



جامعة عمار ثليجي - الأغواط -



كلية العلوم الانسانية

قسم علوم الإعلام والاتصال

اتجاهات البطالين نحو رقمنة الوظائف العمومي

دراسة على عينة من البطالين المسجلين بمديرية  
التشغيل ANEM بالأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص اتصال و علاقات عامة

اشراف:

من اعداد الطالبتين:

د. المداني حجاج

- بثينة نيفين قفاف.

- حفصة راجي.

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	ذهبية آيت قاسي
مشرفا	أستاذ محاضر "أ"	المداني حجاج
ممتحنا	أستاذ محاضر "ب"	سفيان غنيو

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما .. فإن لم تستطع فأحب العلماء .. فإن لم تستطع

فلا تبغضهم

قبل كل شيء نشكر الله عزّ وجلّ و نحمده الذي رزقنا من العلم ما لم نكن نعلم ووهبنا من

القوة و الصبر ما نحتاجه للوصول إلى هذا المستوى وإتمام دراستنا ووفقنا بإنجاز هذا العمل

ليضاف إلى ميادين البحث العلمي، والصلاة والسلام على سيد المرسلين و إمام المتقين سيدنا

محمد و على آله و أصحابه أجمعين

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان وفائق الإحترام والتقدير لأستاذنا الفاضل:

## د. المداني حجاج

على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل النصائح السديدة و التوجيهات القيمة التي قدمتها

لنا في سبيل إتمام هذا العمل، أسأل الله أن يجازيها خير الجزاء

و نتقدم بخالص التقدير و جميل العرفان إلى كل أعضاء اللجنة الموقرة على قبول مناقشة موضوع

المذكرة وحضورهم للمشاركة في إثراء جوانبه

كما نتوجه بالشكر إلى كافة أساتذة قسم علوم الإعلام و الإتصال... إلى كل من جمعنا بهم

مقاعد الدراسة إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد.



# إهداء

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى  
النور الذي أنار دربي وسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً من بذل الغالي والنفيس  
واستمدت منه قوتي واعتزازي بذاتي والذي العزيز

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي  
لطالما تمننت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا أمي العزيزة

إلى ضلع الثابت وأماني أيامي إلى من شددت عظمي بهم فكانوا لي ينباع ارتوي منها  
إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني

إلى أخواتي الغاليين

لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب  
الشدائد والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة

إليكم عائلتي أهدىكم هذا الانجاز وثمره نجاح التي لا طالما تمنيته

ها أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمارته بفضلته سبحانه وتعالى الحمد لله

على ما وهبني وأن يجعلني مباركاً وأن يعينني أينما كنت فمن قال أنا لها نالها فأنا لها  
وإن أبت رغماً عنها أتيت بها فالحمد لله شكراً وحباً وامتناناً على البدء  
والختام وآخر دعوانا.... ( أن الحمد لله رب العالمين)

بشينة



## إهداء

إلى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي إلى والدي العزيز ووالدي العزيزة اللذان كانا

عوناً وسنداً لي ، وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر في

تسيير سفينة البحث حتى ترسو على هذه الصورة.

و إلى العائلة الكريمة

و إلى أساتذتي وأهل الفضل علي و الذين غمروني بالتقدير

و النصيحة و التوجيه و الإرشاد .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع؛ سائلاً الله

العلي التقدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

حفصة



ملخص

الدراسة

## --ملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات البطالين نحو عملية **رقمنة الوظائف العمومي**، من خلال دراسة ميدانية تمت على عينة عرضية من طالبي العمل المسجلين في مديرية التشغيل (ANEM) بولاية الأغواط. جاءت هذه الدراسة في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها الإدارة الجزائرية، ومحاولة إدماج التكنولوجيا في تسيير الموارد البشرية وتحسين الخدمات العمومية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال بناء استبيان وُزِع على عينة متكونة من عدد من البطالين قصد استقصاء آرائهم ومواقفهم من مسار رقمنة الإدارة العمومية، ومدى إدراكهم لأثر هذه الرقمنة على فرص التوظيف، والشفافية، وسرعة الإجراءات.

كشفت نتائج الدراسة عن تباين في اتجاهات الباحثين؛ إذ عبرت فئة منهم عن تفاؤلهم بإدخال الرقمنة لما لها من أثر في تقليص البيروقراطية وتحقيق الشفافية، بينما أبدت فئة أخرى تخوفها من صعوبة التكيف مع الأدوات الرقمية بسبب ضعف التكوين أو غياب التغطية الإلكترونية في بعض المناطق.

توصي الدراسة بأهمية تنظيم دورات تكوينية لطالبي الشغل لتعزيز كفاءاتهم الرقمية، وتحسين البنية التحتية الرقمية في المؤسسات العمومية، خاصة تلك المرتبطة بالتوظيف، لضمان فعالية أكبر للرقمنة وتوسيع دائرة الاستفادة منها لجميع فئات المجتمع.

**-كلمات مفتاحية:** البطالة، الرقمنة، الوظائف العمومي، التشغيل

## **Abstract:**

This study aims to explore the attitudes of unemployed individuals toward the **digitization of public service** through a field survey conducted on a cross-sectional sample of job seekers registered at the National Employment Agency (ANEM) in Laghouat. The study comes in the context of the digital transformation efforts within Algerian public administration and the attempt to modernize human resource management and service delivery.

Using a descriptive-analytical method, a questionnaire was designed and distributed to unemployed individuals to investigate their perceptions of public sector digitization and its impact on employment opportunities, transparency, and administrative efficiency.

The results showed varied attitudes: some respondents expressed optimism regarding digitization's role in reducing bureaucracy and enhancing transparency, while others expressed concern about adapting to digital systems due to lack of training or inadequate internet infrastructure in certain regions.

The study recommends organizing digital skills training sessions for job seekers and strengthening the digital infrastructure in public institutions—especially those related to employment services—to ensure the success and inclusiveness of digitization policies.

**Keywords:** Unemployment; Digitization; Public Service; Employment

# الفهارس

## فهرس المحتويات

	التشكر
	الاهداء
أ-ب	مقدمة
الاطار المنهجي للدراسة	
04	اولا الاشكالية
05	ثانيا: الفرضيات
05	ثالثا: اهداف الدراسة
06	رابعا: أهمية الدراسة
06	خامسا: اسباب اختيار الموضوع
07	سادسا: تحديد المفاهيم
10	سابعا: الدراسات السابقة
الفصل الاول: البطالة و الوظيف العمومي	
15	اولا: تعريف البطالة
15	ثانيا: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة
17	ثالثا: أنواع البطالة
19	رابعا: أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر
20	خامسا: العوامل المباشرة للبطالة
20	سادسا: بعض الحلول لظاهرة البطالة
22	سابعا: تعريف الوظيف العمومي
23	ثامنا: تطور الوظيف العمومي في الجزائر
25	تاسعا: الطرق الرئيسية للتوظيف
29	عاشرا: الطرق الاستثنائية للتوظيف
30	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: ماهية الرقمنة	
32	تمهيد
33	اولا: نشأة الرقمنة وتطورها.
35	ثانيا: تعريف الرقمنة وخصائصها.
37	ثالثا: أهداف الرقمنة
38	رابعا: أهمية الرقمنة.
39	خامسا: فوائد الرقمنة.
41	سابعا: آثار الرقمنة.
43	خلاصة الفصل
الفصل الثالث الاجراءات الميدانية للدراسة	
45	اولا: مجالات الدراسة
46	ثانيا: منهج الدراسة
الفصل الرابع تحليل وتفسير النتائج	
49	اولا: عرض وتحليل بيانات الدراسة
66	ثانيا: النتائج العامة للدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
49	حسب الجنس	01
50	حسب العمر	02
51	المستوى الدراسي	03
52	معرفة عامة لمفهوم الرقمنة	04
53	معرفة عامة مساهم الرقمنة في تحسين الأداء في القطاع الوظيف العمومي	05
54	تتبع الأخبار والمستجدات في الوظيف العمومي	06
55	الفرق بين الادارة الرقمية و التقليدية	07
56	استخدام الرقمنة في الإدارة العمومية يقلل من الأخطاء	08
57	كيفية تطبيق الرقمنة في الوظيفة العمومية	09
58	التحول إلى الرقمنة في القطاع العمومي هو حتمية وليست مجرد خيار	10
59	أمتلك مهارات استخدام الحاسوب الأساسية	11
60	استخدام Word و Excel فقط	12
61	امتلاك المهارات في استخدام الرقمنة ضروري للاندماج في سوق العمل	13
62	تأثير الرقمنة في التوظيف بشكل	14
63	امتلاك مهارات رقمية محفزا للبحث عن وظيفة	15
64	دورة تكوينية حول الرقمنة	16
64	احتياج إلى تكوين في الرقمنة للمنافسة على فرصة عمل	17
65	تشجع على تقديم التكوينات المجانية أو المدعمة لفائدة البطالين	18
66	التكوين الرقمية الحالية كافية	19

# مقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في شتى الميادين، فرضت الرقمنة نفسها كأحد أبرز المظاهر التي غيرت وجه الحياة المعاصرة، سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات. وقد أصبحت التقنية الرقمية أداة مركزية في صياغة السياسات العامة، وتنفيذ البرامج التنموية، بل وتوجيه تفاعلات الأفراد مع الدولة والمجتمع. ولم يعد الحديث عن الرقمنة مقتصرًا على مجالات الاتصالات أو التجارة فحسب، بل تعداها ليشمل قطاعات حيوية كالصحة، التعليم، والإدارة العمومية، وفي صلبها مجال التوظيف والعمل.

وفي الجزائر، شهدت السنوات الأخيرة تسارعًا واضحًا في تبني مقاربة الرقمنة ضمن السياسات الحكومية، حيث باتت الرقمنة توجهًا استراتيجيًا، تعوّل عليه الدولة في إصلاح الإدارة العمومية، وتحقيق مزيد من الشفافية، وتسهيل الحصول على الخدمة العمومية، بما في ذلك فرص التشغيل، وقد تم إطلاق عدة منصات إلكترونية لتسهيل التسجيل، المتابعة، وحتى الترشح للمناصب العمومية، مثل منصة التشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، ومنصة "التوظيف العمومي"، وغيرها من المبادرات الرقمية.

هذه الديناميكية، وإن كانت تعكس نية إصلاحية طموحة، إلا أنها تضع فئة البطالين أمام تحديات جديدة، ترتبط بمدى قدرتهم على التأقلم مع بيئة رقمية تتطلب كفاءات ومهارات تقنية معينة، ليست متاحة بالضرورة لجميع شرائح المجتمع، خاصة في بعض المناطق الداخلية التي لا تزال تعاني من ضعف البنية التحتية الرقمية، وانخفاض نسب التكوين في مجال الإعلام الآلي.

إنّ فئة البطالين تمثل شريحة اجتماعية حساسة، تتفاعل بشكل مباشر مع السياسات التشغيلية، وتُعد الأكثر تأثرًا بها. ومع توجّه الدولة إلى رقمنة مختلف آليات التوظيف، يجد البطال نفسه أمام واجب امتلاك الحد الأدنى من المهارات الرقمية، كاستخدام الحاسوب، التسجيل في المنصات، تحميل الملفات، تتبع عروض العمل، وغيرها من العمليات التي كانت، إلى وقت قريب، تنجز بشكل ورقي أو مباشر في الوكالات.

وفي هذا الإطار، تبرز إشكالية التكيف مع الرقمنة كعامل مهم في مدى نجاعة السياسات العمومية الرامية إلى تقليص نسبة البطالة، إذ لم يعد كافيًا توفير فرص العمل، بل بات من الضروري أن تكون هذه الفرص قابلة للوصول عبر قنوات رقمية يفهمها ويجيد التعامل معها المواطن الباحث عن الشغل.



كما أن التحول الرقمي في الوظيفة العمومية لا يرتبط فقط بإصلاحات إدارية، بل يتعداه ليشكل تحديًا اجتماعيًا، ثقافيًا، ومعرفيًا، يقتضي من البطال أن يكون فاعلاً في هذا السياق الجديد، لا مجرد متلقٍ سلبي للفرص. من هنا تبرز أهمية فهم اتجاهات البطالين نحو الرقمنة، لأن هذه الاتجاهات تُعد مؤشرًا حاسمًا لقياس مدى استعدادهم النفسي، التقني، والمعرفي للتفاعل الإيجابي مع هذه المقاربة الحديثة.

لقد أصبح من الضروري اليوم ألا تُقاس فعالية الرقمنة بعدد المنصات التي أُطلقت، ولا بعدد الملفات الرقمية التي أُجزت، وإنما تُقاس أولاً وأساساً بدرجة انخراط المواطن في المنظومة الرقمية، وبمستوى استيعابه للأدوات والوسائل الحديثة، ورضاه عنها، وهو ما يجعل من فئة البطالين محورًا هامًا في تقييم مدى نجاح التحول الرقمي في مجال التوظيف.

وبما أن ولاية الأغواط تُعد من الولايات الجزائرية التي تعرف تزايدًا في نسب البطالة بين صفوف الشباب، وكونها تمثل بيئة ذات طابع سوسيو-اقتصادي متوسط، فإن اختيارها كأرضية ميدانية للدراسة يُمكن من الاقتراب أكثر من الواقع الحقيقي للفرد البطال، وقياس تفاعله مع الخطاب الرسمي الداعي إلى الرقمنة. وهي بيئة تعبر إلى حد بعيد عن ما يمكن تعميمه على ولايات مشابهة من حيث الخصائص المجتمعية والاقتصادية.

وعليه، فإن هذه الدراسة تأتي لتسلط الضوء على هذا الموضوع من زاوية اجتماعية ونفسية وتكنولوجية، تحاول من خلالها تفكيك العلاقة بين الفرد البطال والتحول الرقمي في مجال الوظيفة العمومية، عبر تشخيص موقفه، مدى فهمه، درجة استفادته، والصعوبات التي يواجهها في هذا السياق.



الفصل الأول  
مدخل منهجي نظري

## اولا: الاشكالية :

إن ثورة المعلومات والاتصالات التي يشهدها العالم المعاصر وبعد التقدم الكبير في تقنيات الحاسبات وظهور الشبكات بمختلف أنواعها والنشر الإلكتروني بأفائه الواسعة غيرت معالم الحياة الإنسانية في مختلف جوانبها بفعل التطورات والإنجازات التكنولوجية المتلاحقة وأصبح تطور الأمم يقاس بمدى تمكنها وتطبيقها للتكنولوجيا في مختلف المجالات، المجال الاقتصادي، المجال التجاري والمجال الإداري وهذه الأخيرة من بين المجالات التي تواجه تحدي كبير وسريع، حيث طغت التكنولوجيا بمختلف جوانبها في جميع المؤسسات والذي أصبح المجال الإداري من أهم ميزات الوقت الحاضر والذي ينبغي التعامل معه وتوظيفه بكفاءة عالية.

وتعد الإدارة نشاطا متكاملا تتكون من مجموعة من الوظائف الإدارية المتعددة حيث أنها تسعى بذلك إلى تحقيق التكيف مع شتى الظروف التي تحيط بها وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها.

غير أن هذا التحول الرقمي لا يمس الجانب التقني فقط، بل يمتد أثره إلى البعدين الاجتماعي والاقتصادي، حيث يتفاعل معه الأفراد بحسب خلفياتهم وظروفهم وفي هذا الإطار، تبرز فئة البطالين كواحدة من الفئات الاجتماعية الأكثر تأثراً بتحولات سوق العمل وتغير أنماط التوظيف وتطرح الرقمنة تحديات جديدة أمام هذه الفئة، تتمثل في ضرورة امتلاك مهارات رقمية جديدة، ومواكبة التطورات التقنية، إلى جانب ما تخلقه من تعديرات في طبيعة عروض العمل العمومي.

وهنا تتباين اتجاهات البطالين إزاء هذه الرقمنة، بين من يرى فيها فرصة لتعزيز الشفافية وتكافؤ الفرص، ومن يعتبرها عقبة جديدة تعمق الإقصاء، خاصة لأولئك الذين يفتقرون للتكوين أو المهارات الرقمية.

من هذا المنطلق، تكتسي دراسة اتجاهات البطالين نحو رقمنة قطاع الوظيفة العمومية أهمية بالغة، لفهم تصوراتهم، وتحديد العقبات التي تواجههم، واستشراف السياسات الكفيلة بجعل الرقمنة عامل تمكين وليس إقصاء.

ما هي اتجاهات البطالين نحو رقمنة قطاع الوظيفة العمومية بالاغواط ؟

الأسئلة الفرعية:

ما هو مستوى وعي البطالين بمفهوم رقمنة الوظيفة العمومية ومجالاتها؟

كيف تقيم رقمنة القطاع العام من طرف فئة البطالين؟

ما هي العوامل التي تؤثر على اتجاهات البطالين نحو الرقمنة؟

ثانيا: الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

تؤثر الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية بشكل إيجابي على اتجاهات البطالين نحو فرص العمل.

الفرضيات الفرعية:

الوعي بمفهوم الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية يساهم في تكوين اتجاهات إيجابية لدى البطالين تجاه الرقمنة

البطالون ذوو المهارات الرقمية العالية يميلون إلى اعتبار الرقمنة فرصة لتحسين فرص العمل في القطاع العمومي

يؤثر التكوين الرقمي على اتجاهات البطالون بتوفير برامج تدريبية تساهم في تمكينهم من اكتساب المهارات الرقمية

اللازمة لدخول سوق العمل العمومي.

ثالثا: أهداف الدراسة :

التعرف على مستوى وعي البطالين بمفهوم رقمنة قطاع الوظيفة العمومية ومجالاته

تقييم نظرة البطالين نحو عملية رقمنة القطاع العام.

تحليل العوامل المؤثرة على اتجاهات البطالين نحو رقمنة الوظيفة العمومية.

اقتراح توصيات عملية لدعم فهم البطالين ومساهماتهم في التحول الرقمي للوظيفة العمومية.

رصد الفروقات في الاتجاهات تبعًا لمتغيرات ديموغرافية.

رابعًا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أن موضوع الدراسة موضوع هام وعلى قدر من الجدة باعتباره موضوع حديث ومتعلق بمنهجية عمل جديدة.

يكتسي أهمية بالغة من حيث مسايرة التطور التكنولوجي واستخدام التقنيات الحديثة.

تعتبر الرقمنة حلقة أساسية في كيفية استخدام وتطوير الخدمات داخل الإدارة من خلال الربط بين مصادر المعلومات المتاحة عبر شبكة الانترنت.

تتم عملية الرقمنة من خلال تحويل المصادر التقليدية على مختلف أشكالها إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية حيث تتم توجيه و ابراز المناصب الشاغرة للبطالين .

خامسًا: اسباب اختيار الموضوع:

أولًا: الأسباب الذاتية

اهتمامي الشخصي بفهم انعكاسات الرقمنة على سوق العمل، خاصة في القطاع العمومي.

رغبتي في تسليط الضوء على الفجوة الرقمية التي يعاني منها البطالون مقارنة بالمطلوب في سوق التوظيف الجديد.

سعيي إلى تطوير معرفة علمية دقيقة حول التحديات والفرص التي توفرها الرقمنة للبطالين.

إيماني بأن الرقمنة ليست مجرد تطور تقني، بل تغيير عميق يتطلب دراسة اجتماعية معمقة.

تجربتي الأكاديمية السابقة واطلاعي على دراسات ذات صلة شجعتني على الغوص أكثر في هذا الموضوع.

ثانيًا: الأسباب الموضوعية

أهمية الرقمنة كخيار استراتيجي تتبناه معظم الإدارات العمومية لتحقيق الفعالية والشفافية.

ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع، مما يفرض دراسة تفاعل البطالين مع التحولات الرقمية.

الحاجة إلى معرفة مدى استعداد البطالين للاندماج في بيئة عمل عمومية رقمية.

قلة الدراسات المحلية التي تناولت موضوع اتجاهات البطالين نحو الرقمنة، ما يجعل في حدود علم وقدرة الباحثين.

الدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه الرقمنة في خلق فرص عمل جديدة أو إعادة تشكيل الوظائف التقليدية.

ضرورة تقديم توصيات عملية تساعد صانعي السياسات على دعم البطالين ومرافقتهم نحو التكيف مع التحول الرقمي.

سادسا: تحديد المفاهيم:

الاتجاهات :

تعريف ألپورت (ALLPORT) للاتجاه هو إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة ولها فعل توجيه على استجابات الأفراد للأشياء والمواقف المختلفة.<sup>1</sup>

تعريف بوجاردوس (BOUGARDUS): فيرى أن الاتجاه بأنه نزعة للتصرف سواء إيجابا أو سلبا نحو وضع ما في البيئة التي تحدد قيما إيجابية أو سلبية لهذا التصرف.<sup>2</sup>

تعريف توماس (TOMAS) اتجاه الشخص هو حصيلة مزاجه ونوع المفاهيم التي يفرضها عليه مجتمعه والصورة يدرك بها شتى المواقف في ضوء خبراته وتفكيره.<sup>3</sup>

التعريف الإجرائي

<sup>1</sup> آدم محمد سلامة، مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، دار المنظومة، المجلد 8، العدد 4، ص 8.

<sup>2</sup> بوجاردوس، إيموري. "المدخل إلى علم الاجتماع"، ترجمة: عبد الباسط عبد المعطي، دار المعرفة الجامعية، 1990، ص. 215.

<sup>3</sup> توماس، ويليام. "السلوك الاجتماعي والشخصية"، ترجمة: عبد الرحمن عيسوي، دار النهضة العربية، 1983، ص. 142.

الاتجاه درجة العاطفية الإيجابية أو السلبية المرتبطة بموضوع نفسي معين.

### تعريف البطالين نظرياً:

لغةً:

"البطالة" من الفعل "بَطَلَ"، ويُقال بَطَلَ العملُ أي تَعَطَّلَ، وبَطَلَ الرجلُ أي تَعَطَّلَ عن العمل وأصبح عاطلاً<sup>1</sup>.

تعريف البطالين اصطلاحاً:

اصطلاحاً:

البطالون هم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه، والذين يبحثون عنه بجدية، ولكنهم لا يجدون فرصة عمل مناسبة في فترة زمنية معينة<sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي للبطالين:

البطالون في هذا البحث هم الأشخاص ضمن الفئة العمرية (15-60 سنة) الذين صرحوا بأنهم بلا عمل مدفوع الأجر خلال فترة جمع البيانات، رغم قدرتهم واستعدادهم للعمل، وسعيهم للحصول على وظيفة خلال الأسابيع الأربعة السابقة للاستبيان.

### الرقمنة نظرياً

يعرفها (Terry Kanny) تيري كاني " أن الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها كتب دوريات صور تسجيلات صوتية... (إلى شكل مقروء آلياً باستخدام الحاسب الآلي عبر النظام الرقمي الثنائي Bits والذي يعد وحدة المعلومات الأساسية لنظام المعلومات آلي قائم على استخدام الحاسبات الآلية وتحويل

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، 1990م، مجلد 11، ص 52.

<sup>2</sup> صندوق النقد الدولي، تقرير البطالة العالمي، 2019م، ص 18.

المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق الرقمنة ويتم القيام بهذه العملية باستخدام مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة<sup>1</sup>.

تعريف دوج هودجز Doug Hoodies مفهوما آخر تبنته المكتبة الوطنية الكندية ويعتبر فيه "الرقمنة عملية وإجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل مقالات الدوريات الكتب، المخطوطات والخرائط على شكل رقمي<sup>2</sup> وتشير شارلوت بيرسي إلى أن "الرقمنة منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي.

### التعريف الإجرائي:

الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات التقليدية إلى مصادر المعلومات الرقمية بواسطة الحاسبات الآلية.

### الوظيفة نظريا :

#### لغة:

كلمة "الوظيفة" مأخوذة من "الوظيفة"، وهي من الفعل "وظّف"، وتعني جعل له وظيفة أو مهمة محددة. والوظيفة في اللغة تُشير إلى العمل الثابت والمحدد الذي يُؤديه الشخص لقاء أجر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بهجة بومعرافي وأمين تازير مريم إشكالية معالجة الحروف العربية ضمن مشاريع الرقمنة بالمكتبة الرقمية، دراسة حالة المكتبة الرقمية بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية الجزائر، المؤتمر الدولي الخامس للغة العربية، ص162.

<sup>2</sup> عمران موسى حسين أبو طيخ، م. جمال ظاهر الظاهر، المكتبة الإلكترونية **e.Library**، الأسس والتطبيق، جامعة بغداد، كلية الفنون الجميلة، ص328

<sup>3</sup> بوزيان، عبد القادر. الوظيفة العمومي في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2018، ص. 45.

اصطلاحًا:

الوظيفة العمومي هو:

مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تُنظّم العلاقة بين الإدارة العامة وموظفيها الدائمين، بما يضمن سير المرفق العام بفعالية وحياد.<sup>1</sup>

كما يعرف أيضا بأنه:

"الإطار القانوني الذي يحدد كيفية التوظيف، الحقوق والواجبات، ومسار الحياة المهنية لموظفي الدولة والمؤسسات العمومية."

سابعاً: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

بعنوان "اتجاهات الجمهور الداخلي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة الجزائرية"، دراسة ميدانية بالمجلس القضائي لولاية أم البواقي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص اتصال وعلاقات عامة من إعداد الطالبتين (أسماء عابد، خولة عزيزي)، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، سنة 2015/2016.

تمحورت إشكالية الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي:

ما اتجاهات الجمهور الداخلي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية:

- ما درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجلس القضائي لولاية أم البواقي من وجهة نظر جمهور الداخلي؟

كيف يساهم تطبيق الإدارة الإلكترونية في تسهيل عمل موظفي المجلس القضائي لولاية أم البواقي؟

<sup>1</sup>بن عيسى، نوال. إصلاحات الإدارة العمومية في الجزائر: من التسيير التقليدي إلى الحوكمة الإلكترونية. مجلة البحوث والدراسات في العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة قلمة، 2021، ص. 78.

ما هي معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجلس القضائي لولاية أم البواقي من وجهة نظر الجمهور الداخلي؟

ما هي أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجلس القضائي لولاية أم البواقي من وجهة نظر الجمهور الداخلي؟

هل هناك تصور واضح من ماهية الإدارة الإلكترونية لدى موظفي المجلس القضائي لولاية أم البواقي؟

### وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

يتبنى المجلس القضائي في عمله إستراتيجية واضحة في مجال تقديم الخدمات الإلكترونية من خلال الاستغلال الأمثل لتكنولوجيا الاتصال الحديثة.

يمتلك المجلس القضائي قاعدة بيانات تتميز بنظام السرية في حفظ مختلف الوثائق وهذا ما تفرضه الطبيعة الحساسة للقطاع.

الإدارة الإلكترونية تسهل عمل موظفي المجلس القضائي من خلال التقليل من استخدام الورق، اختصار الوقت الجهد والمال وزيادة استقلالية الوظائف.

يعتبر ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية الناجم عن عدم تغيير الهيكل التنظيمي من نظام الإدارة القديم إلى هذا الأسلوب الجديد من أحد أكبر المعوقات والتحديات التي تواجه المجلس القضائي لولاية أم البواقي. وجود التشريعات والأطر القانونية اللازمة التي تقيد العمل في ظل نظام الإدارة الإلكترونية.

يستفيد موظفو المجلس من دورات تكوينية في مجال الإدارة الإلكترونية بشكل دوري، هذا ما جعلهم يتقنون العمل ضمن هذا النظام.

### الدراسة الثانية:

بعنوان الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية، دراسة واقع رقمنة الأطروحات والمذكرات، دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية الجامعية ITA ومكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بمسغانم " نموذجاً"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات من إعداد الطالبتين (بن علة فتيحة بلحاج قمر)، جامعة عبد الحميد بن

باديس مستغانم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الإنسانية، شعبة علم المكتبات والمعلومات، السنة الجامعية 2018/2019.

تمحورت إشكالية الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع رقمنة الأطروحات والمذكرات بالمكتبة المركزية الجامعية ومكتبة كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بمستغانم؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

إلى أي مدى تساهم الإمكانيات التقنية والمادية والبشرية التي تمتلكها المكتبة المركزية الجامعية ومكتبة كلية العلوم الاجتماعية بمستغانم والتي تؤهلها لتبني رقمنة الأطروحات والمذكرات؟

ما مدى تأثير عملية رقمنة الأطروحات والمذكرات على المكتبة المركزية ومكتبة كلية العلوم الاجتماعية بمستغانم والمستفيدين على حد سواء؟

أبرز المعوقات والصعوبات التي تحد من رقمنة الأطروحات والمذكرات في ما هي المكتبة المركزية الجامعية ومكتبة كلية العلوم الاجتماعية بمستغانم؟

نتائج الدراسة:

لقد خلصت الدراسة إلى نتيجة إيجابية مفادها أن مشروع الرقمنة الأطروحات والمذكرات على الرغم من كونه لا يزال في بدايته إلا أنه حقق الأهداف المسطرة له وأن هناك استخدام من قبل الطلبة والباحثين لهذه الأطروحات والمذكرات هذا بالنظر للمزايا التي تحققها الرقمنة للمكتبات الجامعية خاصة الوصول الحر إلى المعلومات.

الدراسة الثالثة:

بعنوان البطالة وآثارها الاجتماعية والنفسية على الشباب الجامعي الجزائري: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

"نموذجاً"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع من إعداد الطالبين بن عمر ياسين وبن حليلة

سامية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، شعبة علم اجتماع

العمل والتنظيم، السنة الجامعية 2018/2019

تمحورت إشكالية الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع البطالة لدى الشباب الجامعي بمدينة ورقلة، وما الآثار الاجتماعية والنفسية المترتبة عنها؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

ما مدى انتشار البطالة بين الشباب الجامعي في مدينة ورقلة؟

ما هي الأسباب الاجتماعية والاقتصادية التي أدت إلى تفاقم ظاهرة البطالة؟

ما هي الآثار الاجتماعية التي تخلفها البطالة على الشباب الجامعي؟

ما هي الانعكاسات النفسية للبطالة على نفسية الشباب الجامعي؟

ما الحلول الممكنة التي يقترحها الشباب لمواجهة هذه الظاهرة؟

نتائج الدراسة:

لقد خلصت الدراسة إلى أن البطالة تمثل أزمة حقيقية يعيشها الشباب الجامعي في مدينة ورقلة، إذ أظهرت النتائج أن الأسباب الرئيسية للبطالة ترجع إلى غياب التخطيط الفعال للتشغيل، ووجود فجوة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلي.

أما من الناحية الاجتماعية، فقد بينت الدراسة أن البطالة تؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي وزيادة النزاعات الأسرية.

ومن الناحية النفسية، يعاني الشباب العاطل عن العمل من مشاعر القلق والإحباط وفقدان الأمل في المستقبل.

وأكدت الدراسة أن الشباب يقترحون ضرورة دعم المشاريع الاستثمارية، وتنمية القطاعات الاقتصادية البديلة كالزراعة والسياحة لتقليل نسب البطالة.



**الفصل الثاني**  
**البطالة و الوظيف العمومي**

## اولا: تعريف البطالة:

يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة، الرغبة والبحث عن العمل، و يمس الفئة النشيطة أو القوى العاملة التي سوف يتم التعرض إليها لاحقا من خلال تعريفها. و تختلف تعاريف البطالة من منظمة إلى أخرى، و من تشريع إلى آخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد. لذا سيتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية للبطال.

تعرف البطالة على أنها : الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل و راغبا فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن لا يحصل عليه، ومن ثم فالزاهد في العمل لا يعد عاطلاً و لا يواجه بالتالي مشكلة اقتصادية، ومن أمثلة الزاهدين في العمل ربة البيت، فهي تتفرغ كلية لأعمال المنزل، ولا تبحث عن عمل ، أما إذا كانت قادرة على العمل و تبحث عنه فهي عاطلة ، ومن أمثلة الزاهدين في العمل هؤلاء الذين لديهم عقارات أو أسهم أو سندات ، ولا يعملون و تدر عليهم دخلا لا يعرضهم لمشاكل الفقر و تبعاته، وهم يأنفون من العمل لأن الثروة تساعدهم على التبلد و التقاعد، ولو أن هناك من يعملون على الأقل كأصحاب أعمال، و يبحثون عن العمل رغبة في شغل أوقات فراغهم.<sup>1</sup>

ولو كان الشخص قادراً على العمل و لا يبحث عنه، فهو لا يعد عاطلاً.

ويعرف البعض البطالة على أنها : الحالة التي تطلق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له، و راغبين فيه و باحثين عنه و موافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم لا يجدونه بالنوع و المستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة للقيود التي تعرضها حدود الطاقة و القدرة الإستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع.<sup>2</sup>

## ثانيا: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة

ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير و التعديل و هي أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.<sup>3</sup>

1 - احمد رمضان. عفاف عبد العزيز عايد. إيمان عطية ناصف، " مبادئ الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية لنشر، طبعة 2004، ص 256.

2 - علي لطفي ، إيهاب نديم ، أيمن الجماعي ، " التحليل الاقتصادي الكلي"، القاهرة ، مكتبة عين الشمس ، 1998 ، ص 111.

3 - ناصر دادي عدون، العايب عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 32-35.

## نظرية رأس المال البشري

مؤسسوها Becker و Schultz (1964).

يعتبر الأفراد أن التكوين والتدريب استثمار لزيادة الإنتاجية والحصول على وظائف أفضل وأجور أعلى، مع التركيز على كفاءة العامل وليس على من يشرف عليه.

## نظرية تجزئة سوق العمل

مؤسسوها M. Piore و D.B. Doeringer.

سوق العمل الأمريكي مجزأ حسب العرق، الجنس، السن، والتعليم، مما يؤدي إلى وجود بطالة مرتفعة في بعض القطاعات وندرة في أخرى. الأسواق الخمسة: داخلية، خارجية، أولية، ثانوية، رئيسية.

## نظرية البحث عن العمل

الأفراد يتكون وظائفهم للبحث عن فرص أفضل، مما يرفع معدلات البطالة خاصة لدى الشباب الجدد بسبب نقص الخبرة في سوق العمل.

## نظرية البطالة الهيكلية

التطور التقني السريع يؤدي إلى عدم توافق مهارات بعض العمال مع متطلبات السوق، بسبب ضعف الانتقال الجغرافي والمهني أو نقص التدريب المناسب.

## نظرية أجر الكفاءة

الفكرة الأساسية: أصحاب العمل يدفعون أجورًا أعلى لتحفيز العمال وزيادة الإنتاجية، مما يؤدي إلى فائض عرض العمل وظهور البطالة.

## نظرية اختلال التوازن

مؤسسها. E. Malinvaud :

البطالة نتيجة اختلال التوازن بين سوقي العمل والسلع بسبب جمود الأسعار والأجور.

نوعان من البطالة:

أ- فائض العمال مع فائض الإنتاج (تحليل كنزي)

ب- فائض العمال مع نقص السلع بسبب ارتفاع الأجور الحقيقية (تحليل كلاسيكي)

ثالثاً: أنواع البطالة

تنقسم البطالة إلى عدة أنواع، يتم تصنيفها حسب الدورة الاقتصادية أو طبيعة التنقل بين المهن، وتتمثل فيما يلي: <sup>1</sup>

البطالة الدورية:

ناجمة عن التقلبات الاقتصادية (رواج ثم كساد)

خلال الرواج: تنخفض البطالة نحو التوظيف الكامل.

خلال الكساد: يرتفع معدل البطالة بسبب تراجع الإنتاج والاستثمار.

تظهر غالباً في الاقتصادات الرأسمالية (كما حدث في 1930، 1962، 1983)

تُعتبر بطالة إجبارية نتيجة ضعف الطلب الكلي.

البطالة المقنعة:

تكسب عمالة أكثر من الحاجة الفعلية دون تأثير على حجم الإنتاج.

العامل يبدو مشغولاً لكنه لا يضيف قيمة حقيقية.

<sup>1</sup> 1-Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, (France, édition Eska, 1993), p 16.

تكثر في القطاعات الزراعية والإدارات الحكومية بالدول النامية.

يمكن علاجها بالتوسعات أو إعادة توزيع العمالة.<sup>1</sup>

### البطالة الاحتكاكية (الانتقالية أو المؤقتة)

تنشأ بسبب التنقل بين الوظائف أو المناطق بحثًا عن ظروف أفضل.

تعود غالبًا إلى نقص المعلومات بين العمال وأصحاب العمل.

تقصر مدتها مع تطور نظم الإعلام وسوق العمل.

أمثلة في الجزائر: انتقال العمال بين المؤسسات الأجنبية والوطنية أو الهجرة للخارج.

### البطالة الهيكلية:

تحدث بسبب التغيرات في هيكل الاقتصاد الوطني أو الإنتاج الصناعي.

التكنولوجيا الحديثة تتطلب عمالة مؤهلة مما يقلل الحاجة للعمالة البسيطة.

علاجها عبر برامج التدريب التحويلي وإعادة التأهيل.

### البطالة الموسمية (الظرفية)

ترتبط بأنشطة لها طابع موسمي مثل الزراعة والسياحة.

العمالة تكون مؤقتة ويتم تسريحها بانتهاء الموسم أو المهمة.

### البطالة الاختيارية:

العامل يتوقف عن العمل بإرادته (بحثًا عن عمل أفضل أو تفضيلًا للراحة)

<sup>1</sup>-رمزي زكي A ، "الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة" ، ( الكويت ، عالم المعرفة ، 1997 ) ، ص 33.

لا ترتبط بتخفيضات إجبارية من أصحاب العمل.

رابعاً: أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر

تنقسم أسباب تفاقم البطالة في الجزائر إلى:

**أسباب خارجة عن إرادة الدولة**

تشمل عوامل لا تتحكم فيها الحكومة مباشرة، من أبرزها<sup>1</sup>:

**انخفاض أسعار المحروقات:** بسبب اعتماد الاقتصاد الجزائري بنسبة 96% على صادرات الطاقة.

**تباطؤ النمو الاقتصادي العالمي:** خاصة في الثمانينات، مما أثر سلباً على الطلب على النفط والاقتصاد الجزائري.

**تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:** أدى انخفاض سعر صرف الدولار إلى تراجع القدرة التبادلية التجارية للجزائر.

**القضية السكانية:** عرف عدد السكان تضاعفًا كبيراً بين 1962 و1985، مما زاد من عرض اليد العاملة دون مواكبة خلق فرص العمل الكافية.

**أسباب نابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية**

وتشمل عوامل يمكن للدولة التأثير عليها، أهمها<sup>1</sup>:

**عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق:** بسبب الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات المؤسسات الاقتصادية، رغم محاولات الإصلاح بنظام (ليسانس - ماجستير - دكتوراه)

**البعد المكاني للسياسة السكانية:** التركيز السكاني في الشمال تسبب في ضغط على المدن، ونقص المشاريع في باقي المناطق زاد من البطالة.

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دارالحامد، الأردن، 2008، ص52-54.

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، العايب عبد الحمان، مرجع سابق، ص254، 255.

الاختلالات الهيكلية للاقتصاد: ضعف القطاعات الإنتاجية (الزراعة والصناعة)، وعدم قدرة هذه القطاعات على خلق فرص عمل كافية، بالإضافة إلى:

قلة ديناميكية الجهاز الإنتاجي وعجزه عن التوسع والاستثمار.

نقص دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقف بعض المشاريع.

غياب التكامل بين التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل، مما جعل التكوين يركز على الكم أكثر من النوعية.

### خامسا: العوامل المباشرة للبطالة

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجسيد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة و الخدمات. و تؤكد ظهورها بشكل أكثر وضوح ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية و العقود السابقة للتشغيل.

كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية و تأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل. الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها. مما يؤدي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية، وما سينتج عنه من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال.

سوء تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف و الأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية و ربما تحقيق فائضا و تراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، و لا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يجد من البطالة، كما يؤدي إلى توجيه العمالة إلى قطاعات الأكثر حاجة إليها.

### سادسا: بعض الحلول لظاهرة البطالة :

يقع على عاتق المؤسسات و الأجهزة الحكومية المسؤولة عن القوى العاملة، مسؤولية الحد من أو تخفيض معدلات البطالة، ومن الحلول المقترحة نجد :

- من أجل امتصاص البطالة من سوق العمل ، فإن الوضع يقتضي أولا اللجوء إلى الإحصاء الدوري ، حتى تكون بيانات البطالة جاهزة أمام مخطط القوى العاملة ، و أمام أصحاب الأعمال الذين لديهم رغبة في خدمة المجتمع ، وتكون هذه البيانات متعلقة بحالة التعطل العملية ،التخصص ، المهنة و النشاط الاقتصادي الذي يعمل به المتعطل السابق ،عمر المتعطل ،مكان إقامته ، استعداده للهجرة من مكان إقامته إلى مكان جديد، ثم جنس المتعطل و أيضا سبب تعطله، كل هذه البيانات تساعد مخطط القوى العاملة على اقتراح السياسات التعليمية و التدريبية و الاقتصادية والمالية التي تساعد على امتصاص البطالة.

- استخدام الطاقات المعطلة: يجب أن تقوم المؤسسات باستخدام الطاقات المعطلة لديها، من خلال تشغيل المصانع المتوقفة، أو رفع نسبة تشغيل المصانع الحالية، بما يعادل الطاقة القصوى لها، حتى تستطيع أن تمتص البطالة المقنعة لديها.<sup>1</sup>

ومن بين الحلول الممكنة للمشكلة نجد :

- تكوين العمال : و ذلك عن طريق التكوين المستمر من أجل التكيف مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل، والذي يرفق بإجراءات أخرى منها تشجيع حرية الانتقال من عمل لأخر، تحسين شروط سوق العمل ، خلق أقطاب إعادة تحويل أو إعادة تكييف بهدف خلق مناصب شغل للشباب وغيرهم.

- خلق مناصب عمل : انتهاج سياسة مناسبة لنمو الطلب و الإنتاج من شأنها أن تسمح للمؤسسات بالتوظيف ، كما أن انخفاض تكلفة العمل قد تؤدي إلى خلق مناصب شغل.

و يمكن توفير مناصب شغل من خلال استحداث مناطق صناعية أو مجتمعات صناعية في المدن التي تتميز بوفرة العمالة و انخفاض تكلفتها ، مثال ذلك ما تفعله بعض المؤسسات اليابانية والأمريكية من إقامة مصانع لها في دول شرق أسيا التي تتميز بانخفاض تكلفة العمالة بها مثل سنغافورة، ماليزيا ، تايلاندا.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر، " تقليل العمالة" ،الدارالجامعية ، الإسكندرية،2000،ص356.

أو بتشجيع الصناعات الصغيرة ، والصناعات اليدوية ، وذلك من خلال تشجيع صغار العاملين على قيامهم بمشروعات خاصة بهم ، و مساعدتهم في الحصول على قروض لإقامة هذه المصانع ، مساعدتهم في تصريف منتجاتهم و تزويدهم بالخامات بأسعار مناسبة.

توسيع المناصب و يتم ذلك من خلال تخفيض مدة العمل و إعادة تهيئة مدة العمل، فمثلاً إذا كان هناك 10 ملايين عامل يشتغلون 40 ساعة أسبوعياً ، يقبلون اشتغال 35 ساعة، فيتم تحرير 50 مليون ساعة و التي تعادل تقريباً 1430000 منصب شغل.

### سابعاً: تعريف الوظيف العمومي

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالوظيفة العمومي ، إذ أصبح من المصطلحات حديثة الإستعمال ، حيث اختلفت الدول في اصطلاحه ، إذ عرف في التعبير الانجليزي ب " الخدمة المدنية " وفي التعبير الفرنسي ب " الوظيفة العامة " وهذا الأخير تبنته جميع دول العالم المعاصر بما فيه الجزائر ، ولكن يختلف مفهومه في الواقع من بلد لآخر . أما في الجزائر نجد مصطلح الوظيفة العامة أو "الوظيفة العمومي" الأكثر شيوعاً حيث وضع أول تشريع له بعد الاستقلال سنة 1966 وهو الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 ويمكن ذكر بعض التعاريف منها:<sup>1</sup>

التعريف الأول:

الوظيفة العمومي هو مجموع النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور ، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العمومي لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور ويتميز خضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمتنفعين وتعيين موظفيه وتبيين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز .

التعريف الثاني : الوظيفة العامة هي نصيب من العمل على وجه الدوام والاستقرار في خدمة المرفق العام ، تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر.

<sup>1</sup> بن عاشور، محمد، القانون الإداري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص. 211.

## ثامنا: تطور التوظيف العمومي في الجزائر

إن أول نظام للتوظيف العامة عرفته الجزائر هو النظام الفرنسي الصادر في 1946/10/19 وقد كان هذا أول قانون للتوظيف العامة بفرنسا ، وامتد تطبيقه في الجزائر ولذا فإن نظام التوظيف العامة في الجزائر هو نفسه في فرنسا ، عدا بعض الاستثناءات التي اقتضتها الضرورة للتطبيق العملي ،<sup>1</sup> ويع هذا الوضع إلى التوظيف العامة ، ما لم تكن مفتوحة قبل استقلال الجزائر ، إلا أنه منذ عام 1956 وضعت بعض النصوص الرئيسية والتي تتعلق بنظام التوظيف ، والتي من شأنها تسهيل التحاق الجزائريين بالتوظيف العمومي ، واستمر هذا الوضع حتى سنة 1956 حيث صدر نظام أساسي جديد بفرنسا في 1956/02/04 ، وقد امتد هذا النظام في الجزائر أيضا وكان بمقتضى المرسوم الصادر في 1960/08/02 ، واستمر العمل به حتى انتهاء الثورة الجزائرية ، وبعد الاستقلال وقع على كاهل الدولة الجزائرية مهام صعبة ، وكان من بين ذلك تحقيق إصلاح إداري في الدولة ، وهذه المهمة لم تكن سهلة لأن الإدارة الجزائرية لم تكن مهيأة لتحقيق هذا الإصلاح ، وذلك لعدم وجود الأطارات الفنية اللازمة في هذا المجال لأنه لم يكن هناك موظفين عموميين جزائريين ،<sup>2</sup> سوى عدد محدود من الشباب حديثي الخبرة ، والذي جرى توظيفهم على وجه السرعة ، وكلفوا بتطبيق التشريعات الفرنسية . غير أنهم لم يكونوا مؤهلين لممارسة مهام جديدة ، الأمر الذي أدى إلى تفشي ظاهرة البيروقراطية في أعمال التوظيف العامة ، وقد ازداد هذا الأمر وضوحا بعد تدخل الدولة في جميع ميادين النشاط وتطبيقها للنظام الاشتراكي ، مما ترتب عنه ازدياد المهام على عاتق الإدارة الجزائرية ، ولهذا ظهرت الحاجة الملحة إلى تنظيم شامل للتوظيف العمومية ، وظهور الدعوة إلى تجديد العلاقة التي تربط الدولة بالموظفين ودورهم في مجال الخدمة العمومية .

لذا قامت الحكومة الجزائرية في 1965/09/26 بتشكيل لجنة وزارية مثلت فيها وزارة المالية الداخلية وهي وزارة تابعة للإدارة العامة ، وذلك لوضع قانون أساسي للتوظيف العامة الجزائرية ، وقامت اللجنة بقيام بأعمالها على خير وجه ، وأعدت مشروع القانون اللازم في جانفي 1966 ، ثم عرض هذا على مختلف الإدارات والوزارات وحزب جبهة التحرير الوطني وكذلك النقابات المهنية المختلفة ، بعد إبداء الأراء والمقترحات في المشروع ، عرض على مجلس الوزارة

<sup>1</sup> شعوط، مصطفى، القانون الإداري الجزائري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2003، ص. 233.

<sup>2</sup> مرزوق، محمد الهادي، التوظيف العامة: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص. 55.

للمناقشة ، وكان ذلك في أفريل 1966 ثم ناقشه بعد ذلك مجلس قيادة الثورة في ماي 1966 ، ثم أصدر بعد ذلك في 1966/06/02 ، وقد تضمنت هذه النصوص القانون الأساسي والمبادئ والقواعد الرئيسية للتوظيف العامة ، وتركت للوحدات الإدارية مهمة تحديد نماذج تطبيق بالنسبة لكل مجموعة وظيفية بشرط أن لا يتعارض ذلك مع التوازن العام للوظائف في الدولة.

ثم جاء المرسوم الصادر بتاريخ 1969/05/22 والذي حدد الإطار القانوني للحلول تضمنها الأمر 133/66 حيث سمح بإنشاء وفتح مؤسسات مختلفة لضمان أعداد المرشحين وتحسين وضعيتهم وترقيتهم. حيث نجد أنه في مجال الأجور والمرتبات مثلا تم إنشاء لجنة وطنية لدراسة واقتراح العناصر الكفيلة لوضع سياسة بين القطاع الاقتصادي والتوظيف العمومي وذلك بمقتضى المرسوم 10/74 المؤرخ في 1974/01/30. ولقد عرف نطاق تطبيق القانون الأساسي للتوظيف العمومي تقلصا معتبرا مع مرور الزمن ، ونظرا للمكانة التي تتبناها الإدارة في الدول المعاصرة ، اعتبرت المؤسسات والإدارات العمومية قطاعا مستقبلا بذاته من شأنه تحقيق التطلعات الخاصة منها فيما يخص عالم الشغل الذي جاء به القانون الأساسي العام للعمال 12/78 المؤرخ في 08/05/1978 لتطويره وتنميته. وبعد ذلك تم إحداث قانون أساسي نموذجي يتمثل في المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 كبديل للقانون الأساسي المتمثل في الأمر 133/66 حيث أول ما يمكن ملاحظته هو اتساع نطاق التوظيف العمومي ليشمل كافة المؤسسات العمومية والإدارات خلافا لنطاقه القديم الضيق الذي عرف تقلصا معتبرا خاصة في أعقاب السبعينات كما أن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية احتفظ بالمبادئ الأساسية للتوظيف العمومي وعرف تغييرا نسبيا كمحاولة لتفادي عيوب قانون التوظيف العمومي السابق نجد مصطلحات جديدة نذكر منها<sup>1</sup>:

- تسمية الموظف التي لم تعد تطلق على العامل في هذا القطاع إلا بعد تثبيته في منصب عمله.
- مصطلح الفترة التجريبية الذي حل محل نهاية التربص... إلخ.
- إدخال ما يعرف " بتعويض الخبرة المكتسبة " حق خارج قطاع التوظيف العمومي وهو مقترن بالسنوات المقضية خلال مدة معينة في الرتبة كمكافأة عن الأقدمية.

<sup>1</sup>عاشور، عبد الحميد، النظام القانوني للتوظيف العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. 112

وفي الأخير فبالرغم من تأخر المشروع في تطبيق القانون الأساسي العام للعامل نجد أنه جاء ليكيف الإدارة بمقتضيات التطور الإقتصادي والاجتماعي ، وفي حسم الإصلاحات المترتبة عن تطبيق دستور 1989/02/23 اضطر المشرع إلى إلغاء القانون الأساسي العام للعامل واستبداله بين قطاع التوظيف العمومي وباقي قطاعات النشاطات الأخرى ، أما حاليا وفي ظل الإصلاحات الجارية ، فالوظيفة العمومية المقصودة في ظل الإصلاح هي الأداء الأفضل التي يمكن للدولة أن تجسد من خلالها:

- دورها كسلطة عمومية.

- سلطتها وديمومتها.

- قدرتها على القيام بمهامها ومسؤولياتها.

هذه الأهداف التي يسعى إليها المشرع مراجعة القانون الأساسي للتوظيف العمومي يتم تحقيقها بناء على مبادئ أهمها

- ديمقراطية الوظيفة العمومية.

- استمرارية واستقرار الوظائف.

- المساواة في الحقوق والواجبات.

وقد رسم مشروع إصلاح منظومة الوظيفة العمومية إلى ثلاثة مفاهيم متلازمة للعلاقة التي تربط الموظف بالإدارة وهي:

- نظام الحياة المهنية بالمفهوم القانوني.

- المفهوم التعاقدية.

- نظام الاتفاقيات الجماعية..

**تاسعا: الطرق الرئيسية للتوظيف**

1. التوظيف بالطريقة الداخلية:

أ- عن طريق المسابقات المفتوحة:

عند توفر مناصب شاغرة في المؤسسة والتي لا بد لها من يشغلها ، وذلك بفتح المجال أمام المعنيين بذلك من خارج الإدارة أو داخلها هذا بإعلانها عن شروط التقدم للترشح وتاريخ إجراء هذه المسابقات عن طريق الإعلان في الجرائد

وطنية ، وبهذا فالمؤسسة تتيح الفرصة أمام موظفيها المعنيين والموجودين في الرتبة الأدنى قصد الترقية إلى رتبة أعلى .

وكما يتيح التوظيف أو الترقية لموظفي الإدارة تبعا لإحدى الكيفيتين التاليتين أو كلاهما مع بعض<sup>1</sup> .

\*المسابقات عن طريق الاختبار والمسابقات على أساس الشهادات ، وينتج عن هذه المسابقات إعداد القوائم يصنف فيها حسب ترتيب الاستحقاقات للمرشحين المقبولين من قبل اللجنة المختصة بذلك وتقرر التعيينات حسب هذا الترتيب ، وقد تحدث أحيانا أن تكون المسابقة مغلقة أي قاصرة على موظفي الإدارة فقط .

\*الطريقة الداخلية المغلقة : في هذا النوع من التوظيف تعتمد الإدارة المناصب الشاغرة لديها على ما تملكه وتزخر به من طاقات بشرية ، دون الاستعانة من جهات خارجية ولهذا الطريقة إيجابيات تخدم الأعدان الموظفين حيث تسمح لهم بالترقية المهنية مما يحفز الموظفين على البذل والعطاء والتفاني في العمل مما يخلق نوعا من التنافس إلا أنه تنافس شريف .

وملاحظ ان التوظيف الداخلي شأنه شأن التوظيف الخارجي فهو يحتم على الإدارة الاختيار باتباع المعايير الأسس الخاصة التي تضعها السلطة المخول لها .

حيث تجد الإدارة نفسها مرغمة على ذلك إذا ما كان لديها عدد هائل من الموظفين المعنيين بهذه الترقية ، وعادة ما تلجأ الإدارة إلى أسلوب جدي ، بدأ العمل به في الدول المتقدمة في السنوات الأولى من الخمسينات ، وهو التدريب أثناء العمل فهو من الضروريات للمنظمات ، واكتساب الخبرة والممارسة الفعلية للعمل قد تؤهل الموظف الترقية إلى وظيفة ذات مسؤوليات وواجب أعلى من السابقة .

وكذلك من الطرق المتبعة في كثير من هذه المنظمات ، اشتراط الترقية للموظف بنجاحه في دورة تكوينية أو تدريبية تقيمها الإدارة باعتباره أن نجاحه يعتبر معيارا أو دليلا على كفاءته للترقية إلى وظيفة أعلى .

الأمر الذي لم يتغاضى عند المشرع الجزائري ، حيث أقرت في المادة 172 من القانون 12/78 . أين يتعين عن المؤسسات أو الإدارات العمومية بغية تحسين مردوديته أن تضيء له الحق التكوين وتحسين المستوى .

وإذا تم إثبات تأهيله تبعا لما حددته نصوص القانون الأساسي النموذجي 59/85 في المادة 34 والنصوص المتممة له

<sup>1</sup> بن سعادة، عبد القادر، الوظيفة العامة وتسيير الموارد البشرية في الجزائر، دار المعرفة، الجزائر، 2010، ص. 79

إذ جعلت إمكانية السماح للموظفين المعنيين بالارتقاء إلى رتب أعلى وفقا لثلاث طرق أساسية<sup>1</sup>.

- عن طريق الامتحان المهني.

- عن طريق قائمة الكفاءة والاختيار.

- عن طريق التأهيل المهني.

- عن طريق الامتحان المهني : هذه الطريقة تعطي نوعا من التحفيز للموظفين الذين يرغبون في الارتقاء ، كما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85(1) ، حيث يسمح للحاصلين حد أدنى من الخبرة المهنية (5 سنوات) في حدود الشروط المنصوص إليها في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك من الالتحاق برتبة أعلى من تلك التي كانوا يشغلونها سواء عن طريق الأقدمية في السلك أو عن طريق أقدمية ممزوجة بالتكوين والإتقان. على أساس الكفاءة والاختيار: تعتمد هذه الطريقة على امتياز وهذا ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة 55 من المرسوم 59/85 التي نصت على الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط ، الأقدمية على الأقل (10 سنوات ) ويمكنهم إثبات الخبرة المهنية الكاملة .

حيث ترمي الترقية الاختيارية إلى الالتفات إلى فئة أخرى من الأعوان الذين قضوا جزءا كبيرا من حياتهم العملية في الخدمة العامة والتي تحدد ما بين 08 إلى 10 سنوات.

حيث تمكن هذه الترقية بالالتحاق إلى رتبة أعلى ، إذ تضبط قائمة تأهيلية للترقية الاختيارية.

ويمكن الارتقاء إلى منصب شاغر أعلى حسب المعايير التالية:

\*الأقدمية.

\*السن.

\*عدد الأطفال.

\*المشاركة في حرب التحرير.

- عن طريق التأهيل المهني:

يعتبر التأهيل المهني ترقية استثنائية للموظف الذي أثبت تأهילה خاصا ، فيقدر التأهيل عن طريق التسجيل في قائمة

<sup>1</sup> الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

الكفاءة المهنية بعد إطلاع على ملف المعني.

وبإعداد التقرير التفصيلي تعدده مصلحة المسيرة ويتم استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء قانونيا ، على أن تحترم نسبة الترقية عن طريق التأهيل المهني التي لا تتجاوز 05% من عدد المناصب المطلوب شغلها.<sup>1</sup>  
التوظيف الخارجي:

يقصد بالتوظيف الخارجي المصدر الذي تستمد منه الإدارة أعوانها ، إذ بمقتضاه يحق لها الالتجاء إلى سوق العمل خارج التوظيف العمومي والبحث في صفوف المتخرجين من الجامعات والمعاهد والمدارس ممن تتوفر فيهم الكفاءة والمقدرة على شغل الوظائف الشاغرة ، ويوجد نوعين لهذا التوظيف.

أ- التوظيف على أساس المسابقات: والمسابقة على أساس الرأي المشرع الفرنسي هي: ذلك الامتحان الذي يجري بقصد تقديم مرشحين بعد مراقبة مؤهلاتهم وإمكاناتهم لإدارة المنظمة .  
فالمسابقة أيا كانت طبيعتها لا بد من الامتحانات المهنية ، وهي أنسب الوسائل المعروفة حاليا لتوظيف الموظفين أكثرها استعمالا في كل الدول على اختلاف أنظمتها.

فالمسابقة أيا كانت طبيعتها لا بد أن تشمل على عامل المنافسة الذي يجعل المترشحين يتسابقون على نيل مناصب في الوظائف المعروضة وتكون كفاءتهم وقدرتهم العلمية وسيلتهم في ذلك.

وتنص المادة 34 من المرسوم 224/89 (1) الخاصة بشروط التوظيف في سلك المساعدين الإداريين عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من بين المرشحين الذين يثبتون سنتين على الأقل من التكوين العالي وكذلك المادة 33 من المرسوم 117/90 (2) والتي تحدد شروط التوظيف الفقرة 02 : يوظف أساتذة التعليم المهني -عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من بين المرشحين الحائزين على تقني سامي او ما يعادلها.

ب-التوظيف المباشر: وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85 عن طرق التوظيف المباشر ، حسب الشرط التالية :

-من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية.

-من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، سنة 1985.

وهنا يتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المرشح لإجراءات المسابقة أو الاختبار ، وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 59/85 هو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين ، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 224/89 حيث نص فيها على أنه :

يمكن أن يوظف . 25% المساعدون الإداريون الرئيسيين على أساس الشهادات ، وفي حدود ذلك من المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها .

### عاشرا: الطرق الاستثنائية للتوظيف

نصت المادة 34 من المرسوم 59/85 (1) في الفقرة ج : على سبيل الاستثناء من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل و هـ\ا في الحالات الآتية: <sup>1</sup>

واما لتوفير احتياجات استثنائية خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة و السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين. غير أنه في هذا النوع من التوظيف يعفي المترشحين من شروط المسابقة للالتحاق بهذه المناصب على أنه لا بد من توفر الشروط اللازمة لشغل الوظيفة كمؤهلات أو خبرات أو سواها ، بالإضافة الى ضرورة قضاء فترة التجربة بالنسبة للمعينين لهذه المناصب قصد اقرار صلاحيتهم لشغلها بصفة دائمة باصدارقرار الترسيم أو التثبيت.

وكما يكون هذا التوظيف على العناصر الموجودة داخل الإدارة يمكن أن يكون على عناصر من خارجها.

إحداث سلك جديد : حيث عادة ما يحصل وأن تحدث أسلاك جديدة داخل الإدارة بناء على دراسات معينة تقوم بها المديرية العامة للتوظيف العمومي بغرض تدارك النقائص التي تظهر أثناء أداء المرافق العامة لمهامها ، وهذا ما تجلّى واضحا سنة 1990 بموجب المرسوم 244/89 (2) ، أحدثت الوزارة الأولى سلكا جديدا وهو سلك المساعدین الرئيسيين

وتم إلغاء سلك الملحق الإداري وهذا بترقية الملحقين الإداريين إلى رتبة مساعد إداري ، فتغير تصنيفهم من الصنف 12 القسم 01 إلى الصنف 13 القسم 01 ، ومن كانت تتوفر فيهم شروط الترقية إلى منصب متصرف إداري الذين كان يعلو مباشرة رتبة ملحق إداري حيث تمت ترقيةهم إلى رتبة مساعد إداري رئيسي ، فكانت هذه الأخيرة همزة وصل بين رتبة مساعد إداري رئيسي ومتصرف إداري.

<sup>1</sup> ابن عبو، عبد الغني، مبادئ الوظيفة العمومية في الجزائر، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.ص31

## خلاصة الفصل :

تعد مشكلة البطالة من أعظم المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي وذلك لآثارها السلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة ككل. وما زاد الأمر تعقيدا هو سرعة انتشارها في العالم بأسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي أخذت تلغي دور الأيدي العاملة في كثير من القطاعات الصناعية.

مما يجعل علاجها ليس بالأمر الهين بالنسبة للحكومات خاصة حكومات الدول النامية التي تفتقد الوسائل الناجعة للقضاء عليها. وبالتالي فإن الرهان الحقيقي لمستقبل الشغل ببلادنا يقوم على أساس تنمية الأنشطة الذاتية، من خلال إنشاء مؤسسات و مشاريع فردية و جماعية قادرة على البقاء و الاستمرارية من جهة، و على رفع معدل المر دودية لمختلف عوامل الإنتاج من جهة أخرى. الشيء الذي سيخفف من حجم البطالة على المدى الطويل.

الفصل الثالث

الرقمنة

## تمهيد :

تشكل الرقمنة لغة العصر و أدواته و هي التقنية الأكثر استخداما في حياتنا و بالكاد لم يبقى شيئا إلا غزته الرقمنة لقد غيرت نظرتنا إلى الكثير من أمور حياتنا و أعمالنا و تصرفاتنا بشكل كبير إنها تكاد تلغي كل حياتنا التقليدية و تفرض علينا نمط جديد من الحياة و المعاملات والأعمال و الإتصالات تختلف تماما عما سار عليه البشر قبل بضع عقود لقد جعلت العالم في ثوب جديد في كل تعامله، قصرت في المسافات و فتحت أفاق جديدة اختصرت زمن الإنجازات في شتى الميادين.

## اولاً: نشأة الرقمنة وتطورها.

نشأة الرقمنة وتطورها، يرجع مفهوم الرقمنة إلى التطورات تاريخية عديدة في المرافق ومؤسسات معلومات، لتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الآلي فيها، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، منذ الخمسينيات حسب هرتر من خلال النتائج المحققة لإخفاء السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الإلكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكة السجلات وتبادلها في مجال الفهرسة التعاونية،<sup>1</sup> كذلك في الإعارة من المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية المفادة توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من قبل القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبع في جويلية 1994.

يغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الأنترنت باعتبارها فضاء المعلومات والمعرفة في المكتبات، ليمتد بعدها إلى إجتماعات عديدة بين القوى العظمى، لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بين توسيع المعرفة إلى أوسع الحدود، وجاءت بعد العديد من الإجتماعات بين هذه القوى، من أهمها إجتماع بروكسل 1995 لدعم التنمية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والعلمي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية بتمويل من المؤسسات القومية للعلوم والوكالة الفضائية للنازا التابعة لوزارة الدفاع ليشمل هذا المشروع إقامة ستة مكتبات رقمي تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي بدعم من المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية. تنقل بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها إسم ذاكرة ميموريا (mimoria)، بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية (وأكسفورد تاكست أرشيف) ومعهد (تولون) للأبحاث العلمية والمؤسسات في المعلوماتية، أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الإنتاج الفكري الإلكتروني لقطاعات النوعية ولموضوعية،

ليرتبط بعدها بمكتبات عديدة من الدول المتقدمة . خلال مشروعات عملاقة للمكتبات الرقمية.

من إن المتتبع لمسار الرقمنة المكتبية يدرك أن هذا التحول جاء نتيجة تحديات عرفتتها تقنيات المعلومات والإتصال الذي مكن المكتبات من تدعيم إستراتيجيات لتنمية أداؤها، هذا التطور الهائل للمعلومات والإتصال التي حققته في مجالات عديدة نتيجة توظيف البرمجيات والأنترنت ليصل إلى المفردات والمصطلحات.

<sup>1</sup>أحمد الكبيسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، العربية، العدد 29، 2008، ص12

أما في ما يكتبه ويقوله الباحثين والمتخصصين في مجال الرقمية التي تطور إستخدامها في إختزان البيانات الببليوغرافية وإسترجاعها وبنها إلى الجهات المستفيدة الأخرى.

بدأت تتردد مصطلحات عديدة مشابهة مثل ( المكتبة الافتراضية، المكتبة الإلكترونية، المكتبات الرقمية) كل هذه المصطلحات بقيت تتسم بالغموض لتعدد مصطلحاتها حيث سماها ليكيلد بمكتبة المستقبل وسماها الإنكستر بمكتبة دون ورق.<sup>1</sup>

إلا أنه مهما إختلفت هذه التسميات يبقى جوهرها واحد وهو إدخال تطبيقات الحاسوب والشبكات في تنظيم الوثائق وإسترجاع المعلومات.

هذا التطور الوحيد لحوالي نصف قرن تبين أن هناك تسميات فرضت نفسها على أدبيات علوم المكتبات والمعلومات المكتبات الإلكترونية أو الرقمية أو الافتراضية والتي حصل خلط فيها بينها ينبغي توضيحه حسب ما تشمله هذه المصطلحات من معاني إضافة إلى الأشكال المختلفة والإشارات التناظرية التي تشمل كل المواد الرقمية من أصل إلكتروني وتتطلب جهاز إلكتروني لتصبح مقروءة، لأن عبارة الإلكترونية تشير إلى كيفية عمل الأجهزة أكثر من أنها صفة للبيانات التي تحويها، وعليه فإن

المكتبة الإلكترونية هي المصطلح الداعم والأوسع دلالة حيث يشمل كل من التناظري والرقمي ويضم كل جهود ترمي إلى إستخدام أجهزة إلكترونية مثل آلات الفيديو وقرنات المكروفيلم والحاسوب وهي

تشمل مواد إلكترونية ورقمية غير أنا هذه المصطلحات ماتزال رغم شيوعها تعاني الكثير والإضطراب.

<sup>1</sup> نفسه، أحمد الكبيسي، مرجع ص14

ثانيا: تعريف الرقمنة وخصائصها.

تعريف الرقمنة:

شاعت في الأدبيات العربية المعاصرة "الكتابة الرقمية" والإبداع الرقمي "والكتابة الإلكترونية" والترقيم"، وغيرها من المصطلحات التي تحيل إلى نمط جديد من الكتابة التي تولدت نتيجة التطور الهائل الذي حدث في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال<sup>1</sup>.

لغة: تدل مادة رقم من المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة والعمل والخط ويقول ابن منظور "الرقم والترقيم وتعجيم الكتاب". "ورقم الكتابة يرقمه رقما أعجمه وبينه، وكتاب مرقوم، أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط وقوله عزوجل "كتاب مرقوم" كتاب مكتوب والرقم قلم: الكتابة والخطم<sup>2</sup>.

الرقم: ضرب مخطط من الوشي.. ورقم الثوب يرقمه رقما ورقمه خطه

إصطلاحا: يعرف سعيد يقطين الترقيم التناظري النمط (Numerisation) بأنه عملية نقل أي صنف من الوثائق من (أي الورقي) إلى نمط رقمي، وبذلك يصبح النص والصورة الثابتة أو المتحركة أو الصوت أو الملف مشفرا إلى أرقام لأن هذا التحويل هو الذي يسمح للوثيقة أيا كان نوعها بأن تصبح قابلة للإستقبال والإستعمال بواسطة الأجهزة المعلوماتية"، وهنا يتضح أن ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب المطبوع أو المخطوط من صيغته إلى صيغته الرقمية ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب.

هناك مفاهيم أخرى تتعلق بمصطلح "الرقمنة" ذلك وفقا للسياق الذي يستخدم فيه، فينظر "تيري

كاني Terry kuny "إلى الرقمنة على أنها " أنها عملية تحويل مصادر المعلومات على إختلاف أشكالها من (الكتب، الدوريات، التسجيلات الصوتية، الصور، والصور المتحركة..) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسب

<sup>1</sup>أحمد لكيسي، سابق، ص 10

<sup>2</sup>أحمد فرج أحمد، الرقمنة داخل مؤسسة المعلومات أم خارجها المملكة المتحدة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 4، ص12

الآلية عبر النظام الثنائي البتات Bits ولاذبي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام المعلومات يستند إلى الحسابات الآلية. وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق عليها "الرقمنة" يتم القيام بهذه العملية وفق الإستناد إلى مجموعة التقنيات والأجهزة المتخصصة. من

وتشير " شارلوت بيرسي Charlette Buresi ' إلى الرقمنة على أنها البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي".

منهج يسمح بتحويل ويقدم دوج هودجز Doug Hodges مفهوماً آخراً تم تبنيه المكتبة الوطنية الكندية ويعتبر الرقمنة إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل ( المقالات، الدوريات، الكتب، المخططات، الخرائط). إلى شكل رقمي.

فيه وبمعنى آخر هي عملية تحويل البيانات لشكل رقمي، وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسب الآلي<sup>1</sup>.

تتميز الرقمنة عن غيرها بلخصائص التالية:

تقليص الوقت : فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن- الإلكترونية - المجاورة.

تقليص المكان:

تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المخزنة والتي

يمكن الوصول إليها بسهولة.

إقتسام المهام الفكرية من الآلة نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الاصطناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرصة تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

<sup>1</sup> سعيد يقطين، من النص إلى النص إلى جماليات الإبداع التفاعلي، ط1، بيروت، مركز النقائ العربي، 2005، ص 2.

تكوين شبكات الإتصال : تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الإتصال ، وهذا مايزيد من تدفق المعلومات بين المستعلمين والصناعيين

وكذا منتجي الآلات مع بقية الأنشطة الأخرى. بتبادل المعلومات ويسمح التفاعلية:

أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الإتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة<sup>1</sup>.

اللاتزامنية: وتعني إمكانية إستقبال الرسائل في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركون غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في الأنترنت مثل تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الأنترنت.

•قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الإتصالية متنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع، على مستوى العالم بأكمله<sup>2</sup>.

### ثالثا: أهداف الرقمنة:

الحفظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر، مقارنة بالورقية التي تتعرض لعدة أخطار<sup>3</sup>.

التخزين:

أما بخصوص التخزين فأن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي Dvd إذا الرقمنة توفر عليها الكثير من المساحات.

<sup>1</sup>محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009، ص13

<sup>2</sup>مهري سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر ، مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، علم المكتبات، قسنطينة، 2016، ص 1.13

<sup>3</sup>الحمزة منير، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، د.ط، دار الألفية للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2011، ص 174.

الأقسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الأنترنت سمحت الرقمنة بالإطلاع على نفس الوثيقة من مئات الأشخاص في نفس الوقت.

سرعة الإسترجاع وسهولة الإستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الإسترجاع، حيث أنه عندما ما تحول المواد الوثائقية إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء إسترجاعها في ثوان بدلا عدة دقائق إضافة إلى أهداف أخرى تتمثل في: من توصيل المعلومات دون جهد.

لربح المادي من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على اقرص مليزة أو إتاحة على الشبكة<sup>1</sup>.

معاونة المجتمعات القائمة في البحث والتعليم.

تطوير طرائق جميع مصادر المعلومات الإلكترونية.

#### رابعا: أهمية الرقمنة.

إن ضرورة التعرف على أهمية الرقمنة، سبب إتجاه العديد من المؤسسات ومنها المؤسسات التربوية،<sup>3</sup> الرقمنة مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة والتي أعطت الدافع نحو تحويل الكثير من المؤسسات من الشكل التقليدي إلى مجموعات تحتوي على الوسائط الرقمية.<sup>2</sup>

توجد فوائد كثيرة للرقمنة نذكر منها:

إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة.

- سهولة وسرعة تحصيل المعلومات والمعرفة من مفرداتها.

<sup>1</sup> أحمد علي، المكتبة الرقمية الأسس والمفاهيم والتحديات التي تواجه المكتبات الرقمية العربية، دمشق، العدد 1 و2، 2011.

<sup>3</sup> حمزة منير، المكتبة الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، دار الأملية لنشر والتوزيع، قسنطينة، 2010، ص74.

<sup>2</sup> عنكوش نبيل، المكتبات الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وإنتاجها، قسنطينة، 2010، ص159.

نقص تكاليف للحصول على المعلومات.

إمكانية التكامل مع الوسائط الأخرى ( الضوء، الصورة، الفيديو)

**خامسا: فوائد الرقمنة.**

توجد فوائد كثيرة للرقمنة نذكر أهمها:

إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة بأصولها وفروعها.

سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.

القدرة على طباعة المعلومات منها عند الحاجة وإصدار صور طبق الأصل عنها.

الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان أيضا.

نقص تكاليف الحصول على المعلومات.

إمكانية التكامل مع الوسائط الأخرى الصوت، الصورة، الفيديو.

**سادسا: أنواع الرقمنة.**

توجد ثلاث أنواع للرقمنة:<sup>1</sup>

ماهية الرقمنة الرقمنة على شكل صورة: Mode image

وهي من أنواع الرقمنة الأكثر إستعمالا على الرغم من أنها تحتل مساحة كبيرة عند

التخزين، ولها أهمية كبيرة في مجال الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة للباحثين

<sup>1</sup>مهري سهيلة، المكتبات الرقمية في الجزائر : دراسة للواقع وتطلعات المستقبل، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة،

والمختصين بدراسة القيم الفنية وليست النصية، وصورة تتكون من مجموعة نقاط تدعى بيكسال Pixel وكل بيكسال يمكن ترميزه ب 1.

بايت لصورة أبيض وأسود. Blanc it Noir.

8بايت لصورة في مستوى رمادي. gris de Niveaux.

24بايت أو أكثر لصورة ملونة. couleur En.

الرقمنة على شكل نص: Mode texte

هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص، فهو يسمح بتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص. وللحصول على هذا النوع يتم إستعمال برمجية التعرف الضوئي على الحروف OCR إنطلاقا من وثيقة مرقمنة في شكل صورة، حيث أن البرمجية تقوم بتحويل النقاط المكونة للصورة إلى رموز وعلامات وحروف، كما تسمح بتعديل وتصحيح الأخطاء، ومنتجي هذه البرامج قامو بتطوير منتجاتهم، حيث أصبحت هذه البرمجيات مصحوبة بقواميس وأدوات التحليل النحوي، وهذا النوع يناسب الوثائق التي تضم عدد كبير من أسماء وأشكال النحوية قديمة أو مكتوبة في لغات عديدة.

الرقمنة في شكل إتجاهي: Mode vectoriel

هي تقنية تعتمد على العرض باستعمال الحسابات الرياضية وهي تستعمل خاصة في مجال الرسوم بمساعدة الحاسب الآلي، والتحول من الشكل الورقي إلى الشكل الإتجاهي عملية طويلة ومكلفة<sup>1</sup>. ويتواجد حاليا شكل للتقديم الإتجاهي وهو Pdf تقنية طورتها شركة Adobe وهي عام 1993، للمادة وهي تهدف إلى نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا بشكل يحفظ.

<sup>1</sup>مهري سهيلة، مرجع نفسه. ص85.

## سابعاً: آثار الرقمنة.

## - إيجابيات الرقمنة:

- ✓ نقل الوثائق إلكترونياً بشكل أكثر فعالية<sup>1</sup>.
- ✓ تقليل التكلفة إلى أقصى حد ممكن.
- ✓ معرفة المقصرين في العمل بأسلوب متطور.
- ✓ توفير الشفافية والمسائلة.
- ✓ تشجيع المبادرات الإبداع والإبتكار.
- ✓ إختصار وتنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة.
- ✓ تقليل مدى تأثير العلاقات الإدارية على إنجاز العمل<sup>2</sup>.

## - سلبيات الرقمنة.

- خلق البطالة تطبيق الرقمنة قد يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة نتيجة الإستغناء عن خدمات العاملين.
- فقدان الخصوصية : مثل التعرف على مقدار إستهلاك فاتورة الكهرباء أو الغاز من خلال إدخال رقم الهاتف أو رقم المستخدم.
- شيوع ظاهرة التجسس الإلكتروني.
- زيادة التبعية للخارج باعتبار أن هناك العديد من التقنيات الحديثة تأتينا.

## - تحديات الرقمنة.

- ❖ إن تحويل مصادر المعلومات إلى الصيغة الرقمية يتطلب أجهزة ومعدات من أجل إتاحتها للمستفيدين، وهناك مشكلة مرتبطة بهذا الجانب وهي التغير التطور التقني سواء للأجهزة أو البرمجيات .

<sup>1</sup>عبد الرحمان سعد القرني، تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007، ص42.

<sup>2</sup>عبد الله آل سعيد آل دحوان دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، 2008، ص12

- ❖ قضية الحقوق الملكية الفكرية حيث لا يوجد إلى الآن قوانين واضحة وقوية تتعلق بحقوق الملكية الفكرية لمصادر المعلومات الرقمية، وهذا الأمر قد يشكل تحديا كبيرا أمام مؤسسات المعلومات مما يؤخر عملية الرقمنة فيها.
- ❖ البطء في عمليات التحويل الرقمي لمصادر المعلومات كعدم وضوح الرؤية الكاملة لمشروع الرقمنة من قبل القائمين به وعليه.
- ❖ التأخر في نشر وإتاحة مصادر المعلومات على شبكة الأنترنت بعد تحويلها إلى شكل رقمي.
- ❖ عدم وجود القوى البشرية المؤهلة التي تتعامل مع الرقمنة، بالشكل المطلوب.
- ❖ تتطلب عملية تنظيم مصادر المعلومات الرقمية الكثير من من الخبرة والكفاءة، لعرضها بشكل منظم على الأنترنت<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>مركز هردو لدعم التعبير الرقمي الرقمنة وحماية التراث الرقمي، منشورات مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، ص9.

## خلاصة الفصل :

أصبحت كفاءة الإدارة مرتبطة بمدى امتلاكها تجهيزات ووسائل الإتصال الرقمي ومدى جودتها نظرا لما تقدمه من خدمات للإداريين والموظفين بشكل عام، فهي تيسر عملهم وتضمن لهم التنسيق والتواصل فيما بينهم وتدعم فعالية نشاطهم، فالإطارات البشرية تحتاج إلى هذه الأجهزة لتنمية مكتسباتها وتطوير أداءها، خصوصا وأن الإتصال الرقمي يعد محورا رئيسيا لتبادل المعلومات والأفكار ذاتها والرفع من و المعارف.



**الفصل الرابع**  
**الاجراءات الميدانية للدراسة**

اولاً: مجالات الدراسة

### 1-1 المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة الميدانية في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بولاية الأغواط، باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تُعنى بتسيير عروض العمل ومرافقة طالبي الشغل. وقد وقع الاختيار على هذه المؤسسة نظرًا لدورها الحيوي في تشغيل الشباب، ولكونها تمثل فضاءً مناسبًا لتجسيد أهداف الدراسة المرتبطة بسوق العمل والتوظيف المحلي

### 1-2 المجال الزمني:

تمثل في المدة الزمنية التي استغرقتها عملية البحث بشقيه النظري و الميداني بهدف جمع المعلومات و البيانات قمنا خلالها بجمع المعلومات حول الجانب النظري لموضوع الدراسة حيث قمنا بهذا في شهر أواخر شهر فيفري وبداية شهر مارس سنة 2025، حيث جمعنا الكثير من المعلومات حول موضوع الدراسة، و تم خلال هذه الفترة تصنيف المادة العلمية التي تم جمعها و من ثم تجزئتها الى فصول للحصول على جانب نظري يناسب موضوع دراستنا كما تم صياغة استبيان وتقديمه لتحكيم من طرف مجموعة من موظفين لوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بولاية الأغواط ، ثم توزيع الاستبيان على العينة و من ثم استرجاعه .

### 1-3 المجال البشري :

ضم المجتمع الإحصائي للدراسة، البطالين المسجلين ضمن الوكالة الوطنية للتشغيل - الأغواط - ، و المجتمع إحصائي كبير مّا حدا بالباحثين إلى اختيار عينة بحثية تكونت من 50 موظفا.

## 1-4 العينة وخصائصها

## 1/ العينة القصدية :

تُعتبر عينة الدراسة من أهم دعائم البحوث الاجتماعية و الإنسانية، حيث تسمح بالحصول على المعلومات المطلوبة دون الابتعاد عن واقع الموضوع المراد معرفته، اعتمدت هذه الدراسة على العينة القصدية، حيث تم اختيار عدد من البطالين بأسلوب عرضي ، وقد تم اختيار 50 بطالا كعينة من مجتمع الدراسة.

## منهج الدراسة:

سيتم البحث المنهج الوصفي ، حيث سيتم جمع البيانات من خلال الاستبيان ، ثم قراءتها إحصائيا و التعليق عليها و محاولة تفسيرها للتوصل إلى النتائج.

## أداة جمع البيانات:

## الاستبيان:

و الاستبيان هو أداة بحثية تتكون من مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع المعلومات من المجيبين. يُستخدم بشكل شائع في مختلف المجالات مثل العلوم الاجتماعية، دراسات السوق ، الدراسات الصحية، والتقييمات التعليمية.

و يعرفه "رنسيس ليكرت" على أنه: " مجموعة منظمة من الأسئلة التي تُعرض على مجموعة من الأفراد للحصول على معلومات ذات فائدة إحصائية حول موضوع معين. بهدف جمع بيانات يمكن قياسها وتحليلها لفهم الاتجاهات، الآراء، السلوكيات، أو أي معلومات قابلة للقياس".<sup>4</sup>

<sup>4</sup> ، 'Rensis Likert - A Technique for the Measurement of Attitudes' ، Archives of Psychology .1932 ،

الصدق والثبات لأداة الدراسة الاستبيان

بعد صياغة الاستبيان في شكله الأولي، من الضروري عرضه على عدد من المحكمين ذوي الخبرة لضمان الصدق الظاهري للاستبيان، تم عرض شكله الأولي على موظفين المؤسسة .

حيث قاموا بمراجعة الاستبيان وتقييمه بناءً على خبرتهم.

وقد تم أخذ وجهات نظرهم وآرائهم بعين الاعتبار لإجراء التعديلات اللازمة.

ركزت عملية التقييم على مدى ملاءمة العبارات لمحاورها، وسلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية، وشمولية الاستبيان لمشكلة الدراسة وأهدافها، وبناء على ملاحظات السادة المحكمين، تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة أخرى جديدة لتحسين أداة الدراسة.



**عرض وتحليل  
بيانات الدراسة**

اولا: عرض وتحليل بيانات الدراسة:

البيانات الشخصية:

يوضح الجدول رقم 01 تكرار العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
60%	30	ذكر
40%	20	أنثى
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن الذكور يمثلون 60% من أفراد العينة، مما يدل على أن الذكور أكثر إقبالاً على التسجيل في الوكالة أو الاستجابة للاستبيان مقارنة بالإناث.

وقد يعود ذلك للفترة التي قمنا بتوزيع الاستبيان على المترددين على الوكالة، حيث تصادف ذلك مع اقتراب نهاية السنة الدراسية، زيادة على الخصوصية المجتمع الاغواطي الذي لا يقل فيه خروج الاناث الى الادارات خاصة عندما ينوب عنها في ذلك احد الاخوة او الاقارب

## الجدول رقم 02 تكرار العينة حسب العمر

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
56%	28	أقل من 30 سنة
30%	15	من 30 إلى غاية 40 سنة
14%	7	أكثر من 40 سنة
100%	50	المجموع

من خلال النسبة الواردة في الجدول اعلاه نلاحظ ان اعلى نسبة هي 56 % الفئة العمرية (اقل من 30) ، هذه الفئة التي عادة ما تطرق ابواب الوظائف بما انها متخرجة من الجامعات حديثا او من مراكز التكوين و الاداري المختلفة .

كما انه لايجب اهمال النسب الاخرى الاقل نسبة 30 % تمثل الفئة (30 الى 40) وتعد كذلك فئة قادرة على اقتحام ميدان العمل فهي تعد كذلك من فئة الشباب ،. اما النسبة 7 % الى الولوج الى السوق العمل لا تعتبر على فئة معنية مادام لم يصل المتقدم الى العمل الى سن التقاعد 60 سنة .

الجدول رقم 03 تكرار العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
8%	4	ابتدائي
20%	10	متوسطة
32%	16	ثانوي
40%	20	جامعي
100%	50	المجموع

نلاحظ ان أكبر نسبة وهي 40 % تمثل الفئة الجامعية لشهادات جامعية ، هذا مايشير الى العدد الهائل من خريجي الجامعة الجزائرية ، خاصة مع تعميم الجامعات على ولايات الوطن بالاضافة الى المراكز الجامعية ، هذه الفئة التي تعاني من ازمة البطالة كغيرها من الفئة وهي الطبقة الواعية بضرورة استخدام الرقمنة في التوظيف لتفادي المحسوبية و الجهوية اما نسبة 32 % تتمثل فئة الحاصلين على هذه الاخيرة التي تهتم كذلك بالرقمنة و التي عادة ماتكون حاصلة على الشهادات من مركز التكوين او الاداري ، فالرقمنة اصبحت مفروضة على الجميع نظرا لممارسة التكنولوجيا الحديثة سواء اكان جامعي ام يحمل شهادة ثانوية .

## ثانيا: الوعي بمفهوم الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية

## يوضح الجدول رقم 04 تكرار العينة حسب معرفة عامة لمفهوم الرقمنة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	35	70%
لا	15	30%
المجموع	50	100%

تشير نتائج الجدول 04 اعلاه إلى نسبة 70% من أفراد العينة (أي 35 فردًا من أصل 50) صرحوا بأنهم يمتلكون معرفة عامة بهذا المفهوم، في حين أن 30% من العينة (15 فردًا) أفادوا بعدم امتلاكهم لأي معرفة بهذا المفهوم.

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم إلمام أولي أو تصور عام حول مفهوم الرقمنة، وهو ما يمكن اعتباره مؤشرًا إيجابيًا يعكس انتشار هذا المفهوم في الأوساط الاجتماعية، خاصةً مع تعاظم حضور التكنولوجيا الرقمية في الحياة اليومية، وتزايد الاعتماد على الوسائط الإلكترونية في المعاملات الإدارية، والخدمات العامة، وحتى في فرص التشغيل. ويُعزى ذلك أيضًا إلى الانفتاح المتزايد على وسائل الإعلام، وشبكات التواصل الاجتماعي، والمنصات الرقمية المختلفة، التي أسهمت في تعزيز الوعي الرقمي لدى الأفراد.

غير أن وجود نسبة معتبرة تُقدَّر بـ 30% من أفراد العينة ممن أقرّوا بعدم معرفتهم بمفهوم الرقمنة يُعدّ مؤشرًا دالًا على وجود فجوة معرفية بين شرائح المجتمع، لا سيما في فئة العاطلين عن العمل، الذين يُفترض فيهم أن يكونوا أكثر اطلاعًا على المستجدات الرقمية، بالنظر إلى ما تتيحه الرقمنة من فرص في مجالات التكوين، والتوظيف، وريادة الأعمال.

انطلاقًا من ذلك، تبرز أهمية وضع برامج توعوية وتكوينية موجهة نحو هذه الفئة تحديدًا، بهدف تعزيز كفاءاتهم الرقمية، وتمكينهم من استغلال الإمكانيات التي توفرها الرقمنة في إدماجهم المهني والاجتماعي. كما يوصى بضرورة إدماج الثقافة الرقمية ضمن المسارات التعليمية والتكوينية لمختلف المستويات.

يوضح الجدول رقم 05 تكرار العينة حسب معرفة عامة مساهم الرقمنة في تحسين الأداء في القطاع الوظيف العمومي

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
60%	30	نعم
20%	10	لا
20%	10	نوعًا ما
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب مدى معرفتهم العامة بمساهمة الرقمنة في تحسين الأداء في القطاع الوظيفي العمومي. وثبّين البيانات أن 60% من أفراد العينة (أي 30 فردًا من أصل 50) صرحوا بأنهم يدركون أن للرقمنة دورًا في تحسين الأداء الإداري والخدمي داخل القطاع العمومي، بينما عبّر 20% (10 أفراد) عن عدم اقتناعهم أو معرفتهم بذلك، في حين جاءت إجابة 20% الأخرى (10 أفراد) بـ "نوعًا ما"، مما يعكس ترددًا أو إدراكًا جزئيًا لأثر الرقمنة في هذا السياق.

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم وعي نسبي بأهمية الرقمنة في تطوير أداء المرفق العام، وهو ما يُعد مؤشرًا إيجابيًا يعكس وجود ثقافة رقمية بدأت تتشكل بين أفراد المجتمع، خاصة في ظل التحولات الجذرية التي تشهدها الإدارة الجزائرية من خلال اعتماد أنظمة رقمية لتسيير الملفات الإدارية، وتحسين سرعة الخدمة، وتعزيز الشفافية والرقابة على الموارد.

من جهة أخرى، فإن وجود نسبة 40% من المبحوثين (بين من أجابوا بـ "لا" و "نوعًا ما") يشير إلى تفاوت في مستوى الفهم أو الاقتناع بتأثير الرقمنة، وقد يكون ذلك راجعًا إلى ضعف التكوين الرقمي، أو إلى محدودية تجسيد فعلي للرقمنة في بعض المؤسسات العمومية، مما يجعل الأثر غير ملموس على أرض الواقع بالنسبة للبعض.

إن هذه المعطيات تبرز أهمية تعميم التجارب الناجحة للرقمنة داخل الإدارات العمومية، والعمل على توسيع نطاق التكوين والتوعية حول فعاليتها، ليس فقط لدى الموظفين، بل أيضًا لدى فئة العاطلين عن العمل، قصد تحفيزهم على

تطوير مهاراتهم الرقمية والانخراط في ديناميكية التحول الرقمي كمسار أساسي نحو تحسين الأداء وضمان الحوكمة الرشيدة.

يوضح الجدول رقم 06 تكرار العينة حسب تتبع الأخبار والمستجدات في الوظيف العمومي

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
56%	28	نعم
44%	22	لا
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب مدى تتبعهم للأخبار والمستجدات المتعلقة بالوظيف العمومي. وثُبتت المعطيات أن 56% من أفراد العينة (أي 28 فردًا من أصل 50) صرحوا بأنهم يتابعون بانتظام ما يُستجد في هذا القطاع، في حين أفاد 44% منهم (22 فردًا) بعدم متابعتهم لمثل هذه الأخبار.

تشير هذه النتائج إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة يولون اهتمامًا بالتغيرات والسياسات الجديدة التي تمس قطاع الوظيفة العمومية، وهو ما يُعتبر مؤشرًا على وجود وعي نسبي بأهمية الإطلاع على المعطيات الإدارية والتشريعية، خاصة في ظل التحولات الهيكلية والرقمية التي يعرفها هذا القطاع في الجزائر، سواء من حيث قوانين التوظيف، أو أنماط التسيير، أو آليات الانتقاء.

ومع ذلك، فإن نسبة 44% ممن لا يتابعون هذه المستجدات تثير الانتباه، حيث تعكس وجود نقص في الوعي أو اهتمام ضعيف بهذه القضايا، رغم ارتباطها الوثيق بفرص العمل، والترقيات، وحقوق وواجبات الموظف. ويُحتمل أن يكون هذا العزوف ناتجًا عن انعدام الثقة في فعالية التوظيف العمومي، أو بسبب نقص مصادر المعلومة الدقيقة، أو حتى ضعف الرقمنة الإعلامية الرسمية.

انطلاقًا من ذلك، تبرز أهمية تعزيز قنوات التواصل المؤسسي، وتوفير منصات رقمية موثوقة ومفتوحة تُمكن المواطنين، لاسيما فئة البطالين، من تتبع السياسات العمومية المتعلقة بالتوظيف والإصلاحات الإدارية. كما يُوصى بتنظيم حملات إعلامية وتكوينية تهدف إلى تنمية ثقافة المتابعة المؤسسية لدى الأفراد، لما لذلك من دور في توجيه اختياراتهم المهنية وتمكينهم من التفاعل الواعي مع التغيرات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية.

## يوضح الجدول رقم 07 تكرار العينة حسب الفرق بين الادارة الرقمية و التقليدية

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
64%	32	نعم
16%	8	لا
20%	10	أحياناً
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب مدى معرفتهم بالفرق بين الإدارة الرقمية والإدارة التقليدية. وتُظهر المعطيات أن 64% من أفراد العينة (32 فرداً من أصل 50) أكدوا امتلاكهم لمعرفة واضحة بالفروقات بين النمطين، مقابل 16% (8 أفراد) أفروا بعدم معرفتهم بذلك، بينما أفاد 20% (10 أفراد) بأنهم يدركون الفرق أحياناً، أي بصورة غير دائمة أو غير مكتملة.

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم تصورات واضحة حول التحول من الإدارة التقليدية، القائمة على الورق والإجراءات البيروقراطية، إلى الإدارة الرقمية، التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير العمليات الإدارية. ويُعد هذا الوعي مؤشراً إيجابياً على اتساع الثقافة الرقمية وانتشار مفاهيم التحديث الإداري في الأوساط الاجتماعية، خاصة في ظل تبني العديد من المؤسسات العمومية في الجزائر لسياسات الرقمنة.

ومع ذلك، فإن وجود 36% من المبحوثين (بين من أجابوا بـ"لا" و"أحياناً") ممن لا يملكون تصوراً كافياً حول الفرق بين النموذجين الإداريين يُعدّ دليلاً على وجود فجوة في الفهم أو التكوين، مما يعكس الحاجة إلى مزيد من الجهود التوعوية والتكوينية لشرح أهمية التحول الرقمي، وما يتيح من مزايا من حيث تقليص الوقت، وضمان الشفافية، وتحسين جودة الخدمات.

انطلاقاً من هذه المعطيات، تبرز أهمية إدراج مفاهيم الإدارة الرقمية ضمن برامج التكوين المهني والتعليمي، فضلاً عن تكثيف الحملات التوعوية الموجهة نحو فئات المجتمع، وخاصة الباحثين عن عمل، حتى يتمكنوا من مواكبة التحولات التي يشهدها سوق العمل والإدارة العمومية، وليكونوا أكثر استعداداً للاندماج في محيط رقمي متطور ومتسارع.

يوضح الجدول رقم 08 تكرار العينة حسب استخدام الرقمنة في الإدارة العمومية يقلل من الأخطاء

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
68%	34	نعم
12%	6	لا
20%	10	أحياناً
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (08) توزيع إجابات أفراد العينة بخصوص مدى مساهمة الرقمنة في تقليل الأخطاء داخل الإدارة العمومية. وتبيّن المعطيات أن 68% من أفراد العينة (34 فرداً من أصل 50) يعتقدون أن استخدام الرقمنة يساهم في تقليل الأخطاء، بينما يرى 12% (6 أفراد) أن الرقمنة لا تُحدث فرقاً من هذه الناحية، في حين أفاد 20% (10 أفراد) بأن تأثيرها في تقليل الأخطاء يحدث "أحياناً" فقط.

تعكس هذه النتائج نظرة إيجابية سائدة لدى غالبية أفراد العينة تجاه دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري، وخاصة في ما يتعلق بتقليل نسبة الأخطاء البشرية، سواء كانت ناتجة عن التكرار اليدوي للمعلومات، أو عن سوء التنظيم الورقي التقليدي. ويُعزى هذا الإدراك إلى ما توقّره النظم الرقمية من دقة، سرعة، وتحديث آني للبيانات، مما يقلل من احتمالية الوقوع في الهفوات أو الثغرات الإجرائية.

ومع ذلك، فإن وجود نسبة 32% من المبحوثين (ممن أجابوا بـ"لا" أو "أحياناً") يوحي بوجود بعض التحفظات أو الشكوك حول مدى فعالية الأنظمة الرقمية في جميع السياقات الإدارية، وهو ما قد يرتبط بتجارب شخصية سلبية، أو ضعف كفاءة بعض المنصات الرقمية، أو نقص التكوين في استعمالها.

بناءً على ما سبق، تبرز الحاجة إلى تعزيز ثقة المواطنين في فعالية الرقمنة الإدارية من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية، وتحسين أداء المنصات الرسمية، وتكثيف برامج التكوين للموظفين، بما يُتيح تحقيق التحوّل الرقمي الشامل الذي يضمن تقليل الأخطاء، وتحقيق الشفافية، ورفع جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

يوضح الجدول رقم 09 تكرار العينة حسب كيفية تطبيق الرقمنة في الوظيفة العمومية

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
62%	31	نعم
18%	9	لا
20%	10	نوعاً ما
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (09) توزع آراء أفراد العينة حول معرفتهم بكيفية تطبيق الرقمنة في مجال الوظيفة العمومية. وتُظهر البيانات أن 62% من المبحوثين (31 فرداً من أصل 50) أفادوا بأنهم يعرفون كيف تُطبَّق الرقمنة في هذا القطاع، بينما صرَّح 18% (9 أفراد) بعدم معرفتهم بذلك، في حين عبّر 20% (10 أفراد) عن امتلاكهم معرفة جزئية أو غير مكتملة حول الموضوع.

تشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم إدراك عام لكيفية إدماج الرقمنة في تسيير المرافق العمومية، وهو ما يعكس تنامي الوعي بأهمية التحول الرقمي ودوره في تحسين فعالية الإدارة العمومية. وقد يكون هذا الوعي نتيجة للاحتكاك المتزايد مع الخدمات الرقمية كالتسجيل الإلكتروني، إصدار الوثائق الإدارية، أو التفاعل مع المنصات الرقمية الرسمية.

مع ذلك، فإن نسبة 38% من أفراد العينة (من أجابوا بـ"لا" و"نوعاً ما") تبيّن أن هناك تفاوتاً في الفهم أو الوصول إلى المعلومة بشأن أساليب التطبيق العملي للرقمنة، مما يعكس الحاجة إلى التكوين والتثقيف حول آليات الرقمنة في السياقات المهنية، خاصة لفئة العاطلين عن العمل الذين قد يحتاجون إلى هذه المعرفة للاندماج في سوق العمل الرقمي.

وعليه، فإن هذه النتائج تؤكد ضرورة تعميم التكوينات الرقمية، وتوفير دورات تدريبية ميدانية لفهم أنظمة الرقمنة الإدارية، وكذلك إشراك المواطنين، لا سيما الباحثين عن الشغل، في ورشات توعوية حول كيفية تفعيل الرقمنة كوسيلة للشفافية والفعالية في الإدارة العمومية.

يوضح الجدول رقم 10 تكرار العينة حسب التحول إلى الرقمنة في القطاع العمومي هو حتمية وليست مجرد خيار

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
76%	38	حتمية
24%	12	خيار
100%	50	المجموع

يعرض الجدول رقم (10) توزع إجابات أفراد العينة بخصوص موقفهم من طبيعة التحول الرقمي في القطاع العمومي، وهل يُنظر إليه كـ"حتمية" أم "خيار". وتُظهر البيانات أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 76% (38 فردًا من أصل 50) يعتبرون أن التحول نحو الرقمنة في الإدارة العمومية يُعدّ أمرًا حتميًا لا بد منه، في حين يرى 24% (12 فردًا) أنه لا يزال مجرد خيار يمكن الأخذ به أو الاستغناء عنه.

تعكس هذه النسبة المرتفعة (76%) وعيًا عامًا متزايدًا بين المواطنين - لا سيما فئة العاطلين عن العمل - بأهمية الرقمنة باعتبارها أداة استراتيجية لا غنى عنها لتحديث الإدارة العمومية، ومواجهة تحديات البيروقراطية، وتسريع الخدمات، وتعزيز الشفافية. كما يُبرز هذا الموقف مدى إدراك العينة للتحولات الجذرية التي يشهدها العالم بفعل التطور التكنولوجي، وما يتطلبه من مواءمة داخل القطاعات الحكومية.

في المقابل، فإن نسبة 24% التي لا تزال تنظر إلى الرقمنة كخيار، قد تعود لأسباب مرتبطة إما بعدم الثقة في فعالية الأنظمة الرقمية، أو لصعوبة التأقلم مع التغيير، أو لنقص التكوين الرقمي في بعض الفئات الاجتماعية، مما يُبرز ضرورة تكثيف جهود التوعية والتأهيل في هذا المجال.

بناءً على ذلك، يمكن اعتبار هذه النتائج دعمًا قويًا لسياسات التحول الرقمي في القطاع العمومي، كما توصي بضرورة الإسراع في تبني نماذج رقمية فعّالة ومستدامة، تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المواطن واحتياجاته، وتُشرك مختلف الفئات الاجتماعية في بناء ثقافة رقمية شاملة.

## ثالثاً: المهارات الرقمية واتجاهات البطالين نحو الرقمنة

يوضح الجدول رقم 11 تكرار العينة حسب امتلاك مهارات استخدام الحاسوب الأساسية

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
60%	30	ضرورية ملحة
24%	12	أحياناً
16%	8	غير ضرورية
100%	50	المجموع

يوضح الجدول رقم (11) توزع آراء أفراد العينة بشأن أهمية امتلاك مهارات استخدام الحاسوب الأساسية. وتشير البيانات إلى أن 60% من أفراد العينة (30 فرداً من أصل 50) يرون أن هذه المهارات تعتبر "ضرورية ملحة"، في حين يرى 24% (12 فرداً) أن امتلاك هذه المهارات مهم "أحياناً"، بينما يرى 16% (8 أفراد) أنها "غير ضرورية".

تعكس هذه النتائج وعياً نسبياً بأهمية المهارات الرقمية كأساس للتفاعل مع متطلبات سوق العمل الرقمي، خصوصاً في ظل التوجه المتزايد نحو الرقمنة في الوظيفة العمومية والقطاعات الاقتصادية الأخرى. ويُعزى إدراك أغلبية المشاركين لأهمية هذه المهارات إلى الحاجة الملحة لتطوير الكفاءات الرقمية التي تمكنهم من الاندماج في بيئة العمل المعاصرة التي تتطلب استخدام التكنولوجيا بفاعلية.

في المقابل، فإن وجود نسبة 16% من العينة التي تعتبر مهارات الحاسوب "غير ضرورية" يشير إلى وجود تحديات معرفية أو دافع محدود لدى هذه الفئة تجاه التعلم الرقمي، مما يعكس فجوة في الثقافة الرقمية التي ينبغي معالجتها عبر برامج تدريبية وتوعوية موجهة خصيصاً لهذه الفئة.

وعليه، تؤكد هذه النتائج على ضرورة التركيز على بناء قدرات الأفراد في مجال المهارات الرقمية الأساسية، وذلك من خلال توفير فرص تدريبية مستمرة ومتاحة، خاصة لفئة العاطلين عن العمل، لضمان تمكينهم من الاستفادة الفعلية من أدوات الرقمنة في التوظيف والتطوير المهني.

يوضح الجدول رقم 12 تكرار العينة حسب استخدام Word و Excel فقط؟

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
80%	40	تتطلب مهارات أكثر
20%	10	يكفي استخدام Word و Excel
100%	50	المجموع

تُظهر النتائج أن 80% من المشاركين يرون أن مهارات استخدام برامج مثل Word و Excel لا تكفي بمفردها، بل يتطلب سوق العمل مهارات رقمية أوسع وأكثر تنوعًا. هذا يعكس وعيًا متقدمًا لدى العينة بأهمية تطوير المهارات الرقمية لتشمل استخدام تطبيقات وبرمجيات متخصصة، مثل أدوات التواصل الرقمي، البرامج الإحصائية، قواعد البيانات، أو مهارات التعامل مع الأنظمة الرقمية في الإدارة.

في المقابل، 20% فقط يعتقدون أن المهارات الأساسية في Word و Excel تكفي، وهو ما قد يشير إلى وجود فئة من العينة ما زالت تعتمد على الحد الأدنى من المهارات الرقمية أو تفتقر إلى الوعي الكافي بمتطلبات سوق العمل الرقمي المتنامي.

بالتالي، تعكس هذه النتائج حاجة ملحة لتوسيع نطاق التكوين الرقمي ليشمل مهارات متعددة ومتقدمة، تعزز فرص الاندماج الوظيفي والنجاح في بيئة العمل الرقمية.

يوضح الجدول رقم 13 تكرار العينة حسب امتلاك المهارات في استخدام الرقمنة ضروري للاندماج في سوق العمل

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
72%	36	نعم
14%	7	لا
14%	7	نوعًا ما
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن 72% من المشاركين يؤكدون أن امتلاك المهارات الرقمية ضروري للاندماج في سوق العمل، مما يعكس إدراكًا واسع النطاق لدى العينة بأهمية الرقمنة كعامل حاسم في تحسين فرص التوظيف والنجاح المهني. هذا التوجه يعكس التحول الجوهرى في متطلبات سوق العمل، حيث أصبحت المهارات الرقمية شرطًا أساسيًا لا غنى عنه في معظم الوظائف، خاصة مع تزايد الاعتماد على الأنظمة الرقمية في الإدارة والخدمات.

في المقابل، 14% من العينة يرون أن هذه المهارات ليست ضرورية، و14% أخرى ترى أنها ضرورية "نوعًا ما"، وهو ما قد يشير إلى وجود بعض الفئات التي تعتقد أن هناك وظائف أو مجالات لا تعتمد بشكل كبير على المهارات الرقمية، أو أنها ترى أن المهارات الأخرى قد تكون بديلة أو مكملة.

بناءً على ذلك، تعكس هذه النتائج وجود اتجاه إيجابي قوي نحو تبني المهارات الرقمية كجزء لا يتجزأ من متطلبات سوق العمل، مع وجود حاجة إلى توعية وتوجيه الفئات التي ما زالت مترددة أو غير مقتنعة بأهمية هذه المهارات.

يوضح الجدول رقم 14 تكرار العينة حسب تأثير الرقمنة في التوظيف بشكل

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
66%	33	إيجابي
14%	7	سلبي
20%	10	لا تؤثر
100%	50	المجموع

توضح النتائج أن 66% من المشاركين يرون أن الرقمنة تؤثر بشكل إيجابي على التوظيف، وهذا يعكس نظرة تفاعلية تجاه التحول الرقمي في سوق العمل، حيث يُنظر إلى الرقمنة على أنها تفتح فرصًا جديدة، تسهّل عمليات البحث عن الوظائف، وتحسن من كفاءة آليات التوظيف مثل الإعلان الإلكتروني، التقديم عبر الإنترنت، واستخدام أنظمة التقييم الرقمية.

أما 14% من العينة يرون أن الرقمنة تؤثر بشكل سلبي على التوظيف، وربما يعكس هذا التوجه مخاوف من أن الاعتماد على التقنيات الرقمية قد يؤدي إلى استبعاد بعض الفئات من البحث عن العمل، خاصة أولئك الذين يفتقرون إلى المهارات الرقمية، أو يخشون من الأتمتة التي قد تقلل من فرص العمل التقليدية.

في حين أن 20% يعتقدون أن الرقمنة لا تؤثر على التوظيف، مما قد يشير إلى شعورهم بأن العوامل الأخرى كالمؤهلات أو الخبرات قد تكون أكثر أهمية من التكنولوجيا في عملية التوظيف.

بالتالي، تعكس هذه النتائج تباينًا في وجهات النظر، مع ميل عام نحو تقييم الرقمنة كعامل إيجابي ومساعد في سوق العمل، مع وجود تحديات يجب معالجتها لضمان شمولية فرص التوظيف لجميع الفئات.

يوضح الجدول رقم 15 تكرار العينة حسب امتلاك مهارات رقمية محفزا للبحث عن وظيفة

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
68%	34	نعم
16%	8	لا
16%	8	نوعًا ما
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن 68% من المشاركين يرون أن امتلاك المهارات الرقمية يشكل دافعًا ومحفزًا قويًا لديهم للبحث عن وظيفة. هذا يدل على وعي كبير بأهمية المهارات الرقمية في تعزيز فرص التوظيف وزيادة الثقة بالنفس أثناء عملية البحث، إذ أن القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية تعتبر من العوامل التي تعزز تنافسية الفرد في سوق العمل الحديث.

بينما 16% من العينة لا يرون أن المهارات الرقمية تحفزهم على البحث عن وظيفة، وقد يكون ذلك نابغًا من قلة اهتمامهم بالتكنولوجيا أو شعورهم بأن مهاراتهم أو ظروفهم الشخصية تمكنهم من إيجاد عمل دون الحاجة إلى مهارات رقمية متقدمة.

أما 16% الآخرين فيعتقدون أن المهارات الرقمية تحفزهم بشكل متوسط (نوعًا ما)، وهذا يعكس حالة وسطية بين الإدراك الكامل لأهمية المهارات الرقمية وبين عدم الاهتمام التام بها، مما يشير إلى وجود تفاوت في مدى إدراك الأفراد لقيمة المهارات الرقمية في حياتهم المهنية.

بشكل عام، تعكس هذه النتائج أهمية الاستثمار في تنمية المهارات الرقمية لدى الباحثين عن العمل، باعتبارها من المحفزات الأساسية لزيادة النشاط في البحث عن فرص عمل وتحسين فرص الاندماج في سوق العمل الرقمي.

يوضح الجدول رقم 16 تكرار العينة حسب مشاركت في دورة تكوينية حول الرقمنة

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
24%	12	نعم
76%	38	لا
100%	50	المجموع

يبين الجدول رقم (16) توزع أفراد العينة حسب مشاركتهم في دورات تكوينية تتعلق بالرقمنة. وتوضح البيانات أن 24% فقط من أفراد العينة (12 فردًا من أصل 50) قد شاركوا في مثل هذه الدورات، في حين أن الغالبية العظمى، أي 76% (38 فردًا)، لم يسبق لهم المشاركة في أي دورة تكوينية بهذا الخصوص.

تعكس هذه النسبة المنخفضة للمشاركين في الدورات التكوينية وجود نقص واضح في فرص التكوين أو ضعف الوعي بأهمية التدريب في مجال الرقمنة، خصوصًا بين فئة العاطلين عن العمل. وهذا النقص قد يحد من قدرة الأفراد على تطوير مهاراتهم الرقمية والاستفادة من الفرص التي توفرها الرقمنة في سوق العمل والوظيفة العمومية.

من هنا، يتضح أن هناك حاجة ملحة لتكثيف برامج التكوين والتوعية المتعلقة بالرقمنة، وتوفير فرص تدريبية ميسرة وموجهة لتلبية احتياجات هذه الفئة، بما يعزز من قدرتهم على مواكبة التطورات الرقمية ويزيد من فرص اندماجهم المهني.

يوضح الجدول رقم 17 تكرار العينة حسب احتياج إلى تكوين في الرقمنة للمنافسة على فرصة عمل

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
80%	40	نعم
20%	10	لا
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن نسبة 24% فقط من العينة قد شاركوا في دورة تكوينية حول الرقمنة، بينما الغالبية العظمى 76% لم يشاركوا في أي دورة تكوينية. هذا يعكس نقصًا واضحًا في فرص أو إمكانية الوصول إلى برامج التكوين الرقمي بين البطالين في مديرية التشغيل. ANEM.

قد يعود هذا النقص إلى عوامل متعددة مثل ضعف التوعية بأهمية التكوين الرقمي، قلة البرامج التكوينية المتاحة، أو الحواجز الاقتصادية والاجتماعية التي تمنع العديد من الأفراد من الانخراط في مثل هذه الدورات.

تُظهر هذه النتيجة حاجات حقيقية وملحة لتطوير وتعزيز برامج التكوين المهني والتقني في مجال الرقمنة، مع التركيز على توفير فرص تدريبية سهلة الوصول ومجانية أو مدعمة، بهدف رفع كفاءة المهارات الرقمية لدى الباحثين عن العمل وتحسين فرصهم في الاندماج بسوق العمل الحديث.

يوضح الجدول رقم 18 تكرار العينة حسب تشجع على تقديم التكوينات المجانية أو المدعمة لفائدة البطالين

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
90%	45	نعم
10%	5	لا
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن غالبية كبيرة من العينة بنسبة 90% تشجع على تقديم التكوينات المجانية أو المدعمة لفائدة البطالين، مما يعكس حاجة واضحة لدى هذه الفئة إلى دعم مادي ومعرفي لتعزيز مهاراتهم الرقمية وزيادة فرصهم في الاندماج في سوق العمل.

هذا التأييد الواسع للتكوينات المجانية أو المدعمة يعكس الوعي بأهمية التكوين كوسيلة فعالة لمواجهة تحديات البطالة والرقمنة في الوظيفة العمومية، كما يدل على رغبة كبيرة في تحسين مستوى المهارات الرقمية دون عبء مالي إضافي.

أما نسبة 10% التي لم تشجع على ذلك، فقد يكون لديهم أسباب شخصية أو قد يرون أن هناك بدائل أخرى يمكن الاعتماد عليها أو ربما يفتقرون إلى الوعي الكافي بأهمية التكوين.

بناءً على هذه النتائج، يُوصى بزيادة المبادرات الحكومية والمؤسسية التي توفر تكوينات رقمية مجانية أو بتكاليف منخفضة للبطالين، لضمان تكافؤ الفرص وتحقيق دمج أوسع في سوق العمل الرقمي.

## يوضح الجدول رقم 19 التكوين الرقمية الحالية كافية

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
20%	10	كافية
60%	30	غير كافية
20%	10	نوعًا ما
100%	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العينة، وهي 60%، ترى أن برامج التكوين الرقمية الحالية غير كافية، مما يعكس وجود نقص واضح في محتوى أو جودة هذه البرامج أو في تغطية عدد المستفيدين منها. هذا قد يدل على ضعف في توفير التكوينات المناسبة التي تلبى متطلبات السوق والاحتياجات الرقمية المتطورة.

بينما 20% فقط يرون أن البرامج كافية، وهذا يشير إلى وجود بعض البرامج التي تحقق استفادة، لكنها ليست منتشرة أو شاملة بشكل كافٍ. أما 20% ممن أجابوا "نوعًا ما"، فقد يكون لديهم تقييم متردد أو يرون أن هناك تحسنًا لكنه غير كافٍ بعد.

بناءً على هذه النتائج، من الضروري تطوير وتحسين برامج التكوين الرقمية من حيث الجودة، الشمولية، والتنوع، مع التركيز على تلبية حاجات المعلمين والوظائف المستقبلية، لضمان تحقيق اندماج أفضل في سوق العمل الرقمي.

## ثانياً: النتائج العامة للدراسة:

الوعي بأهمية المهارات الرقمية:

أغلب أفراد العينة (60% وما فوق في معظم الأسئلة) يدركون أهمية المهارات الرقمية واستخدام الحاسوب الأساسية، ويعتبرونها ضرورة ملحة للاندماج في سوق العمل. هذا يعكس ارتفاع الوعي بين البطالين بأهمية الرقمنة في العصر الحالي.

**حاجة لمهارات متقدمة:**

80% من المشاركين يرون أن مجرد استخدام برامج مثل Word و Excel لا يكفي، بل يتطلب سوق العمل مهارات رقمية أكثر تخصصًا وتنوعًا، مما يشير إلى أن التطور في المهارات أصبح مطلبًا أساسيًا.

**التأثير الإيجابي للرقمنة على التوظيف:**

غالبية المشاركين (66%) يعتقدون أن الرقمنة تؤثر إيجابيًا على فرص التوظيف، ما يعكس نظرة تفاؤلية تجاه التحول الرقمي وتأثيره في تحسين فرص العمل.

**التحفيز على البحث عن العمل:**

68% من العينة يشعرون بأن امتلاك المهارات الرقمية يمثل دافعًا قويًا للبحث عن وظيفة، مما يؤكد أن المهارات الرقمية تعزز الثقة والجاهزية المهنية.

**نقص في التكوين الرقمي:**

76% من المشاركين لم يسبق لهم المشاركة في دورات تكوينية حول الرقمنة، و80% منهم يشعرون بالحاجة الماسة إلى تكوين إضافي للمنافسة على فرص العمل، مما يدل على وجود فجوة كبيرة في التدريب والدعم.

**الدعم والتشجيع على التكوينات المجانية:**

هناك توافق واسع (90%) على ضرورة توفير التكوينات المجانية أو المدعومة للبطالين، مما يعكس طلبًا مجتمعيًا لدعم الدولة والمؤسسات في تطوير مهارات هذه الفئة.

**برامج التكوين الحالية غير كافية:**

60% من العينة يرون أن برامج التكوين الرقمية المتاحة حاليًا غير كافية، مع وجود 20% يرونها "نوعًا ما" كافية، مما يؤكد الحاجة لتطوير وتحسين هذه البرامج من حيث الجودة والتنوع.

تظهر الدراسة وجود وعي متزايد بأهمية المهارات الرقمية بين البطالين كعامل رئيسي للاندماج في سوق العمل، لكن هناك نقص واضح في التكوينات الرقمية المتاحة. من الضروري تطوير برامج تدريبية شاملة ومجانية أو مدعومة، لتأهيل هذه الفئة ومساعدتهم على مواكبة متطلبات العصر الرقمي وتحسين فرصهم في الحصول على وظائف.

خاتمة

إنّ التحولات الرقمية التي تشهدها الإدارة العمومية الجزائرية، لاسيما في قطاع التوظيف، تمثل خطوة جوهرية نحو التحديث وتحسين جودة الخدمة العمومية، بما يواكب تطورات العصر ويحقق مبادئ الشفافية والنجاعة. غير أنّ هذه النقلة النوعية تظل رهينة بمدى تفاعل المواطن معها، وخاصة فئة البطالين، الذين يُعدّون الفئة المستهدفة بشكل مباشر من مختلف آليات التشغيل.

وقد كشفت هذه الدراسة عن جملة من المعطيات المهمة، أبرزها أنّ اتجاهات البطالين نحو رقمنة الوظيفة العمومية تتفاوت تبعاً لمجموعة من العوامل، منها: المستوى التعليمي، المهارات الرقمية، طبيعة التجربة السابقة في البحث عن العمل، ومدى توفر الوسائل التكنولوجية لديهم. كما اتضح أنّ بعض البطالين يتبنون نظرة إيجابية نحو الرقمنة، معتبرين إيها وسيلة لتسهيل التواصل مع عروض العمل والإدارات، بينما يرى البعض الآخر أنّها تشكل عائقاً بسبب ضعف التكوين أو نقص الوعي التقني.

لقد بينت نتائج الدراسة الميدانية أنّ نجاح عملية الرقمنة لا يقتصر فقط على توفر البنية التحتية الرقمية، بل يتطلب مواكبة اجتماعية وثقافية وتكوينية، تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الفئات المستهدفة.

فبدون إدماج حقيقي للبطالين في المنظومة الرقمية، وبدون برامج توعوية وتكوينية ترافق هذا التحول، فإن الرقمنة قد تتحول إلى حاجز جديد بدل أن تكون وسيلة للدمج الاجتماعي والاقتصادي.

ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى سياسات متكاملة تُعنى بتقليص الفجوة الرقمية، وتعزيز الثقة في المنصات الإلكترونية، وتوفير الدعم التقني للمستخدمين الجدد، بالإضافة إلى إعادة النظر في مضمون الخدمات الرقمية بما يضمن سهولة الاستخدام ووضوح الإجراءات.

وفي الأخير، فإنّ هذه الدراسة تمثل لبنة في مجال دراسة العلاقة بين الرقمنة وسلوك الأفراد البطالين، وهي تفتح المجال أمام أبحاث أخرى أكثر عمقاً قد تركز على أبعاد مختلفة، كأثر الرقمنة على فعالية التوظيف، أو المقارنة بين مختلف المناطق في مدى استيعاب هذا التحول.

## التوصيات و الاقتراحات :

اعتبار الرقمنة ركيزة استراتيجية في برامج التشغيل ومكافحة البطالة.

سن تشريعات تُلزم بتوفير منصات رقمية شفافة ومفتوحة لتوظيف الإدارات العمومية.

تحفيز التعاون بين مؤسسات الدولة والقطاع الخاص من أجل دعم برامج الرقمنة الموجهة للعاطلين عن العمل.

إنشاء مجموعات رقمية للبطالين لتبادل فرص التكوين والعمل الرقمي.

تشجيع المبادرات الشبابية الرقمية (مثل المنصات المحلية أو التطبيقات) لخدمة طالبي العمل.

دعم الجمعيات والمجتمع المدني في تنظيم دورات رقمية لفائدة البطالين.

# قائمة المراجع

المصادر

- 1- القرآن الكريم
- 2- ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، 1990م، مجلد 11
3. مركز هردو لدعم التعبير الرقمي. الرقمنة وحماية التراث الرقمي.
4. صندوق النقد الدولي. تقرير البطالة العالمي. 2019.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظائف العمومي، الجريدة الرسمية.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، 1985.

الرسائل الجامعية

1. مهري سهيلة. المكتبة الرقمية في الجزائر: دراسة للواقع وتطلعات المستقبل، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2006-2005.
2. عبد الرحمن سعد القرني. تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض، 2007..
3. عبد الله آل سعيد آل دحوان. دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، 2008.

المقالات العلمية

1. آدم محمد سلامة. "مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية، دار المنظومة، المجلد 8، العدد 4.
2. بن عيسى، نوال. "إصلاحات الإدارة العمومية في الجزائر: من التسيير التقليدي إلى الحوكمة الإلكترونية"، مجلة البحوث والدراسات في العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة قلمة، 2021،

3. أحمد الكبيسي. "تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية"، مجلة العربية، العدد 29، 2008.

4. سعيد يقطين. "من النص إلى جماليات الإبداع التفاعلي"، مركز الثقافي العربي، بيروت، 2005.

#### الملتقيات والمؤتمرات

1. بهجة بومعرافي، أمين تازير مريم. "إشكالية معالجة الحروف العربية ضمن مشاريع الرقمنة"، المؤتمر الدولي الخامس للغة العربية، جامعة الأمير عبد القادر.

#### الكتب

1. بوجاردوس، إيموري. المدخل إلى علم الاجتماع. ترجمة: عبد الباسط عبد المعطي، دار المعرفة الجامعية، 1990
2. توماس، ويليام. السلوك الاجتماعي والشخصية. ترجمة: عبد الرحمن عيسوي، دار النهضة العربية، 1983
3. زكي، رمزي. الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت، عالم المعرفة، 1997، ص 33.
4. ماهر، أحمد. تقليل العمالة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000
5. لطفي، علي؛ نديم، إيهاب؛ الجماعي، أيمن. التحليل الاقتصادي الكلي، القاهرة، مكتبة عين الشمس، 1998
6. رمضان، أحمد؛ عايد، عفاف عبد العزيز؛ ناصف، إيمان عطية. مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر، 2004
7. بن عاشور، محمد. القانون الإداري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000
8. مرزوق، محمد الهادي. الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 55.
9. شعواط، مصطفى. القانون الإداري الجزائري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2003
10. عاشور، عبد الحميد. النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

11. بن سعادة، عبد القادر. *الوظيفة العامة وتسيير الموارد البشرية في الجزائر*، دار المعرفة، الجزائر، 2010
12. بن عبو، عبد الغني. *مبادئ الوظيفة العمومية في الجزائر*، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
13. محمد سمير أحمد. *الإدارة الإلكترونية*، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009،
14. أحمد علي. *المكتبة الرقمية: الأسس والمفاهيم والتحديات*، دمشق، 2011.
15. حمزة منير. *المكتبة الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق*، دار الأملية للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2010،

المراجع باللغة الأجنبية

1. Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, *Les politiques de l'emploi*, France, édition Eska, 1993, p. 16.
2. 'Rensis Likert - ***A Technique for the Measurement of Attitudes***' , *Archives of Psychology* ، .1932

# قائمة الملاحق

الملحق رقم 01  
جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الانسانية  
قسم : علوم الاعلام و الاتصال  
تخصص اتصال وعلاقات عامة



## اتجاهات البطالين نحو رقمنة الوظيف العمومي دراسة عينة عرضية في مديرية التشغيل ANEM

الموضوع : استمارة حول اثر اتجاهات البطالين نحو رقمنة الوظيف العمومي

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (X) في الخانة المناسب

تحت اشراف:

- د. حجاج المداني

من اعداد الطالبة:

• قفاف بثينة نيفين

• رابحي حفصة

2025-2024

البيانات الشخصية:

1-الجنس :

ذكر

انثى

2-السن:

أقل من 30 سنة  من 30 الى غاية 40  أكثر من 40

3-المؤهل العلمي الرسمي :

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

المحور الأول: الوعي بمفهوم الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية

هل لدي معرفة عامة بمفهوم الرقمنة؟

نعم  لا

في رأيك هل تساهم الرقمنة في تحسين الأداء في القطاع الوظيف العمومي؟

نعم  لا  نوعا ما

هل تتابع الأخبار والمستجدات في الوظيف العمومية؟

نعم  لا

هل تلاحظ ان هناك تباين بين الإدارة التقليدية والإدارة الرقمية؟

نعم  لا  احيانا

هل ترى بأن استخدام الرقمنة في الادارة العمومية يقلل من الاخطاء؟

نعم  لا  احيانا

هل لديك اهتمام بالاطلاع على كيفية تطبيق الرقمنة للوظيفة العمومي؟

نعم  لا  نوعا ما

هل ترى أن التحول الى الرقمي في القطاع العمومي هو حتمية وليست مجرد خيار؟

حتمية  خيار

المحور الثاني: المهارات الرقمية واتجاهات البطالين نحو الرقمنة

هل أمتلك مهارات استخدام الحاسوب الأساسية؟

ضرورية ملحة  احيان  غير ضرورية

في حالة الاجابة بنعم (ضرورة ملحة) مل يكفي استخدام بانتظام تطبيقات مثل Word و Excel فقط ؟  
تتطلب مهارات اكثر

هل امتلاك المهارات في استخدام الرقمنة ضرورية لاندماج في سوق العمل ؟

نعم  لا  نوعا ما

هل تأثر الرقمنة في التوظيف بشكل؟

ايجابي  سلبي  لا تؤثر

هل يعتبر امتلاك مهارة استخدام الرقمنة محفز للبحث عن وظيفة

نعم  لا  نوعا ما

هل سبق وان شاركت في دورة تكوينية حول الرقمنة ؟

نعم  لا

هل تحتاج الى تكوين في الرقمنة للمنافسة على فرصة للحصول على وظيفة ؟

نعم  لا

هل تشجع على تقديم التكوينات مجانية او مدعمة لفائدة البطالين ؟

نعم  لا

هل ترى بأن برامج التكوين الرقمية الحالية ؟

كافية  غير كافية  نوعا ما

## الملحق رقم 02

### مخرجات - SPSS الجداول التكرارية

#### الجدول رقم: 01 الجنس

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
ذكر	30	60%	50	
أنثى	20	40%	50	

#### الجدول رقم: 02 الفئة العمرية

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
أقل من 30	28	56%	50	
30-40	15	30%	50	
أكثر من 40	7	14%	50	

#### الجدول رقم: 03 المؤهل العلمي

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
ابتدائي	4	8%	50	
متوسطة	10	20%	50	
ثانوي	16	32%	50	

#### الجدول رقم: 04 معرفة مفهوم الرقمنة

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	35	70%	50	
لا	15	30%	50	

#### الجدول رقم: 05 الرقمنة وتحسين الأداء

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
-------	-------	----------------	---------	---------

نعم	30	60%	50
لا	10	20%	50
نوعاً ما	10	20%	50

#### الجدول رقم 06: متابعة أخبار الوظيفة

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	28	56%	50	
لا	22	44%	50	

#### الجدول رقم 07: تمييز الإدارة الرقمية

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	32	64%	50	
لا	8	16%	50	
أحياناً	10	20%	50	

#### الجدول رقم 08: الرقمنة تقلل الأخطاء

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	34	68%	50	
لا	6	12%	50	
أحياناً	10	20%	50	

#### الجدول رقم 09: كيفية تطبيق الرقمنة

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	31	62%	50	
لا	9	18%	50	
نوعاً ما	10	20%	50	

**الجدول رقم 10: الرقمنة حتمية أم خيار**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
حتمية	38	76%	50	
خيار	12	24%	50	

**الجدول رقم 11: امتلاك مهارات الحاسوب**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
ضرورية ملحة	30	60%	50	
أحياناً	12	24%	50	
غير ضرورية	8	16%	50	

**الجدول رقم 12: استخدام Word و Excel**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
تتطلب أكثر	40	80%	50	
يكفي Word	10	20%	50	

**الجدول رقم 13: المهارات والاندماج**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	36	72%	50	
لا	7	14%	50	
نوعاً ما	7	14%	50	

**الجدول رقم 14: تأثير الرقمنة على التوظيف**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
إيجابي	33	66%	50	
سلبي	7	14%	50	
لا تؤثر	10	20%	50	

**الجدول رقم 15: المهارات وتحفيز البحث**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	34	68%	50	
لا	8	16%	50	
نوعاً ما	8	16%	50	

**الجدول رقم 16: المشاركة في دورات**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	12	24%	50	
لا	38	76%	50	

**الجدول رقم 17: الحاجة للتكوين**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	40	80%	50	
لا	10	20%	50	

**الجدول رقم 18: تشجيع التكوين المجاني**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
نعم	45	90%	50	
لا	5	10%	50	

**الجدول رقم 19: كفاية التكوينات الحالية**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع	ملاحظات
كافية	10	20%	50	
غير كافية	30	60%	50	
نوعاً ما	10	20%	50	

