3- كيف يتم إستخدام ثقافة تكنولوجية رقمية في المؤسسة الصناعية حالياً؟ وكيف تقوم المؤسسة بدعم الأنشطة الإلكترونية الرقمية داخل المؤسسة؟
- 4- كيف تقوم المؤسسة بتوفير بنية تحتية عالية كفاكس والهواتف المتنقلة وبرامج التطبيقات والقوانين واللوائح التنظيمية الإلكترونية؟
- 5- هل توجد إستجابة رقمية للمنصات الإلكترونية كالبريد الإلكتروني وغيرها من المواقع أم مازلتم ترجعون إلى الثقافة التنظيمية التقليدية ؟
- 6- كيف تقوم المؤسسة بتطوير معايير البنية التحتية الرقمية ؟
- 7- في رأيك ما هو مستوى إتقان العمال للغة الحاسوب؟ وهل لديكم برامج تخزين في أجهزة الكمبيوتر؟
- 8- كيف تواجه المؤسسة التحديات الرقمية كإنقطاع الأنترنت وغياب مهارة العامل؟
- 9- كيف تقوم المؤسسة بوضع استراتيجيات للتعاون مع المؤسسات الدولية لتطوير البنية التحتية الرقمية؟

### المحور الثالث: إستراتيجيات البيئة الرقمية على أداء العاملين

- 1- كيف يمكن للأنترنت أن تؤثر على أداء العاملين؟ وما أهم الخدمات الإلكترونية التي تقدم للعامل؟
- 2- ما نوع التحفيز التي تقدمها المؤسسة للعاملين؟
- 3- كيف تقوم المؤسسة بإستخدام الإبداع والإبتكار لإكتساب العامل هوية رقمية؟
- 4- هل تقوم المؤسسة بتنظيم حملات توعوية وتحسيسية بأهمية نظام الرقمنة في المؤسسة؟
- 5- في رأيك كيف ساهمت تكنولوجيا الإعلام والإتصال في تنمية قدرات وكفاءة العامل داخل المؤسسة من تدريب إلكتروني؟ كيف يتم توجيهكم إليه ؟
- 6- منذ متى تعتمد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني وعلى مقابلات عمل إفتراضية ؟
- 7- كيف تقوم المؤسسة بإستثمار في التكنولوجيا الرقمية؟
- 8- هل تتوفر المؤسسة على جاهزية شبكية رقمية ؟
- 9- كيف ساهمت المؤسسة بإتاحة الفرص للعامل لإتخاذ القرار الإلكتروني؟
- 10- هل يمتلك العمال معارف ومهارات تكنولوجية رقمية تمكنهم من تحسين أدائهم؟ وكيف تم إنشاء منصة رقمية الكترونية للعمل بها داخل المؤسسة؟

11- كيف شجع النظام الرقمي للمؤسسة العاملين على الدافعية لرفع أدائهم وزيادة الإنتاج والإنجاز في العمل؟ وكيف يتم إستعمال أنظمة الإلكترونيات للمؤسسة؟

12- كيف أثرت ثقافة العمال على أداء العاملين؟

13- ماهي إستراتيجيات تبني مشروع نجاح الرقمنة بالمؤسسة لأجل التوجه نحو الإدارة الإلكترونية؟

**المحور الرابع: الممارسات الفكر التقليدية للعامل وإنتاج الفجوة الرقمية في تأثيرها على الأداء**

1- كيف يمكن للفكر التقليدي أن يساهم في تأخير الرقمنة؟

2- كيف قامت المؤسسة بجعل العمال ذوي الخبرة الطويلة يتفاعلون مع الأنظمة المعلومات الجديدة ؟ .

3- هل تمسك العمال بثقافتهم وقيمهم التقليدية هذا السبب الذي جعل هذا النظام الرقمي يسود داخل المؤسسة كنظام غير معتمد عليه كليا ؟

4- كيف تحرص المؤسسة على إستخدام وتأسيس نظام رقمي عملي لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء ؟

5- كيف قام العمال بتبني ثقافة معلومات رقمية جديدة؟ وهل للعمال وعي بتطبيق التكنولوجيا المعرفية؟

6- هل هناك فجوة لغوية الإلكترونية للعمال خاصة أثناء إستخدام اللغة الإنجليزية؟

7- كيف عرقله الإضرابات والتكتلات العمالية السير الحسن في مجال الرقمنة للمؤسسة ؟

**المحور الخامس: القيم الأنثربولوجية والعلاقات الاجتماعية**

1- كيف يمكن للعلاقات أن تنتج بيروقراطية إدارية في ظل وجود نظام رقمي؟

2- هل الرقمنة غيرت من قيم المؤسسة؟

3- كيف أثرت ثقافة العامل على العلاقات الاجتماعية؟

4- هل ما زال العامل يفرض ثقافته التقليدية داخل المؤسسة ؟ وهل هذا ما يؤدي إلى عرقلة العلاقات الاجتماعية؟

5- هل العامل التقليدي مازال يحرص على قيمه وعلاقاته الاجتماعية داخل المؤسسة أكثر من عامل الجيل الرقمي ؟

6- ما هي المصلحة الأكثر نجاحا في تطبيق نظام الرقمنة؟





عين تموشنت في ..... / ..... / .....

رقم: ..... / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع. / 2023

## طلب ترخيص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة : ..... السيد ..... السيد ..... /

الطالب (ة) : ..... السيد ..... /

تاريخ الميلاد: ..... 07/04/2000 /

المسجل في: السنة الثانية ماستر ، تخصص : علم الاجتماع العمل و التنظيم

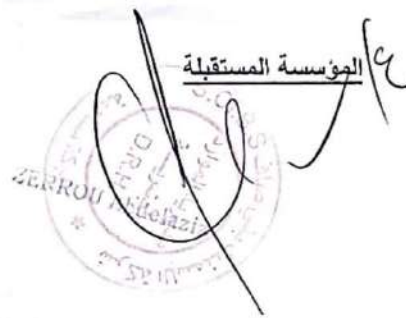
وذلك لإجراء دورة تدريبية داخل مصالحكم الخاصة والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيراً لمذكرة التخرج.

تاريخ فترة التدريب: ..... 2024/08/11 /

خلال هذا التدريب ، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا ، سيدتي ، سيدي ، خالص شكرنا وتحياتنا.





عين تموشنت في ..... / ..... / .....

رقم: ..... / ك.أ.ل.ع. / ج.ب.ب.ع.ع. / 2023

## طلب تربص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة : ..... / ..... / .....

الطالب (ة) : ..... / ..... / .....

تاريخ الميلاد: ..... / ..... / .....

المسجل في: السنة الثانية ماستر ، تخصص : علم الاجتماع العمل و التنظيم

وذلك لإجراء دورة تدريبية داخل مصالحكم الخاصة والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيرًا لمذكرة التخرج.

تاريخ فترة التدريب: ..... / ..... / .....

خلال هذا التدريب ، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا ، سيدتي ، سيدي ، خالص شكرنا وتحياتنا.





République Algérienne Démocratique Et Populaire  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.  
Université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent



Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

## CONVENTION DE STAGE

Entre :

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

Université BELHADJ Bouchaib, Ain Témouchent

Siège : Ain Témouchent.

Représenté par : Dr ABDEL JALIL MANKOUR

Agissant en qualité de : Doyen

L'établissement d'accueil : CIMENTRIE DE BENI-SAF

Siège: AIN TEMOUCHENT

Représenté par Mr / Mme: ZERROI ABELAZIZ

Agissant en qualité de : Directeur DE L'usine

D'autre part il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 01 : Dispositions Générales.

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif N° 13-306 du 31/08/2013 portant sur l'organisation de stages pratiques en milieu professionnel à l'intention des étudiants (es) / ABID FATIMA ZOHRA ET ZENASNI MALEK

### Article 02 : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisation et du déroulement des stages pratiques en milieu professionnel, à l'intention des étudiants de l'université BELHADJ Bouchaib-Ain Témouchent. Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme de licence en Sociologie De l'organisation du travail .....

### Article 03 : Objectifs du stage.

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratiques ses connaissances théoriques et méthodologiques acquis es durant sa formation et de réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement  
Supérieur et de La Recherche  
Scientifique  
Université Ain  
TémouchentBelhadjBouchaib  
Faculté des lettres , langues et des  
sciences sociales  
Département des sciences sociales



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عين تموشنتيلحاج بوشعيب  
كلية الآداب، اللغات و العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

السنة الجامعية: 2023 - 2024

بطاقة الاشراف على مذكرة التخرج

الاسم و اللقب الطالب(ة): عبدالمجيد الزواوي تاريخ و مكان الازيداد: 2001/01/21  
الاسم و اللقب الطالب(ة): رشاد سفا ملاحق تاريخ و مكان الازيداد: 2000/04/07  
الشهادة المحضرة: ماجستير في التخصص: علم الاجتماع وعلم النفس  
عنوان المذكرة: الدراسة الرقمية ودورها في تنمية اداء الجامعات  
اسم و لقب الأستاذ المشرف: د. هليلية بنور الدين الدرجة العلمية: دكتوراه  
مكان التبرص: المرحلة الثانية من سنة في بعثتها عين تموشنت

التاريخ <u>22/05/24</u> تأشير ورئيس القسم قسم العلوم اجتماعية	التاريخ <u>2024/05/25</u> امضاء الأستاذ المشرف مع الموافقة <u>[Signature]</u>	التاريخ <u>22/05/24</u> امضاء الطالب <u>[Signature]</u>
---	---	--

# ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى فهم الدور الذي تلعبه البيئة الرقمية داخل المؤسسة الصناعية حيث تساهم في تسهيل العمل وتحسين أداء العاملين وتعزيز العلاقات الإجتماعية فيما بينهم وتزودهم بمعرفة التقنية والثقافة الرقمية مما يؤدي إلى تحسين أدائهم والرفع من إنتاجية المؤسسة وقد تم إستخلاص أهم النتائج من البحث الميداني لفهم العلاقة بين البيئة الرقمية وأداء العاملين داخل المؤسسة والتأثير التي تملكه هذه الأخيرة داخل المؤسسة الصناعية "مصنع الإسمنت - بني صاف -"

الكلمات المفتاحية : البيئة الرقمية ، أداء العاملين ، علاقات الاجتماعية ، الثقافة الرقمية ، الفجوة الرقمية ، المؤسسة الصناعية.

### Summary:

This study aimed to understand the role that the digital environment plays within the industrial organization, as it contributes to facilitating work, improving the performance of employees, enhancing social relations among them, and providing them with knowledge of technology and digital culture, which leads to improving their performance and raising the organization's productivity. It was concluded that the most important results from the field research to understand the relationship between the digital environment and the performance of employees within the institution and the influence that the latter has within the industrial institution CEMENT FACTORY BENISAF.

**Keywords:** digital environment, employee performance, social relations, digital culture, Digital divide, industrial enterprise.