



وزارة البحث العلمي والتعليم العالي

جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

الاغتراب المهني في ظل الرقمنة الإدارية دراسة ميدانية بـمدرية السكن لولاية الجلفة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا تنظيم
وعمل

الأستاذة المشرفة:

د.فور خديجة

إعداد الطالبة:

- حلاسة امال

لجنة المناقشة

د..... رئيسا

أ.د..... مشرفا ومقررا

د..... عضوا مناقشا

الموسم الجامعي 2025 - 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر

قال الله تعالى: { ولئن شكرتم لأزيدنكم } سورة ابراهيم - الآية (7) قبل كل شيء نشكر الله تعالى ونحمده على توفيقه ورعايته وإهامه لنا في انجاز هذا العمل المتواضع حمدا يليق بعظمته وجلالته، حيث سهّل لنا الطريق وأتانا من العلم والمعرفة، فالحمد والشكر لله والصلاة والسلام على نبينا رسول الله. ونتقدم بجزيل الشكر الاستاذة الدكتورة المشرفة **فور خديجة** التي لم تبخل علينا بنصائحها وتحفيزاتها التي تبث الثقة والاستمرار. جزاها الله عنا كل خير وسدد خطاها. كما نتوجه بالشكر الخالص إلى جميع أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والشكر موصول إلى كل من ساندنا ووقف بجانبنا ومد لنا يد العون من قريب أو بعيد.

الاهداء

أهدي عملي هذا

إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها،

ووقرها في كتابه العزيز "أمي" الحبيبة

إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق النجاح بأخلاق سامية

إلى من ساندوني ووقفوا بجاني في مشواري الدراسي

إلى كل أصدقائي وإلى اساتذتي الكرام

ملخص الدراسة

تناولنا في هذه الدراسة موضوع الاغتراب المهني في ظل الرقمنة الإدارية دراسة ميدانية بمدينة السكن لولاية الجلفة وطرحنا الإشكالية التالية: ما طبيعة العلاقة بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة؟ واعتمدنا في الدراسة 35 عينة من موظفي مديرية السكن بولاية الجلفة وتهدف هذه الدراسة الى إبراز أهمية الرقمنة الإدارية كمطلب أساسي في إدارة المؤسسات العمومية وتسليط الضوء على الاعتراب المهني في توجيه سلوك العاملين إلى تقبل التغيير التنظيمي نحو الرقمنة وتقديم الأطر النظرية والمعرفية لمتغيرات الدراسة ما يسمح بوضوحها نظريا.

وتكمن أهمية هاته الدراسة في كون الدراسة معاصرة تعنى بدراسة مدى إستجابة المنظمات للتغيير الخارجي الحاصل الذي يضمن إستمراريتها وجودة مخرجاتها وكون الدراسة تهتم بجانب الرقمنة وهو توجه حديث لوصول إلى تطبيق قيم الإدارة الإلكترونية وأهدافها في المنظمات والدراسة تهتم بتطبيقات الرقمنة في القطاع العام الذي يعكس توجه الدولة الجزائرية نحو تطبيق قيم الحكومة الإلكترونية من خلال عصرنة الإدارة المحلية.

وتمت الاعتماد على منهجين المنهج الوصفي فيما يخص الجانب بينما في الدراسة الميدانية استخدمنا فيها المنهج التحليلي، واستخدمنا أسلوب دراسة الحالة، وذلك بالاعتماد على الزيارة الميدانية للمؤسسة محل الدراسة والاعتماد على الملاحظة المباشرة والمقابلات الشخصية .

واستخلصنا انه قد تم تأكيد وجود علاقات ارتباطية قوية بين مستوى الرقمنة وبعض أبعاد الاعتراب المهني، خاصة ما تعلق بالاستقرار والانتماء، والضغط المهني، ونقص التكوين في المجال الرقمي، الأمر الذي يسمح بالقول إن الرقمنة داخل هذه المؤسسة ليست مجرد أداة تقنية، بل هي عامل بنيوي له تأثير واضح في البناء النفسي والمهني للعاملين، وفي مدى اندماجهم أو اغترابهم داخل محيط العمل.

الكلمات المفتاحية : الرقمنة ، الاعتراب ، الإدارية، الوظيفي ، الالكترونية.

Study Summary

This study addresses the topic of professional alienation in the context of administrative digitalization, conducting a field study at the Housing Directorate in Djelfa Province. The central question posed is: What is the nature of the relationship between administrative digitalization and professional alienation among employees of the Housing Directorate in Djelfa Province? The study utilized a sample of 35 employees from the Housing Directorate in Djelfa Province.

This study aims to highlight the importance of administrative digitalization as a fundamental requirement in the management of public institutions, to shed light on the role of professional alienation in shaping employee behavior towards accepting organizational change towards digitalization, and to present the theoretical and cognitive frameworks for the study variables, thus ensuring their theoretical clarity.

The significance of this study lies in its contemporary nature, focusing on the extent to which organizations respond to external changes that ensure their continuity and the quality of their outputs. Furthermore, the study addresses digitalization, a modern trend towards implementing the values and objectives of e-government within organizations. The study also examines the applications of digitalization in the public sector, reflecting the Algerian state's orientation towards implementing e-government values through the modernization of local administration. The descriptive approach was used for the main aspect, while the analytical approach was employed in the field study, utilizing a case study methodology. This involved a field visit to the organization under study, direct observation, and personal interviews.

We concluded that strong correlations exist between the level of digitalization and certain dimensions of occupational alienation, particularly those related to stability and belonging, work-related stress, and a lack of digital skills. This suggests that digitalization within this organization is not merely a technological tool, but a structural factor with a clear impact on the psychological and professional development of employees, influencing their integration or alienation within the work environment.

Keywords: Digitalization, Alienation, Administrative, Occupational, Electronic

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء

شكر 3

| | |
|---------|---|
| 5..... | ملخص الدراسة |
| 10..... | قائمة الجداول |
| 11..... | قائمة الاشكال |
| 1..... | مقدمة |
| 5..... | الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة |
| 8..... | 1.الإشكالية: |
| 8..... | 2- فرضيات الدراسة : |
| 9..... | 3- أهداف الدراسة : |
| 9..... | 4-أهمية الدراسة: |
| 9..... | 5-أسباب اختيار الموضوع: |
| 10..... | 6.منهجية الدراسة |
| 10..... | 7-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة: |
| 12..... | 8-الدراسات السابقة: |
| 16..... | الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للاغتراب الوظيفي |
| 17..... | تمهيد: |
| 17..... | 1. مفهوم الاغتراب الوظيفي |
| 19..... | 1-2 -المفاهيم المتعلقة بالاغتراب المهني |
| 19..... | أولاً: المفهوم النفسي للاغتراب |
| 21..... | ثانياً: -المفهوم الاجتماعي للاغتراب |
| 23..... | 2. أسباب و محددات الاغتراب الوظيفي |
| 25..... | 3. مظاهر الاغتراب الوظيفي |
| 27..... | 4- مراحل الاغتراب الوظيفي |
| 28..... | 5 -نتائج الاغتراب الوظيفي |
| 33..... | 6. نظريات الاغتراب الوظيفي: |
| 35..... | خلاصة: |
| 36..... | الفصل الثالث : مدخل عام للرقمنة الادارية |
| 37..... | 1.مفهوم الرقمنة الادارية |
| 40..... | 2 -خصائص الرقمنة الإدارية |

فهرس المحتويات

| | |
|----|---|
| 41 | 3 أهداف الادارة الإلكترونية..... |
| 42 | 4 عناصر الرقمنة الادارية..... |
| 44 | 5.دواعي التحول نحو الرقمنة الإدارية..... |
| 45 | 6- متطلبات تطبيق الرقمنة الادارية..... |
| 45 | 7. آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية..... |
| 45 | 1. الآثار الإيجابية..... |
| 46 | ب. الآثار السلبية..... |
| 47 | 8 معوقات تطبيق الرقمنة الادارية..... |
| 47 | أولاً: المعوقات الإدارية:..... |
| 47 | تتمثل في :..... |
| 48 | ثانيا : معوقات البشرية..... |
| 49 | ثالثا : المعوقات المالية..... |
| 49 | رابعا: المعوقات التقنية..... |
| 51 | الفصل الرابع : الدراسة الميدانية بمديرية السكن لولاية الجلفة..... |
| 54 | 1- التعريف بمديرية السكن لولاية الجلفة..... |
| 54 | 2- الهيكل التنظيمي لمديرية السكن لولاية الجلفة :..... |
| 55 | تضم مديرية السكن لولاية الجلفة أربع مصالح متمثلة في:..... |
| 55 | -مصلحة الإدارة والوسائل..... |
| 55 | - مصلحة السكن الريفي والتأهيل الإطار المبني..... |
| 55 | -مصلحة السكن العمومي الإيجاري..... |
| 55 | - مصلحة الترقية العقارية واعانات الدولة..... |
| 57 | 3-تصميم الاستبيان و الاساليب الاحصائية للدراسة..... |
| 57 | أولاً : تصميم الاستبيان:..... |
| 58 | ثالثاً: أساليب الإحصاء الوصفي:..... |
| 59 | رابعا:-عينة الدراسة..... |
| 60 | 4-اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة..... |
| 60 | 1- ثبات أداة الدراسة:..... |
| 61 | 2- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:..... |
| 73 | الاجابة على فرضيات الدراسة :..... |
| 74 | الفرضيات الفرعية:..... |

فهرس المحتويات

| | |
|----|------------------------------|
| 79 | خلاصة الفصل: |
| 81 | الخاتمة |
| 85 | قائمة المصادر والمراجع |
| 91 | الملاحق |

قائمة الجداول

| | |
|----|---|
| 39 | جدول رقم 01 يوضح الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية |
| 57 | الجدول رقم (1): درجات سلم ليكارت الخماسي |
| 58 | الجدول رقم (2) : مقياس تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة |
| 60 | الجدول رقم (3): معامل الثبات ألفا كرونباخ |
| 61 | الجدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان |
| 62 | الجدول رقم (5): اختبار التوزيع الطبيعي |
| 63 | الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب الجنس |
| 65 | الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي |
| 66 | الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي |
| 67 | الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية |
| 68 | الجدول رقم (13) تحليل مدى الموافقة حول : مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة |
| 70 | الجدول رقم (14) تحليل مدى الموافقة حول : الاغتراب المهني |
| 71 | الجدول رقم (15) تحليل مدى الموافقة حول : أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني |
| 73 | جدول رقم (16): العلاقة بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني (معامل ارتباط بيرسون) ... |
| 74 | جدول رقم (17): العلاقة بين الصعوبات المرتبطة باستخدام الانظمة الرقمية و زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني (معامل ارتباط بيرسون) |
| 76 | جدول رقم (18): الإجابة على الفرضية الثانية |

فهرس المحتويات

قائمة الاشكال

- والشكل رقم (01) يوضح العناصر الأساسية للإدارة الإلكترونية:.....43
- الشكل رقم (02) متطلبات تطبيق الرقمنة الإدارية.....45
- الشكل (1) الهيكل التنظيمي لمديرية السكن لولاية الجلفة.....55
- الشكل رقم (2) توزيع افراد العينة حسب الجنس.....64
- الشكل رقم (3) توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.....65
- الشكل رقم (4) توزيع افراد العينة حسب الصفة الوظيفية.....67
- الشكل رقم (5) توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.....68

مقدمة

ان استخدام التقنيات الإلكترونية في الإدارة الحديثة أصبح ضرورة في تسيير المؤسسات، الذي يعد الاعتماد فيها على تقنية المعلومات والاتصالات كأحد الركائز المهمة التي تنطلق منها الإدارة الحديثة، ونتيجة لاستخدام الاتصالات والإنترنت ظهرت الحاجة لاستخدام نمط جديد من الإدارة، ألا وهو الإدارة الإلكترونية القائمة على التنظيم الشبكي والسرعة الفائقة مقابل الإدارة التقليدية القائمة على الهرمية والحركة البطيئة، وباستخدام الإنترنت في وظائف الإدارة تحولت وظائف الإدارة إلى أنماط جديدة من المهام تقوم على التكيف مع الإنترنت ومتطلباته في تخطيط وتنظيم إلكتروني، وقيادة ورقابة إلكترونية وتطبيق الإدارة الإلكترونية يساعد في إنجاز العمل وتوفير الوقت والجهد، وتتجلى أهميتها في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات المعلومات ونظمها، وما رافقها من ثورة معلوماتية، وفي تخفيض تكاليف الإنتاج للسلع والخدمات، كما أنها تمكن المنظمات من اقتحام أسواق جديدة على المستويين المحلي والعالمي، وتسهم في القضاء على التعامل الورقي وما يترتب عليه من بذل للجهد وضياح للوقت.

والاغتراب يشير إلى عدم مقدرة الإنسان على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال مما يرغب أن يكون عليه، فاهتم به علماء النفس والاجتماع لهذه الظاهرة ومدى انتشارها وأكدوا على وجودها، ونجد العمال أكثر فئات المجتمع تعرضا لهذه الظاهرة لكونهم أكثر عناصر المجتمع استهدافا بهذه التغيرات، ومن هذه التطورات تقاوم الأتمتة والبحث على مضاعفات الإنتاج، وتساعد القيود التقنية على حرية الإنسان مما يؤدي بهم إلى اغترابهم وظيفيا.

ومن أجل تحقيق الأهداف وفي سبيل الغوص في هذا الموضوع، وطبقا للهدف المحدد قسمنا الدراسة إلى جانبين الأول نظري ويضم ثلاثة فصول والثاني ميداني يضم فصل واحد، وهي كالاتي:

الفصل الأول كان موسوما ب "الإطار المنهجي للدراسة" وتناولنا فيه إشكالية الدراسة، الفرضيات، أهمية وأهداف الدراسة كما قد تناولنا في فحوى هذا الفصل المفاهيم المتعلقة بدراستنا وكذا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني كان تحت عنوان "الاغتراب الوظيفي" شمل هذا الفصل عدة أبعاد نظرية متعلقة بالاغتراب الوظيفي كظاهرة اجتماعية تخص التنظيم من خلال إبراز مفهوم الاغتراب الوظيفي ومظاهره، مراحلها، نتائجها والنظريات التي تناولته بالدراسة والتحليل. .

والفصل الثالث مدخل عام للرقمنة الإدارية وتناولنا فيها مفهوم الرقمنة الإدارية وخصائصها وأهدافها وعناصرها وكذلك متطلبات واثار تطبيق الإدارة الإلكترونية وأخيرا معوقاتنا

أما الفصل الرابع والأخير وهو الجانب الميداني التطبيقي لدراسة حالة في مديرية السكن لولاية الجلفة حيث تناولنا فيه تعريف المؤسسة محل الدراسة و عرض وتحليل نتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع

6. منهجية الدراسة

7- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

8- الدراسات السابقة

لقد أدت تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة إلى إحداث تغييرات هائلة في الحياة العمومية سواء على مستوى الأفراد وربطهم في الحصول على الخدمات أكثر تقدماً أو على مستوى المؤسسات والإدارات والهيئات القائمة على تقديم تلك الخدمات وقد صار إدخال تكنولوجيا المعلومات في الأعمال الحكومية كافة هو هدف العديد من الدول التي تسعى نحو التقدم والرقى لدى ارتبط استخدام تكنولوجيا المعلومات بالرقمنة التي ساعدت العديد من الإدارات إلى الرقمنة في شتى أعمالها حيث تعتبر المداخل الحديثة والاستراتيجيات التي تتبناها الهيئات الحكومية دافعا يساعد على الاستفادة من تبعات التكنولوجيا الرقمية المتجددة لتحقيق أعلى جودة للخدمات وتقريب الإدارة من المواطن وربط المؤسسات مع بعضها البعض إلكترونياً مما يسهل ذلك شبكه الأنترنت والتطبيقات المستحدثة للتعامل الرقمي التي أثرت على فعالية طرق العمل الإداري ونوعية الخدمات العمومية وجعلت من مسألة تبني القاعدة الرقمية ذات الأبعاد المتعددة أمراً حتمياً وتميزت المؤسسات العمومية الجزائرية منذ عقود زمنية بعد مظاهرة بروقراطية انتشرت في أغلب القطاعات سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص تزامناً ذلك مع التحولات التي أحدثتها الثورة التكنولوجية والتي دفعت بالمؤسسات الحديثة إلى التفكير في البدائل التنظيمية والإدارية التي تلي حاجات المجتمع المزيدة وهذا ما جعل المؤسسات تسعى لرفع مستوى أدائها حيث تعد رقمنة الإدارة من بين ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث حيث أدت إلى عصرنة الإدارة من خلال ابتكار تقنية الرقمنة والاستفادة من منجزاتها باستخدام الحاسوب وشبكات الأنترنت والذي سوف يعكس فيما بعد على نوعية تقديم الخدمات والتي سوف تتسم بفعالية في حل العديد من المشكلات أما بالنسبة للأداء الوظيفي فهو أخذ الركائز الأساسية لوجود العناصر الضرورية المطلوبة للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهدافها إذ يقاس نجاح أو فشل أي منظمة من خلال النتائج المتوصل إليها في الأداء حيث يعكس أداء الفرد في المنظمة على الأداء العام لهذا تهتم كل المنظمات تقريباً بفعالية أداء موظفيها من خلال تحديد العوامل المتحكمة فيه ومحاولة تجاوز الصعوبات والعراقيل التي تواجه الفرد عن طريق توفير ظروف عمل مناسبة والاهتمام النفسي والاجتماعي له لتقييم عمله في الأخير بأساليب معينة وغالباً ما يقوم بهذا التقييم الرؤساء بغرض التعرف على كفاءه العاملين وواجه القصور في الأداء بهدف وضع استراتيجية كفيلة لتطويرها وتحسينها كما أن الأداء الوظيفي يمثل في أي منظمة كانت وفي أي مجتمع مطلباً

أساسيا ذلك لأنه يعد النتائج النهائي الذي تسعى إلى تحقيقه المنظمات وهو المؤشر الذي يستدل من خلاله على نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها .

وإدراكا لأهمية العنصر البشري في المؤسسة اهتم علماء الاجتماع بمعالجة المشاكل التنظيمية المتعلقة بالمعامل داخل المؤسسة التي يعمل بها، واعتبروا الاغتراب الوظيفي فيها كظاهرة اجتماعية انتشرت في العشرينيات السابقة خاصة في المؤسسات الجزائرية بسبب معاناة عمالها من الاغتراب في مناصبهم، والذي أدى إلى معاناتهم الدائمة وصراهم المستدام حول مسؤولياتهم تجاه الأهداف المسطرة من طرف المسيرين وتطلعاتهم الشخصية المختلفة، مما يؤدي إلى تعرض العاملين للعديد من العقبات والمواقف التي قد تحد من قدراتهم وقابليتهم في إشباع ما يطمحون إليه، وكذلك ما يعرقل سعيهم إلى تحقيق تفوق لهم، ما يقلل من مستوى الأداء المتوقع منهم، ويترتب على ذلك نوع من الكسل والتراخي الذي يؤدي إلى نتائج سلبية على العامل والمؤسسة ككل.

ويمكن للاغتراب الوظيفي أن يؤدي إلى حدوث أزمات داخل المؤسسة وبالتالي يمكن أن يهدد استمراريتها ونجاحها خاصة في ظل المنافسة الشديدة من المؤسسات الأخرى، الأمر الذي يتطلب الاهتمام أكثر بالعنصر البشري وعدم تركه يعاني من العزلة والاعتراب الوظيفي داخل مؤسسته و عدم رضاه على المسؤوليات الموكلة إليه.

وشعور العامل بعدم الرضا يتولد نتيجة أسباب عديدة من بينها عدم كفاءة العامل الاشتغال المنصب، وعدم اختيار العامل للمنصب نظرا للنقص الفادح في مناصب الشغل ما يفسر إيجاد عمال يشغلون مناصب عمل في غير تخصصاتهم، إلى جانب عملية توظيف في حد ذاتها و التي لا تراعي الأسس العلمية للتوظيف، ولا تراعي كذلك الاحتياجات الأساسية للمؤسسة، مما يؤدي إلى عدم رغبة العاملين بالتفاني في أعمالهم وتحقيق أهداف الإستراتيجية المخططة من طرف المؤسسة، وهذا ما أكدته نظرية روبرت تايلور أن الاغتراب يحدث عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات المباشرة وغير القادرين على الانتماء للمجتمعات المتكاملة فالشخص أو العامل المغترب في نظره عندما يكون موضوعا مسيطرا عليه ومحتكا بواسطة أشخاص آخرين أو بواسطة أي نسخ

غير شخصي مثل التكنولوجيا¹ ، كل هذه العوامل من شأنها أن تتسبب في انفصال العامل وما يحيط به، ومن مظاهره العجز عن العمل، فقدان المعنى، والانسحاب عن طريق الميل إلى العزلة الاجتماعية التي يعتبر من سمات العنصر الحالي، مما ينعكس سلبا على المؤسسة في اختلاف حجمها ونشاطها وأهدافها.

1. الإشكالية:

وبناء على مما سبق قمنا بصياغة الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

-التساؤل الرئيسي:

ما طبيعة العلاقة بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة؟

الأسئلة الفرعية:

- هل تساهم الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية في زيادة الشعور بالضغط والقلق

المهني لدى الموظفين؟

- هل يؤدي نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة إلى ارتفاع مستوى الاعتراب المهني لدى

العاملين؟

2- فرضيات الدراسة :

استنادا لما سبق قمنا بصياغة فرضيات الدراسة كالآتي:

-الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية

الجلفة

الفرضيات الفرعية:

- تساهم الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية في زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني

لدى الموظفين

¹ شتا السيد نظرية الاعتراب من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، ص 35.

- يؤدي نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة إلى ارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى العاملين

3- أهداف الدراسة :

- إبراز أهمية الرقمنة الإدارية كمطلب أساسي في إدارة المؤسسات العمومية.
- تسليط الضوء على الاغتراب المهني في توجيه سلوك العاملين إلى تقبل التغيير التنظيمي نحو الرقمنة.

- تقديم الأطر النظرية والمعرفية لمتغيرات الدراسة ما يسمح بوضوحها نظريا.

4- أهمية الدراسة:

- يعتبر الاغتراب الوظيفي أحد أهم المتغيرات التي تؤثر في نجاح واستمرار العمل داخل المؤسسة فإن دراسة كهذه تساهم في تحديد بعض الجوانب المتعلقة للحد من هذه الظاهرة وهنا تبرز الأهمية العلمية للاغتراب الوظيفي.

- كون الدراسة معاصرة تعنى بدراسة مدى إستجابة المنظمات للتغيير الخارجي الحاصل الذي يضمن إستمراريتها وجوده مخرجاتها.

- كون الدراسة تهتم بجانب الرقمنة وهو توجه حديث لوصول إلى تطبيق قيم الإدارة الإلكترونية وأهدافها في المنظمات.

- الدراسة تهتم بتطبيقات الرقمنة في القطاع العام الذي يعكس توجه الدولة الجزائرية نحو تطبيق قيم الحكومة الإلكترونية من خلال عصنة الإدارة المحلية.

5-أسباب اختيار الموضوع:

وتتمثل في مايلي:

- الرغبة الذاتية والميول الشخصي في دراسة هذا الموضوع.
- الاهتمام والقناعة الشخصية بالموضوع.
- الإهتمام الشخصي بدور الرقمنة الإدارية في تفعيل الأداء الوظيفي باعتباره موضوع
- عصر السرعة والمعلوماتية، الذي يهتم به الفرد والمجتمع وللتعرف على التكنولوجيا
- الحديثة الاجهزة البرمجيات في مختلف المجالات.

6. منهجية الدراسة

بغية الإجابة على الإشكال المطروح، و إثبات مدى صحة الفرضيات المقترحة تمت الاعتماد على منهجين المنهج الوصفي فيما يخص الجانب النظري باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، بينما في الدراسة الميدانية استخدمنا فيها المنهج التحليلي، وذلك من أجل إسقاط ما هو نظري على الموظفين ، أما بالنسبة للأدوات المستخدمة لجمع المعلومات فقد اعتمدنا على المسح المكتبي من خلال الإطلاع على مجموعة من المراجع باللغة العربية واللغات الأجنبية، وتتمثل في الكتب و المجالات المتخصصة و الرسائل و الأطروحات الجامعية والملتقيات والتقارير و الدوريات، إضافة إلى مواقع الانترنت هذا فيما يخص الدراسة النظرية.

أما بالنسبة للدراسة الميدانية فقد استخدمنا على أسلوب دراسة الحالة، وذلك بالاعتماد على الزيارة الميدانية للمؤسسة محل الدراسة و الاعتماد على الملاحظة المباشرة والمقابلات الشخصية .

7- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

1. الرقمنة: الرقمنة هي تحويل جميع المعلومات والوثائق إلى صورة تستطيع أجهزة الكمبيوتر التعامل معها.

الرقمنة في العملية التي يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي العالي إلى شكل روي سواء كانت هذه المعلومات صور، أو بيانات نصية، أو ملف صوتي، أو أي شكل آخر.

التعريف الإجرائي : هي عملية تحويل المعلومات إلى تنسيق رقمي يمكن قراءته

بواسطة الحاسوب وتتجلى فيها يلي:

- صفحته في مواقع التواصل الاجتماعي

شاشة العرض التفاعلية الرقمية

رقمنة قاعدة البيانات للمريض وتشخيصها لكل مريض ملف رقمي

- مراسلات الكترونية¹

¹ محمد زموان الرقمنة وتحدياتها، بوابة الشروق السبت 19 سبتمبر 2020

الرقمنة الإدارية: هي منهجية جديدة تقوم على الإستيعاب الشامل والاستخدام الواعي والاستثمار الإيجابي لتقنيات المعلومات والاتصالات العينة في ممارسته الوظائف الأساسية الإدارة على مختلف المستويات التنظيمية في المنظمات المعاصرة، وتساهم الإدارة الرقمية في تحقيق الغاية الأساسية للمنظمات الساعية إلى التميز وذلك بتمكينها من بناء قدرات تنافسية عالية وفعالة تجعلها قادرة على الوصول السريع والمجدي.

2-الاغتراب:

الاغتراب لغة: هو مصطلح مشتق من الفعل اللاتيني "Alienare" والذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر، أو يعني الانتزاع أو الإزالة، وهذا الفعل مستمد بدوره من كلمة أخرى هي "Alienus" أي الانتماء إلى شخص آخر أو التعلق به . ويُعرف أيضاً بأنه: "انفصال البشر أو غربتهم عن ملمح أساسي من طبيعتهم أو عن المجتمع، محدثاً في الغالب شعوراً بالفقدان وحضور العجز"¹

الاغتراب اصطلاحاً : هو انفصال حاد عن طبيعة الفرد الخاصة، أو عن نتائج عمله أو واقعه الاجتماعي. ويُعرف أيضاً بأن: "الاغتراب لا يشير إلى غياب علاقة ما، لكنه هو نفسه علاقة ولكنها علاقة معيوبة أو مرضية

التعريف الإجرائي: هو شعور العامل أو الموظف بالانعزال والانفصال عن عمله وزملائه وحتى عن ذاته داخل بيئة العمل.

3-الاغتراب الوظيفي: يُقصد به حالة نفسية واجتماعية يشعر فيها العامل بالانفصال عن عمله أو عن ذاته المهنية أو عن محيطه التنظيمي، بما ينعكس في ضعف الانتماء، وتدني الرضا الوظيفي وفقدان الإحساس بمعنى العمل وقيمه. ويُقاس في هذه الدراسة من خلال مظاهر مثل فقدان السيطرة على العمل العزلة المهنية، وتشبيء العامل داخل المنظومة التنظيمية الرقمية²

¹ علي محمد سالم المريمي ، مظاهر وآثار الاغتراب الوظيفي في ظل التحول الرقمي رؤية سوسيولوجية تحليلية، المجلة الشاملة للدراسات الإنسانية التربوية، المجلد2، العدد1، 2026،ص45

² علي محمد سالم المريمي ، مرجع سابق ،ص46

8-الدراسات السابقة:

. الدراسة الاولى: الطالب حمزة بوتمانى حول دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي دراسة والله بريد الجزائر بولاية مسلية مذكرة لنيل شهادة ما تسر أكاديمي في علوم التسيير سنة 2020 -2021 وإشكالية موضوعه في ما دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي بولاية المسيلة؟ وقد وقع مجموعة من الفرضيات وتمثلت في أنه يوجد استخدام جيد للرقمنة الذي يمثل التوجه الأبرز للإدارة العمومية في المرفق العمومي متمثلا بالإدارة العمومية بولاية المسيلة وكان المدى من دراسته هو الوقوف على دور الرقمنة في تحسين جود؟ الخدمات على المستوى المرفق العمومي، وكذلك الله النظر إلى هذه المواضيع الهامة المتعلقة بالاقتصاد الرقمي الجديد والتي تتسم بالتبديد المستمر والبحث بصفة دورية والادوات. التي استخدمها الجمع في الاستبيان الذي كان على مستخدمي بريد الجزائر بوليه البيانات المسيلة وتوصل في نهاية دراسته إلى أن هناك إرتباط وثيق بين الرقمنة وجودة الخدمات.

. الدراسة الثانية: فتحة بوخيرة حول دور الرقمية في تحسن الخدمة العمومية على مستوى الجماعات المحلية دراسة ميدانية بمكتب الوثائق البيومترية في بلدية سيدي خويلد مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح 2018/2019 حيث تصور الدراسة حول الإجابة على الانشغالية التالية إلى أي مدى ساهمت الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية على مستوى بلدية سيدي خويلة ؟ وقد طرحت الباحثة الفرضيات التالية: إدخال آلية الرقمنة في الخدمة العمومية على مستوى بلدية أدى إلى تحسين جودة الخدمات ورضا المواطن على مستوى بلدية سيدي خويلد. أدت عملية الرقمنة إلى تقريب الإدارة من المواطن على مستوى بلدية خويلد - يعد المستوى العلمي للموظفين من أهم عوائق تطبيق الرقمنة ببلدية سيدي خويلد

ولقد خلصت الدراسة إلى إدخال الرقمنة في معالجة الملفات الخاصة بالوثائق البيومترية أثر كبير في تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين.

الدراسة الثالثة: دراسة محمود عودة عبد الله سعيد بعنوان الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، رسالة ماجستير بجامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بغزة للموسم الجامعي 2016/ 2017 هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، كما هدفت إلى معرفة الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة. تمحورت إشكالية الدراسة حول كيفية التعرف على مستوى كل من الاغتراب الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين والعلاقة بينهما.

اعتمد الباحث خلال دراسته للموضوع على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظة غزة البالغ عددهم 1308 عاملاً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة وعددها 297 فرد، ولقد تم استرداد 277 بالنسبة 93.27 من عينة الدراسة. من بين أهم النتائج المتوصل إليها : مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، جاء بوزن نسبي 44.51 وهو بدرجة موافقة قليلة. مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاء بوزن نسبي 81.938 وهو بدرجة موافقة كبيرة.

وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الاغتراب الوظيفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية.

الدراسة الرابعة: دراسة منصور بن زاهي بعنوان الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب

الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس والعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقسم علم النفس والتسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري بقسنطينة للموسم الجامعي 2006/2007 هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وكذلك مستوى دافعية الانجاز لديهم، ومعرفة دلالة الفروق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية و الوسيطية وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الإنجاز من جهة والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز من جهة أخرى.

تمحورت إشكالية الدراسة حول كيفية التعرف على مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله دافعية الانجاز والعلاقة بينهما.

اعتمد الباحث من خلال دراسته للموضوع على المنهج الوصفي واتخذ في ذلك الاستمارة كأداة جمع البيانات، كما اعتمد على عينة الدراسات التي بلغت 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات. من بين أهم النتائج المتوصل إليها :

مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان اقل بقليل من المتوسط لدى أفراد العينة.
مستوى دافعية الانجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغراب الوظيفي، وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعات غير رسمية ما عدا انعدام معيار ومعنى العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض وتحليل محتوى الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة الاغتراب المهني و الرقمنة الإدارية ، نجد أن الدراسة الحالية تتجه في نفس السياق الذي جاءت به هذه الدراسات خاصة فيما تعلق بالجانب النظري بخصوص تناول علاقة الاغتراب المهني بالرقمنة الإدارية ، هذا ونجد أن الدراسات السابقة اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث تناولها

بيئات مختلفة، كما نجد أن المنهج الغالب فيها هو المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى أداة جمع البيانات متمثلة في الاستبانة وهو ما يتماشى مع الدراسة الحالية.

لذا تبرز أهمية الدراسة الحالية بتناول متغيرين يعتبران من المفاهيم الإدارية الحديثة وتطبيقهما على مديرية السكن بولاية الجلفة بغية تحديد مدى إدراك مستوى كل منهما في هذه المؤسسات، وعلى حد علمنا والبحث في الدراسات السابقة فإن الدراسة الحالية تعد من الدراسات القليلة التي تناولت متغيري الدراسة مجتمعة معا في مديرية السكن لولاية الجلفة.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للاغتراب الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الاغتراب الوظيفي
 2. أسباب و محددات الاغتراب الوظيفي
 3. مظاهر الاغتراب الوظيفي
 - 4- مراحل الاغتراب الوظيفي
 - 5 -نتائج الاغتراب الوظيفي
 6. نظريات الاغتراب الوظيفي
- خلاصة

تمهيد:

الاغتراب من المصطلحات الغامضة معدد الدلالات في شتى المجالات الحياة، ويرتبط به جدل كبير، فدراسة الاغتراب كمتغير اجتماعي من حيث كونه حالة أو ظاهرة تؤثر سلبا على توافق الفرد مع محيطه، ومصدر هذا المصطلح لوصف ظاهرة سلبية، والتي تتمثل بانفصال الاغتراب وحدة بشرية عن حضارتها وثقافتها التي ترعرعت فيها، تلجا لتصحيح هذا الاختلال لتبني أطروحات ثقافية تمثل ثقافة مجتمع وحضارة أخرى غالبا ما تكون طاغية. وفي هذا الفصل ستناول مفهوم الاغتراب الوظيفي ، وأبعاده ومراحله، وأهم النتائج المتعلقة به.

1. مفهوم الاغتراب الوظيفي

لغة: يعني التباعد الغياب، الإخفاء، وتتفق على أنها حالة شعورية يمر بها الإنسان نتيجة تغير المكان الذي يعيش فيه أو يعمل به¹. ويعرف معنى الاغتراب في المعاجم العربية على أنه مشتق من الفعل يغرب أو يبتعد أو يذهب إلى الغرب، ويقال أغرب الرجل أي شيء بشيء غريب ويقال أغربته إذا أنحيت وأبعدته². وكما نجد في معجم "محيط المحيط" لـ "بطرس البستاني" نحو قوله : "غربت النجوم تغرب غروبا بعدت وتوارت في مغيبها ، والرجل بعد ، والقوم ذهبوا ، وفلان عنا تتحى وفي سفره تمادى، وفلان غرب أسود ، وغرب الرجل أمعن في البلاد ، وغرب فلان بعد ونزح عن الوطن غمض ، بمعنى الإختفاء والنزوح عن الوطن والسفر بعيدا³. ومن خلال هاذين المفهومين نستخلص أن مصطلح "الإغتراب" يحمل معنى البعد والإنفصال، وهذا ما يمثل الجانب المادي له.

¹ المنجدي الأبجدي، المعجم الوسيط 2000، ص 110.

² - بطرس البستاني، محيط المحيط ساحة رياض الصلح، بيروت، لبنان، مادة (غ) راب، د.ط، 1988، ص647.

³ نفس المرجع، ص 654.

وكلمة "إغتراب" هي ترجمة لكلمة (Aleination)، مثلا في الإنجليزية بالمصطلح المقابل (Aleinare) الذي يحمل معناه حرفيا، كما يؤكد "شاخت" (SHACKT) بقوله : " يغدو غريب ويجعل الشيء ملكا للآخر و(الاغتراب) ، هو حالة كون المرء مغتربا أو مفارقا للشيء أو لشخص" ¹ ، بمعنى أن هذا المصطلح يعني نقل الملكية من شخص إلى آخر، وتصبح هذه الملكية منتمية لذلك الشخص الذي منحت له.

اصطلاحا:

عرفة لوكاتش : الاغتراب هو إحساس الإنسان بأن بيئته التي خلقها لم تعد موطنه بل سجنه، أي أن أي مجتمع بقوانينه وأنظمته و مؤسساته لم يعد وافيا لمطالب الفرد بل صار يتحكم فيه².

عرفة هورني بأن الاغتراب يعبر عن ما يعانيه الإنسان من انفصال عن شخصيته، وهو فقدان الإحساس بالوجود الفعال.

يعرفه أحمد أبوزيد: الاغتراب هو انسلاخ عن المجتمع، وعزلة، وانعزال، وعجز عن التلاؤم واللامبالاة، وعدم الشعور بالانتماء³.

يعرفه زهران شعور الإنسان بعدم الانتماء، وفقدان الثقة، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة، والضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع⁴.

ويشير معجم العلوم الاجتماعية إلى أن الاغتراب عملية اجتماعية تحول نشاطات الإنسان وقدراته إلى أشياء مستقلة عنه، ومسيطره، فهو بذلك غريب عن كينونته، حيث يفقد

¹ رمضان حنينوني، الإغتراب في شعر محمد الماغوط دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص 12.

² رجب محمود، الاغتراب السيرة والمصطلح، ط3، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1988، ص 22

³ أبو زيد احمد، تمهيد في الاغتراب، مجلة عالم الفكر المجد 1 العدد 1 يوليو، الكويت، 1979، ص 4.

⁴ زهران سناء، فاعلية برنامج الإرشاد الصحة النفسية العقلاني انفعالي لتصحيح معتقدات الاغتراب الطلاب الجامعة، رسالة دكتوراه، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، مصر، 2002، ص 18

متعة الحياة ويهيمن عليه شعور الدافع مما يؤدي إلى نهاية لا يستطيع معها أن يتخذ قرارات ذات جدوى¹.

يعرفه هيجل الاغتراب بأنه حالة اللاقدرة أو العجز التي يعانيتها الإنسان عندما يفقد سيطرته على مخاوفه وممتلكاته، فتوظف لصالح غيره بدل أن يسطو هو عليها لصالحه الخاص، وبهذا يفقد الإنسان القدرة على تقرير مصير والتأثير في مجرى الأحداث التاريخية كما فيها تلك التي تهمه².

فالاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بفقدان القوة، وفقدان المعايير، والتقييم لديه في وظيفته.

2-1- المفاهيم المتعلقة بالاغتراب المهني

أولاً: المفهوم النفسي للاغتراب

قبل أن نتطرق إلى " الاغتراب عند فرويد وعلاقة " الأنا " بـ " الهو "، ينبغي لنا أولاً أن نوطأ في الحديث عن هذا المفهوم علينا بتعريف المصطلحات النفسية ثلاث³:
الأنا الأعلى Le Sur-Moi الأنا ، Le Moi والتي سنتكرر في هذا المبحث لأنها مرتبطة ارتباطاً تاماً بالاغتراب النفسي⁴.

في " الأنا " Le Moi في منظر التحليل النفسي هو أحد أركان الشخصية الذي يميزه " فرويد" في نظريته الثانية حول الجهاز النفسي عن " الأنا الأعلى " و " الهو " . فالأنا " يخضع من وجهة النظر الواقعية، لمطالب " الهو " ولأوامر الأنا الأعلى والمتطلبات الواقع في آن

¹ أبو قحف عبد السلام، محاضرات في العلاقات العامة المحاضرة الثالثة، الاغتراب البيني ودور العلاقات العامة في المنظمات المكتب العربي الحديث الإسكندرية، مصر، 1998، ص 96.

² عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، جامعة الإسكندرية، 1983، ص 24-25
³ - بن سالم هاجر، عمارة فاطمة، الإغتراب المهني وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة، دراسة ميدانية بلدية قصر الشلالة - تيارت- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس التنظيم والعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون - تيارت- ، 2021-2022، ص15

⁴ عويدات، عبد الله ، مظاهر الاغتراب عند معلمين المرحلة الثانوية في الأردن مجلة دراسات العلوم الإنسانية عمان الأردن. ، 1955 ، ص 79

واحد... أما من وجهة النظر الدينامية، فيمثل الأنا القطب الدفاعي للشخصية في الصراع العصابي أفصح تمثيل، إذ إنه يحرك سلسلة من أوليات الدفاع.

و من هنا ندرك الدور المهم والمعقد الذي يلعبه " الأنا " في توازن الشخصية، إذ يجب عليه أن يكون دائماً في حالة القدرة على القيام بمهامه المتعددة خير قيام لضمان شخصية سوية.¹

ولا ننس من أن نلاحظ بأن هذه التقسيمات الهو - الأنا - الأنا الأعلى ما هي إلا تقسيمات إجرائية فقط تشير إلى عمليات وسيروورات نفسية تجري في الشخصية كلها، وعليه فإنه ينبغي ألا نفترض وجود حدود فاصلة ودقيقة بين هذه الأجهزة الثلاثة، وأن لكل منها وجوده وكيانه المستقل.

فعلى " الأنا " إذن أن يوفق بين مطالب " الهو " و " الأنا الأعلى " وكذلك مطالب العالم الخارجي، حتى يتحقق للفرد اتزانه النفسي. فإذا نجح " الأنا " بذلك، اتجهت الشخصية إلى التكامل، وإن فشل في مهمته، اختل التوازن النفسي وأدى ذلك إلى ظهور الأعراض المرضية أو إلى انحراف في السلوك.

ونستنتج من قول فرويد أنه يرى في هروب الإنسان من الواقع في هذه الحالة يؤدي به إلى الجنون. وهذه الحالة ما هي إلا نتيجة صراع " الأنا " مع " الهو " حيث تجد رغباته وغرائزه الطريق أمامهما مسدودا - إن جاز القول - فيتعين عليه أن يحاول إيجاد مخرج يتأتى له فيه أن ينفق احتياطه من الطاقة وفق مبدأ اللذة. وهكذا يتوجب عليه أن ينفصل عن " الأنا " فهذا التمايز وعدم التطابق بين عالم الواقع وعالم الهو يحدث نتيجة الإحباط، حيث يضعف " الأنا " جراء ذلك.²

¹ - عزام إدريسي ، الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض متغيرات.مجلة دمشق العدد 2،، 1999 ، ص

² الهواري، سيد ، المدير الفعال القاهرة، مصر : مكتبة عين الشمس،، 2000، ص 76

ثانياً: -المفهوم الاجتماعي للاغتراب

أ - الفرد والآخر:

نأتي في هذا الجزء لتتناول مفهوم " الاغتراب" من خلال علاقة الفرد بالآخر . لقد ذكر علماء الاجتماع. العديد من الأنماط الخاصة بهذه الظاهرة، ولكني سأقتصر هنا على نمطين أساسيين واللذين يترددان بكثرة في الآداب الاجتماعية.

لقد استخدم كل من " ماكلوسكي " McClosky و "تشار Schaar مصطلح " الاغتراب" للدلالة على ذلك الشعور بالوحشة والحنين إلى العلاقات الاجتماعية الأولية المساندة الذي ينتاب الفرد. بل قد يصل هذا النمط من الاغتراب إلى حد " شعور الفرد بافتقاد نفسه بالعلاقات ذات المعنى مع الآخرين والإحساس بسبب هذا الافتقاد¹

ويمكن أن يفسر هذا القول بمعنى غياب العلاقات الشخصية الإيجابية أي علاقات الإنسان بالمجتمع المحلي بأقربائه وأصدقائه، وهو التفسير نفسه الذي ذهب إليه " شنايدر" حيث يرجع " الاغتراب إلى " فقدان الإنسان للروابط الأولية الأصلية.

بينما ينتج النمط الثاني من " الاغتراب في نظر ها جدا Hajda عن شعور الفرد بافتقاد ذلك التضامن مع الآخرين والذي يستمد من مشاركة المرء لاهتمامات الآخرين وأرائهم وأذواقهم وحتى مشاكلهم. فبالنسبة لـ "هاجدا"، يعني " الاغتراب ذلك " الشعور بالاختلاف بصورة تبعث على التوتر في وجود الآخرين بسبب وجهة نظر المرء أو اهتماماته أو ذوقه الشخصي فهو يتصور هذا النمط من الاغتراب متمثلاً في عدم مشاركة الفرد اهتمامات الآخرين وأفكارهم مما يؤدي به إلى الوعي بعدم الانتماء إليهم. وال سمة المحددة لهذا الوعي هي الشعور بالاختلاف عن الآخرين².

ب- الفرد والشعور بالعجز

¹ الحديدي ، فايز . مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية رسالة دكتوراه جامعة حسين ، 1990 ص37

² العيسوي، عبد الرحمن . علم النفس والإنتاج الإسكندرية مكتب العربي الحديث،، 1997، ص 23

يرجع الفضل في تمييز هذا النمط من الاغتراب إلى " ميلفن سيمان Melvin " Seemen حيث ميز بين خمسة أنماط من الاغتراب من بينها هذا النمط الذي نحن بصدد دراسته. يتوق الفرد إلى إرضاء حاجاته الذاتية ودوافعه كما يتوق في الوقت ذاته إلى أن يرضي ما يريد الآخرون منه حتى يحصل على إشباع حاجاته الاجتماعية. فإذا ما لم يستطع تحقيق حاجاته الذاتية نظرا لضغط الأوضاع الاجتماعية عليه، والتي غالبا ما تكون قاهرة ولن تتغير مهما حاول هذا الفرد التأثير فيها في هذه الحالة، يحس الفرد بأنه عاجز عن التأثير في هذه الأوضاع، وعند ذلك يكون في حالة اغتراب¹

ج- الفرد وقيم المجتمع

نأتي في هذا المبحث الأخير من هذه الدراسة لتتناول العلاقة بين الذات (الفرد) وقيم المجتمع، وذلك من حيث الاتصال والانفصال على وجه الخصوص. إن أي مجتمع من المجتمعات لا بد وأن تحكمه مجموعة من القيم والمعايير والمقاييس تنحصر مهمتها في تنظيم سلوك الأفراد داخل هذه المجتمعات. فعلى الذات الفردية أن تخضع لهذه المعايير والقيم حتى تكون في وفاق واندماج مع بقية الذوات الأخرى المكونة للمجتمع. ويحق لنا أن نتساءل عن نتيجة ما سيحدث لو أن هذا الفرد أو هذه الذات لم تتقبل هذه القيم والمعايير.

وقبل أن نجيب على هذا التساؤل، حري بنا أن نجيب على سؤال آخر يطرح نفسه علينا بإلحاح وهو : لماذا يرفض هذا الفرد هذه القيمة ؟

يتوق كل فرد داخل المجتمع إلى إشباع دوافعه الغريزية وحاجاته الذاتية، كما يهدف إلى تحقيق غايات تبدو له هامة في حياته؛ إلا أن هذه الحاجات والغايات لا تشبع ولا تحقق في الغالب نظرا لاصطدامها بقيم المجتمع ومعاييره التي تقف حائلا دون الوصول إلى النتائج المرجوة.

¹ وسطاني، عفاف . الدافعية للإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة. دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المتوسط مذكرة ماجستير سطيف 2010، ص 56

من هنا، قد يلتجئ الفرد إلى مجموعة من السلوكيات إلى تعتبر مخالفة للقيم السائدة في المجتمع وذلك بغية تحقيق غاياته. " فحينما ... لا يقبل الفرد هذه القيم الأساسية فإن نمطا من الانفصال الاجتماعي والثقافي ينشأ.¹

2. أسباب و محددات الاغتراب الوظيفي

الاغتراب هو أحد المشكلات التي يعاني منها الإنسان المعاصر، فهناك عوامل كثيرة أسهمت في حدوثها نذكر منها:

أ- الأسباب النفسية:

الصراع الإحباط، ويرتبط بالشعور بخيبة الأمل والعجز التام والشعور بالقهر وتحقير الذات والحرمان.²

ب- الأسباب الاجتماعية

أهمها التطور الحضاري وعدم القدرة على التوافق معه، إضراب التنشئة الاجتماعية وعدم العدالة. أما في ما يخص أسباب محددات الاغتراب نذكرها في النقاط التالية:

أ. البيروقراطية:

يرى ماركس أن من بين الأدوات التي تستعملها الدولة في سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى التنظيمات البيروقراطية المختلفة الموجودة في المجتمع الرأسمالي. وبالرغم من أن البيروقراطية تعد ميزة بارزة للتنظيمات الحديثة، إلا أنها تقف حائلا دون تمتع العامل بروح الإبداع ويفقد العامل حريته، ويصبح غير قادر على تحمل المسؤولية.³

ب النمط القيادي:

¹ بن سالم هاجر، عمارة فاطمة، مرجع سابق، ص17

² حاكم محمد محسن الربيعي وآخرون: اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي (دراسة استطلاعية الأراء عينة من العاملين في محل اسمنت الكوفة، بحث من رسائل ماجستير في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ص 12.

³ رايح كعياش علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة 2006، ص 91.

إن ما يعنينا في هذا المقام هو النمط القيادي الديكتاتوري أو الأوتوقراطي والذي يمتاز بالمركزية في اتخاذ القرارات التسلط والعقاب والميل إلى الاتصال الهابط بصفة غالبية ما يجعل العامل غير مكترث بعمله في مناحي كثيرة¹.

ج- التخصيص وتقسيم العمل :

يذهب الكثير من المهتمين بالتنظيم إلى أن التخصيص وتقسيم العمل داخل التنظيمات هي عوامل مشجعة للنزوح نحو الأليجاركية، وبالرغم من أن هذا المبدأيات من الأولويات لأي تنظيم لاسيما والتطور الذي من جوانب عديدة للمجتمعات، لكن هناك سلبيات للتخصص وتقسيم العمل أهمها:

- فقدان العامل لثقته في نفسه وإمكانياته.
- الملل من تكرار العمل وفقدان العامل دوره في العملية الإنتاجية.
- فقدان الاهتمام والشعور بعدم الرضا ثم الانعزال عن العمل².

د. الانخفاض في مستوى التفاعل الاجتماعي:

انطلاقاً من كون المؤسسة كيان اجتماعي لها مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها، تبين أن التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة ذا أهمية في خلق مناخ تنظيمي جيد، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة، فنجد أن المؤسسة التي تعاني من انخفاض في مستوى التفاعل بين أفرادها ينعكس سلباً على علاقتها الداخلية والعلاقات الاجتماعية بين العمال، والخارجية (محيط المؤسسة).³

هـ. ضعف نظام الحوافز

¹ مرجع نفسه، ص 73

² طلعت إبراهيم الطلقي : علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غريب، القاهرة، 2007، ص 248

³ محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2005، ص 505-506

إن الغموض في نظام الحوافز، أو خضوعه للمجاملات، والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، فالموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها، ومستوى الاغتراب الوظيفي عموماً يتأثر بغياب الحوافز.¹

3. مظاهر الاغتراب الوظيفي

أ- العزلة:

إن العزلة الاجتماعية التي تمثل أهم مظاهر الاغتراب، تستخدم لدى الباحثين بمعنيين، ويقصد بها في المجال الأول توحيد ناقص، أو ضعيف مع جماعات المرجع الخاصة بالأغلبية التي تزود الإنسان بما يحتاج إليه من معايير اجتماعية، ويقصد بها في المجال الثاني افتقاد الشخص العلاقات ذات المغزى، أو الدلالات مع الآخرين ذوي الأهمية، أو الدلالة لدى الشخص، ويعتبر المجال الأول اغتراباً على المستوى الاجتماعي، بينما يعتبر المجال الثاني اغتراباً على مستوى العلاقات الشخصية، ذلك لأنه يتصل بنوعية العلاقات التي يندمج فيها وإحساسه بالانتماء للآخرين ذوي أهمية، وحاجته للتواصل الإنساني.²

وتشير العزلة إلى انفصال الشخص بقيمه وأفكاره عن تلك السائدة في المنظمة التي يعمل بها، ويدفعه هذا إلى العزلة التنظيمية التي يعاني فيها من غياب العلاقات الإيجابية بينه وبين المنظمة وعندما يصيب الخلل علاقة الإنسان بالآخر داخل المنظمة، وعندما يفقد الإنسان الأمن فإنه ينفصل وينعزل عن هذا الآخر.³

ب- اللامعني :

¹ سوزان صالح دروزة ديما شكري القواسمي اثر المناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي (دراسة تطبيقية) المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد 02، 2014، ص 300

² عبد المنعم عفاف: الاغتراب النفسي مظاهره ومحدداته بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 2010، ص35-34

³ حسنين أحمد الإحباط الإداري الأسباب والعلاج، المجموعة العربية للتدريب والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014 ، ص37

هي عدم قدرة الإنسان على التنبؤ بنتائج السلوك، أو الأحداث، ويقصد به كل ما ليس له معنى، ووجود الإنسان من وجهة نظر عيبي، وان أعماله عبثية موجهة نحو أغراض لا يمكن الوصول إليها وهي غياب الإحساس بمعنى الحياة وأن الحياة تمضي ثقيلة مملة، وأنها تسير بغير هدف ومعنى¹.

ويشير اللامعنى (فقدان المعنى) إلى أن الشخص لا يمتلك مرشداً، أو موجهاً للسلوك، والاعتقاد، وكذلك يعني اللامعنى عدم فهم الأمور التنظيمية للإنسان، وعدم استطاعته توقع سيرها في المستقبل وافتقاد المعنى يقصد به عدم إتاحة الحد الأدنى من الوضوح المطلوب توافره أمام الإنسان وخاصة إذا كان يترتب على هذا الوضوح قرارات معينة².

ج- العجز

ويقصد به شعور الإنسان بالاقوة، وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته، وأفعاله، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، فمصيره وإرادته ليسا بيده بل تحددها عوامل، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث، أو صنع القرارات المصيرية الحياتية، ويشعر بحالة من الاستسلام، والخنوع وجوهر العجز، أو فقدان القدرة، هو توقع الشخص بأنه لا يملك القدرة على التحكم، أو ممارسة الضبط³.

وأصل فكرة العجز اشتقت من أفكار "ماركس" حيث تحدث عن ظروف العمل، وما يؤدي إليه من اغتراب العامل، وأن معنى العجز وعدم القدرة أو الاستطاعة هو أكثر المعاني تكراراً في البحوث المعنية بالاغتراب، وهذا النمط من التعبير الحقيقة الاغتراب يمكن تصوره من خلال الاحتمالات الجارية في أذهان الأفراد، فيما يتصل بالحصول على نتائج محددة يسعون إليها، أو تقرير بعض المواقف التي يتخذونها⁴.

¹ عبد المنعم عفاف: مرجع سبق ذكره، ص 39.

² حسنين أحمد مرجع سبق ذكره، ص 37

³ خليفة عبد اللطيف دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غربية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2003، ص 36

⁴ النوري نصر الدين التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1979، ص 16

اللامعيارية

هي حالة الالتزام بالمعايير الاجتماعية والسعي إلى تحقيق الأهداف الشخصية بأشكال يرفضها المجتمع، ويشير فقدان المعايير إلى إدراك انهيار المعايير في العلاقات داخل المنظمة، أي شعور العامل بأن الإدارة العليا تنتهك الإجراءات القانونية في التعامل مع العاملين، أو في الوصول إلى القرارات الملائمة، بمعنى شعور العامل بأن الوسائل غير مشروعة هي المطلوبة اليوم، أو الإنسان يحتاجها لإنجاز أهدافه، مما يشعره بضياح القيم وفقدان المعايير¹.

وهي حالة تصيب المجتمع من انهيار المعايير التي تنظم وتوجه السلوك². إذا الاغتراب المعياري أو اللامعيارية حالة قد تنتج عن قهر القوة، واستغلالها في وقت تتعدم فيه قدرة الأفراد على التأثير في مجريات الأحداث من حولهم³.

4- مراحل الاغتراب الوظيفي

المرحلة الأولى:

الاجتراب النفسي وتتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، وأنه أصبح يسودها شيئاً من التوتر، ويعزو العامل ذلك إلى أن المنظمة، أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدرة من الأهمية الوظيفية و المنزلة الاجتماعية لديها، إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المنظمة⁴.

¹ السيد شتا: مرجع سبق ذكره، ص 220.

² عبد المختار محمد الاغتراب والتطرف نحو العنف، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص 31

³ الحوراني محمد النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، ط1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 35

⁴ بن زاهي منصور : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات (الطروحة دكتوراه)، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 43

ويستمر الإنسان في تكوين المشاعر السلبية تجاه المنظمة، وقد يترائي له أن كل من يعاني منه من مشاكل وصعوبات سببها المنظمة، ويصبح الفرد نتيجة لذلك مهموماً، ومشغولاً بالمشاكل والصعوبات التي يغزوها بعدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور سوءاً أن لم يجد أحداً من المسؤولين بالمنظمة يتحدث إليه عن مشاعره، والمشكلات التي يعاني منها¹.

المرحلة الثانية:

الاجتراب الذهني وهي امتداد لمرحلة الاجتراب النفسي، ولكنها أكثر خطر على المنظمة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروع الذهني، وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين وتبدو على بعضهم مظاهر الحزن والاكتئاب، وتكثر قطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبرر للابتعاد عن جو المنظمة².

المرحلة الثالثة :

(الاجتراب الجسدي) وهي المرحلة التي يصبح فيها الاجتراب الوظيفي اجتراباً كلياً حيث يكثر الغياب والتأخير عن الدوام، والخروج أثناء الدوام، والانصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الاستقالات الجماعية في المنظمة، وتصبح الصراعات بين العاملين والمشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة والسيطرة على الأمور³.

5 - نتائج الاجتراب الوظيفي

تظهر نتائج الاجتراب الوظيفي على مستوى الفرد والمجتمع، وفيما يلي تبيان ذلك :

5-1 نتائج الاجتراب على مستوى الأفراد

¹ الدوسري عمر : المناخ التنظيمي وعلاقته بالاجتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض السعودية 2011، ص 65

² بن زاهي منصور : مرجع سبق ذكره، ص 44

³ المطرفي شعيال الاجتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض السعودية، 2005، ص 59

أظهرت بعض الدراسات النفسية أن الفرد الذي يعاني من الشعور بالاغتراب يكون مستوى طموحه منخفضا، وقدرته على الابتكار منخفضة والتوافق عنده بأبعاده الاجتماعي والانفعالي والأسري منخفضا، وتقديره لذاته منخفضا ، حيث ينفصل المغترب عن ذاته ، ولا يشعر بما يريد أو يسعى إليه ، فالشخص ذو التقدير الذاتي المنخفض يعيش في ظروف صعبة ويعجز عن مواجهتها أو التكيف معها ، فيفقد إحساسه بمعنى الحياة ويفقد الغرض من الحياة ومن سلوكه ، وحينما تزداد حدة ما يشعر به من اغتراب وانفصال عن نفسه فإن حياته النفسية تضطرب، ومعاييره تهتز وتظهر عليه مجموعة من المظاهر المصاحبة للاغتراب : العدوان والتقدير السلبي للذات، وسوء التوافق والاكتاب والانحراف السيكوباتي، لذا من المتوقع أن الشخص الذي يشعر بالاغتراب أكثر عصابية.¹

ومن جهة أخرى تتجلى نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى الأفراد أيضا في :²

أ- التثبيت: يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الاستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفيه ، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية ، وهذا كله يعبر على تجمد وتثبيت على مستوى الفكر والشخصية.

ب - عدم الرضا عن العمل : فالفرد يسعى إلى تحقيق نوعين من الرضا ، أن يحقق ميوله من جهة و أن يحضى بما يريده الآخرون من جهة أخرى، حتى على إشباع حاجاته الاجتماعية فإذا أجبر على التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل متطلبات الجماعة له يكون عند ذلك في حالة اغتراب تسبب له عدم الرضا عن العمل.

ج- العدوانية والتخريب الذي يؤدي إلى الإحباط الحاد و إلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء مثل الاعتداء، تعطيل الآلة ، أو البطء في إنجاز مهام مكلف بها وهذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة الإحباط.

¹ بوتعني فريد ، الاغتراب كمتغير وسيط بين تقدير الذات و النسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي بتمنغاست، اطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص ارشاد وتوجيه جامعة تمنغاست، الجزائر . ، 2013 ، 94

² عبد الله عصار ، الاستلاب العالمي، مجلة الثقافة، العدد 57 وزارة الاعلام والثقافة، الجزائر . ، 2002ص 182

د- **ترك العمل والغياب والضغط:** إن الضغط وترك العمل و الغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط وتشير نتائج الدراسات المتعددة أن هناك علاقة متوافقة بين الضغط وترك العمل والغياب كوسيلة للانسحاب من العمل، يمثلان أقل العواقب غير المرغوب فيها عند مقارنتها بالبدائل الأخرى مثل العدوانية واستخدام المهدئات وإن كان ترك العمل والغياب يعوقان الانتاجية. وفي هذا الجانب يضيف الباحثون بعض المظاهر الأخرى الناتجة عن الاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد العامل والتي تتمثل في :¹

ا- النظرة الحاقدة على المشرفين من طرف العمال

وتتجلى من خلال رفضهم للمكافآت القليلة و كذلك الترقيات القليلة التي لا يجد لها العمال حسب رأيهم أي تفسير.

ب- **الدوران في العمل** حيث أن العامل لا يستقر في عمل معين، بل ينتقل من عمله إلى عمل آخر في نفس المؤسسة ، و قد يتعداه إلى مؤسسات أخرى.

ج **تمرد العامل عن زملائه** يظهر هذا من خلال المناوشات والخصومات التي يخلقها العامل المستلب كالتعبير عن سخطه وكرهه للعمال الآخرين ، وقد يكون هذا التمرد نتيجة نفسية أو اجتماعية أو مهنية ، وهذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل.

د. **معاناة العامل المغترب من وهن فطري ونفسي وجسدي** حيث يلجا على إثره إلى الإجازات وهذا في حالة إدخال أدوات أو آلات جديدة أكثر حداثة وتعقيدا، حيث يشعر بأن قدراته وإمكاناته عاجزة عن استيعاب هذه التغيرات والتكيف معها.

5- 2 نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى المجتمع

¹ خالد الحواس، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية "دراسة ميدانية بولاية المسيلة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في : علم النفس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017-2018، ص147

تتمثل النتائج العامة للاغتراب الوظيفي في الغالبية العظمى من المجتمعات، أو حتى فيها جميعا مهما كان موقعها الحضاري وظروفها الاجتماعية في الآتي:

أ- سوء التكيف والتعرض للأمراض النفسية الأمراض النفس جسمية والانحرافات بشتي اتجاهاتها ومختلف صورها وخاصة منها الخروج على النظام، والتمرد والشذوذ بكل أشكاله وفقد الحس الاجتماعي، والتبدل والسلبية واللامبالاة، وغير ذلك من المظاهر غير السوية التي ياباها المجتمع مهما كانت نسبتها في الوضع الاجتماعي¹

ب- العزلة و تآكل الانتماء وتبرز غالبا في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة، وكذلك ضمور التواصل بين سكان المدن الحضرية وبروز الحواجز النفسية والاجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم. وفي هذا المجال أشار "إسماعيل سعد" إلى مفهوم العزلة الاجتماعية بأنها « افتقار الفرد للارتباط الوثيق مع الآخرين والتكامل الاجتماعي»².

وتتمثل أعراض العزلة الاجتماعية حسب "إسماعيل سعد" في:

أ- شعور الفرد بعدم الأهمية في المجتمع و عدم تأثيره.

ب- الشعور بعدم انجذاب الناس إليه.

ج- الشعور بضعف الانتماء للوطن والأسرة .

كما أشار "اسماعيل سعد الى مفهوم الانتماء بأنه: «الشعور الكامل بالمسؤولية

الاجتماعية ولا تتوافر إلا بوجود ولاء للوطن³

وتعود أسباب ضعف هذا الانتماء أي عدم الشعور الكامل بالمسؤولية الاجتماعية إلى:

أ- شعور الفرد بالعزلة والتهميش.

ب- غياب المشاريع القومية.

¹ خالد الحواس، مرجع سابق، ص148

² الموقع: www.siyassa.org.eg

³ الموقع www.siyassa.org.eg

ج -ضعف المناهج التعليمية.

ويتفق العلماء بأن الحاجة إلى الانتماء من الحاجات الأساسية التي تلح في الإشباع و تدفع الشخص إلى الارتباط بجماعة أو أكثر يحبها وتحبه، ويجد عندها الأمن والتقدير والمكانة الاجتماعية، والانتماء مهم جدا خاصة لمرحلة الشباب والعامل في موقع عمله، لكن هناك عدة عوامل تؤثر سلبا عليه وتحول إلى عدم انتمائه ، وعدم الانتماء هو " شعور الفرد بأنه لا يناسب لجماعته الأساسية ولا يرضى عنها ولا يشعر بالفخر بها، وهو رافض للقيم السائدة والثقافة الخاصة بمجتمعه، مع شعور عام بالغربة والعجز وعدم الامتتان " ¹

ويلاحظ من هذا التعريف أن الاغتراب مصطلح يشابه إلى حد كبير عدم الانتماء أو تأكل الانتماء. ويتمثل الاغتراب في شعور الفرد بالاستياء والتدمير والشعور بالعزلة، وقد تصل حد العزلة إلى انفصام الفرد عن ذاته، وفقدان مغزى الحياة، وفقدان الشعور بالروابط بين كل من الأشياء والفرد والشعور بالعداء نحوها، ومعاملة غيره من الناس كأشياء مستقلة عن ذاته دون النظر إلى نوعية العلاقات التي تربطه بهم وشعور الفرد بفقدان المعايير الاجتماعية التي تضبط سلوكه ، ويشعر الفرد بوجود فجوة كبيرة بينه و بين أفراد مجتمعه وعلى هذا فإن الاغتراب يعد نقيض الانتماء، وتلعب مؤسسات التربية والتعليم ووكالات التنشئة الاجتماعية دورا رئيسا في تعزيز وتنمية مشاعر الانتماء لدى كل الفئات خاصة العاملين بالمؤسسات.

لهذا تتحقق المعادلة الاجتماعية التي توصل اليها كثير من العلماء في هذا المجال وهي:

العزلة + فقدان الانتماء - ظهور جماعات من الأفراد لها انتماءات غريبة ليس لها أصل

في المجتمع أو الأديان واستغلالها بشكل ضد البلد.

وعلى ضوء هذه التوجهات للاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد والمجتمع ورغم تباينها واختلافها إلا أن هناك شبه إجماع على وجود ظاهرة عامة تتمثل في الاضطراب والياس والاحساس بالعجز والانفصال عن الذات والافراد والمجتمع، الشيء الذي أثر على مختلف

¹ خالد الحواس، مرجع سابق، ص148

جوانب حياة الفرد الشخصية والعملية وعلى مستوى أدائه في العمل كما ترتبت على ذلك نتائج وخيمة على المجتمع بشكل عام، فتمخض على ذلك نتائج غير مرضية للطرفين، مما جعل المهتمين بهذه الظاهرة الخطيرة البحث على أسبابها والأساليب الناجعة لمواجهتها.

ونختصر نتائج الاغتراب الوظيفي ب:

- ضعف الانتماء التنظيمي لدى العمال.
- شعور العامل بالوحدة وعدم الرضا في العمل.
- الشعور بالانعزال الاجتماعي
- الشعور بعقم المعايير الاجتماعية.
- زيادة الصراعات التنظيمية داخل بيئة العمل.
- انخفاض الدافعية نحو العمل.
- السلبية في العمل.
- غياب روح الابتكار والإبداع.
- تمرد و الثورة.
- ارتفاع معدل دوران العمل وما يحمله من تبعات.
- الرضوخ والانسحاب¹.

6. نظريات الاغتراب الوظيفي:

نظرية ايميل دوركايم

اعتمد دوركايم في تفسيره للاغتراب كظاهرة اجتماعية لضعف المجتمع، إذ يرى أن المجتمع عاجز عن تحقيق الفردية، ذلك أن سلوك الفرد يخضع لإرادة المجتمع أو روابط القرابة، إلا أن ما يترتب عن تلك التبعية في المجتمع الحديث حدوث الاغتراب لفقدان المعايير والقيم الأخلاقية موجه لسلوك الأفراد، وهذا ما أسماه بإضعاف الضمير الجمعي².

¹ فيصل عباس الاغتراب الإنسان المعاصر وشفاء الوعي، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت، 2008، ص 205.

² مرجع نفسه، ص 65

من ناحية أخرى اهتم دوركايم بفكرة تقسيم العمل القصري والعمل الأنومي، حيث انطلق دوركايم من أنه بالرغم من أن تقسيم العمل يؤدي إلى التسائد بين أفراد المجتمع والانتقال من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي، ومع تعقد المجتمعات أراد دوركايم إبراز الجوانب السلبية لتقسيم العمل الذي نتج عنه التضامن العضوي¹.

نظرية كارل ماركس

طرح ماركس الاغتراب من منظور تاريخي اقتصادي وسياسي محدد، ويبيد ماركس نقدا شديدا للاغتراب الديني الذي حسبه يعكس الاغتراب الاقتصادي والاجتماعي. ركز ماركس على الاغتراب الاقتصادي بشكل كبير لأنه اعتبره اغتراب في الحياة الواقعية للإنسان.

واغتراب الإنسان في عمله هو اغتراب الذات وعن العلاقات الاجتماعية التي تثبت إنسانيته.

ويوضح ماركس توجهه حول الاغتراب في العمل في قوله أن العامل يزداد اغترابا كلما زادت الثروة التي ينتجها، وكل ما زاد إنتاجه قوة ودرجة يصبح العامل أكثر سلعة رخصا، كلما زاد عدد السلع التي يخلقها، فمع القيم المتزايدة لعالم الأشياء ينطلق في تناسب عكسي انخفاض قيمة عالم البشر، والعمل لا ينتج سلعا فحسب وإنما هو ينتج ذاته وينتج العامل كسلعة وهو يفعل ذلك بنفس النسبة التي ينتج بها السلع عموما.

ولقد ميز ماركس بين ثلاثة أنواع الاغتراب وهي الاغتراب عن الذات، ثم الاغتراب عن الآخرين ثم عن الطبيعة.

كما يرى ماركس أنه في سبيل القضاء على مشكلة الاغتراب يجب تغيير البناء الاجتماعي في المجتمع ككل².

نظرية روبرت بلونر:

¹ السيد شتا مرجع سبق ذكره، ص 86

² نادية أحمد النصراوي: فلسفة بين المادية والإنسانية، دار الرافدين، ط1، لبنان، 2016، ص 191

يري بلونر أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين للسيطرة على عمليات عملهم المباشرة، وغير قادرين على تطوير الشعور بالفرص، وبعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم، وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة، فالشخص مغترب في نظره عندما يكون موضوعا مسيطرا عليه ومحتكرا بواسطة أشخاص آخرين، أو بواسطة نسق غير شخصي مثل تكنولوجيا.

ويذكر بلونر أن المجتمعات الصناعية لها جملة من المعايير والقواعد الرسمية كانت أو غير رسمية، وتلخص أهم أفكار روبرت في ما يلي:

تقسيم العمل والتخصص في التنظيمات يؤدي إلى الاغتراب، و أن هناك علاقة بين العزلة الاجتماعية و اللامعيارية في التنظيمات.¹

خلاصة:

الاجتراب ظاهرة نفسية تنظيمية تعبر عن معاناة الموظف وصراعاته مع نفسه، والمجتمع الذي يعيش في كنفه، لذا تناول موضوع الاغتراب العديد من الباحثين والمفكرين وقد رأينا شعور الإنسان ببعض المظاهر من الاغتراب الوظيفي منها اللامعيارية، والعجز، والعزلة، وعدم القدرة على التواصل مع الآخرين.

¹ احمد شتا: مرجع سبق ذكره، ص 35.

الفصل الثالث : مدخل عام للرقمنة الادارية

1. مفهوم الرقمنة الادارية
- 2 - خصائص الرقمنة الإدارية
- 3 أهداف الادارة الإلكترونية
- 4 عناصر الرقمنة الادارية
- 5 دواعي التحول نحو الرقمنة الإدارية
- 6 - متطلبات تطبيق الرقمنة الادارية
7. آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية
- 8 - معوقات تطبيق الرقمنة الادارية

1. مفهوم الرقمنة الادارية

تعرف الرقمنة الادارية على أنها استراتيجية ادارية لعصر المعلومات تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات وخاصة الادارة الخاصة منهم مع استغلال امثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد البشرية والمعنوية المتاحة في اطار الالكتروني حديث من اجل استغلال امثل للوقت والمال والجهد وتحقيقاً للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة¹.

وهي التعامل مع موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الاعمال تميل إلى تجريد الاشياء وما يرتبط بها الى الحد الذي أصبح راس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق اهدافها والاكثر كفاية في استخدام مواردها² وفي تعريف آخر هي توجيه سياسات واجراءات عمل المنظمة، بهدف تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابات للتغيرات المتلاحقة داخليا وخارجيا " .³

وهناك من ينظر إلى الرقمنة الإدارية نظرة تقنية واجتماعية، أي نظام تقني يستعمل لخدمة المجتمع بأسلوب فعال وعليه فإن الإدارة الإلكترونية تعني إعادة ابتكار الأعمال والإجراءات الحكومية بواسطة طرق جديدة، عن طريق إدماج المعلومات وتكاملها وإمكانية الوصول إليها عن طريق الموقع الإلكتروني، بحيث عرفها البعض الآخر بأنها مجموعة الأنشطة العمومية التي تعتمد على الانترنت والاتصالات الإلكترونية عبر جميع طبقات

¹ هدى عباس قنبر ميسون عدنان ،حامد معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المكتبات الجامعية جامعتي بغداد والمستنصرية نموذجاً، مجلة الأستاذ العدد 21 ، المجلد 2، 2014، ص 325

² عبود نجم الادارة الالكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية 2004، ص126

³ محمد عبد اشتوي دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة - فرع غزة مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية، العدد 02، المجلد 17، كلية إدارة الأعمال - جامعة القدس المفتوحة - غزة - فلسطين، يونيو 2013، ص 226

ومستويات الحكومة لتقديم جميع الخدمات والمعاملات للأفراد والحصول على المعلومات في شتى المجالات ببسر وسهولة.¹

كما تعرف الرقمنة باعتبارها منظومة متكاملة وبنية وظيفية وتقنية مفتوحة تختلف عن مصطلحات مشابهة مثل الحكومة والتجارة الإلكترونية بأنها : " إطار يشمل كل من الأعمال الإلكترونية للدلالة على الإدارة الإلكترونية للأعمال، والحكومة الإلكترونية للدلالة على الإدارة الإلكترونية العامة أو الإدارة الإلكترونية لأعمال الحكومة الموجهة للمواطنين، أو الموجهة للأعمال، أو الموجهة لمؤسسات ودوائر الحكومة المختلفة"².

وعرفها آخرون بأنها الانتقال من انجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة من الطريقة التقليدية اليدوية إلى الشكل الإلكتروني من أجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد، بمعنى آخر؛ فالإدارة الإلكترونية هي انجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت دون أن يضطر العملاء الانتقال إلى الإدارة شخصياً لإنجاز معاملاتهم، مع ما يترافق مع ذلك من إهدار للوقت والجهد والطاقات، فهي تقوم على مفهوم جديد ومتطور يتعدى المفهوم الحديث اتصل ولا تنتقل وتتقله خطوة للأمام بحيث يصبح ادخل على الخط ولا تدخل في الخط³.

ومن هنا يبرز الفرق بين الإدارة الإلكترونية والإدارة التقليدية الموضحة في الجدول التالي:

¹ محمد المتولي، إدارة الموارد البشرية لتطبيق الحكومة الإلكترونية في دول عربية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول، 13 26 24 دبي، من إلى أبريل ص4

² سعد غالب ياسين الادارة الالكترونية وافاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية، 2005

³ حسين باكير، المفهوم الشامل لتطبيق الادارة الالكترونية، مجلة آراء حول الخليج، مركز الخليج للأبحاث، الإمارات، عدد 2. 23 أوت 2006، منشور على الموقع الإلكتروني alibakeer.maktoobblog.com ،

جدول رقم 01 يوضح الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية

| الإختلافات والفروق | الإدارة التقليدية | الإدارة الإلكترونية |
|--------------------|---|--|
| الهدف | - تركيز على إدارة الأفراد والموارد لتحقيق الكفاءة والفاعلية | - تركيز على إدارة المعلومات والرقميات والشبكات والعلاقات لتحقيق التفاعل والتجاوب. |
| التخطيط | - مهمة الإدارة العليا - الخطط طويلة ومتوسطة الأجل - تترجم إلى برامج ينفذها العاملون - التخطيط من أعلى إلى أسفل. | - مشترك بين الإدارة والعاملين. - إعداد الخطط على فترات قصيرة. - الخطط مرنة ومتغيرة. - التخطيط أفقي. |
| التنظيم | - هرمي متعدد المستويات. - التقسيمات التنظيمية ثابتة - تركيز السلطة في الإدارة العليا - الاتصالات الرسمية تبعاً لخط السلطة | - الهياكل التنظيمية الشبكية. - التقسيمات التنظيمية متغيرة. - تعدد مراكز السلطة وفرق العمل ذاتية الإدارة. - الاتصالات فائقة السرعة. |
| القيادة | - القائد مركز التحكم والتوجيه. - القرارات من سلطة القائد ودور العاملين إمداده بالمعلومات اللازمة لدعم اتخاذ القرار - القائد يدير الآخرين. | - القائد يقدم الاستشارات ويحل المشكلات. - القرارات تشاركية لإتاحة الفرصة أمام العاملين للابتكار والتميز. - القائد يدير ذاته قبل أن يدير الآخرين. |
| الرقابة | - مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المستهدف لتحديد الانحرافات وتصحيحها. - مقارنة المدخلات بالمخرجات. | - الرقابة فورية وهي عملية مستمرة يشارك فيها أكثر من طرف من خلال الشبكة الإلكترونية. - قائمة على النتائج. |

المصدر : نجم الدين عبود الإدارة الإلكترونية الاستراتيجيات والوظائف والمشكلات الرياض، دار المريخ -2004،

ص235-236

ومن خلال التعاريف السابقة نجد أن الإدارة الإلكترونية هي استخدام الوسائل التقنية في

تحسين مستويات اداء التنظيمات لرفع كفاءتها وتحقيق أهدافها

2 - خصائص الرقمنة الإدارية

إن الرقمنة الإدارية تعني مختلف التدفقات الإدارية للبيانات، إذ يصبح شكلها الكترونياً، ومتداولاً بين الأجهزة والمستويات الإدارية المختلفة، إذ يميز الإدارة الالكترونية عن غيرها من الإدارات التقليدية سمات عديدة منها السرعة والفعالية في تقديم الخدمات بشكل يقضي على العراقيل البيروقراطية والتعقيدات الإدارية، كما أنها إدارة بدون ورق حيث يستبدل التعامل الورقي بالبريد الالكتروني، والأرشفة الالكترونية والرسائل الصوتية ونظم المتابعة الآلية. يلاحظ أن تطبيق نظام الادارة الإلكترونية سوف يوفر العديد من المزايا تتمثل في الآتي¹:

سرعة أداء الخدمات : حيث أنه بإحلال الحاسب الآلي محل النظام اليدوي التقليدي، حدث تطور في تقديم الخدمة للجمهور حيث قلت الفترة الزمنية اللازمة لأداء خدمة يعود ذلك إلى سرعة تدفق المعلومات والبيانات من الحاسب الآلي بخصوص الخدمة المطلوبة، ومن ثم يتم القيام بها في وقت محدد قصير جداً. هذا فضلاً عن الإنجاز الإلكتروني للخدمة يخضع لرقابة أسهل وأدق من تلك التي تفرض على الموظف في أداء أعماله في نظام الإدارة التقليدية.

تخفيض التكاليف يلاحظ أن أداء الأعمال الإدارية بالطريقة التقليدية يستهلك كميات كبيرة جداً من الأوراق والمستندات والأدوات الكتابية. هذا فضلاً على أنه يحتاج إلى العرض على أكثر من موظف وذلك للاطلاع عليه والتوقيع وإحالاته إلى موظف آخر. ومن شأن ذلك كله ارتفاع تكاليف أداء الخدمة، وذلك نظراً لارتفاع أثمان وأسعار المواد اللازمة لأداء الخدمة.

اختصار الإجراءات الإدارية: لا شك العمل الإداري التقليدي السائد الآن يتسم بالعديد من التعقيدات الإدارية وذلك لأنه يحتاج في معظم الأحيان إلى موافقة أكثر من جهة إدارية على العمل المطلوب هذا فضلاً عن السمات التي تلحق بالموظف القائم بأداء الخدمة والذي قد يحصل على إجازة أو لا يتواجد في مكان عمله ومن ثم يتعطل أداء الخدمة من يوم إلى آخر.

¹ محمد الصيرفي الإدارة الإلكترونية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ط1، ص 17.

-تحقيق الشفافية: فالشفافية الكاملة داخل المنظمات الالكترونية هي محصلة لوجود الرقابة الالكترونية التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات.

3 أهداف الإدارة الإلكترونية

يمكن تلخيص أهداف الإدارة الإلكترونية في ما يلي¹:

تحسين مستوى الخدمات: مما لا شك فيه أن الإدارة الإلكترونية تهدف في النهاية إلى تقديم الخدمات إلى الجمهور أو العملاء بشكل لائق وبمواصفات تتفق وجودة الحكومة الإلكترونية ذاتها ولذلك فإن مخططي برامج الحكومة الإلكترونية يراعون محاور عديدة يمكن من خلالها تحسين مستوى الخدمة المقدمة للجمهور .

التقليل من التعقيدات الإدارية بعد ثورة المعلومات والاتصالات التي نحيها البشرية ظهرت بوادر ما يسمى بطريق المعلومات السريع، والذي عن طريقه يمكن للشخص أي يرغب في معلومات معينة أيا كانت طبيعتها وغير تلك المحظورة بالطبع أن يحصل عليها في ثوان معدودة من خلال شبكات الإدارة الإلكترونية ومقوماتها المتمثلة في كابلات الألياف البصرية والحواسيب الآلية الضخمة

تحقيق الإفادة القصوى لعملاء الإدارة الإلكترونية الأشخاص الذين يتعاملون مع الإدارة الإلكترونية تتحقق لهم الإفادة القصوى من خلال الخدمات التي تقدمها لهم، وأولها أن هناك أسلوبا موحدًا لتعامل مع كل من يرغب في الحصول على خدمات هذه الإدارة، وهذه هي الشفافية ذلك أن الشخص الذي يرغب في قضاء طلبه أو مصلحة من الإدارة الإلكترونية فإنه يجب عليه إتباع إجراءات محددة منصوص عليها في نظام هذه الحكومة وبالتالي لا يمكن لمتعامل آخر اختصار هذه الإجراءات أو ترك مرحلة من مراحلها ولكن الجميع متساوون في إتباع هذه الإجراءات.

بالإضافة إلى:

¹ محمد أحمد سمير، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، الطبعة الأولى، ص 64.

- تعزيز الشفافية من خلال تقديم معلومات ذات درجة عالية من الموثوقية والالتزام القوي بنشر وتداول هذه المعلومات.
- تحسين استجابة الإدارة الإلكترونية لاحتياجات المستخدمين من خلال تجهيزهم بالمعلومات الوافية.
- توفير المال والوقت والموارد المستخدمة من قبل ادارات الحكومة في اطار علاقتها بالمواطنين واصحاب الاعمال والمستثمرين.
- تسعى مشروعات الادارة الالكترونية الى تحسين جودة الخدمات العامة الحكومية المقدمة للمستخدمين.
- خلق تأثير ايجابي في المجتمع من خلال ترويج وتنمية معارف ومهارات تكنولوجيا المعلومات بين افراد المجتمع.

ويمكن تلخيص أهم أهداف الرقمنة الإدارية في النقاط التالية¹:

- تقديم الخدمات للمستخدمين بصورة مرضية خلال 24 ساعة وطيلة أيام الأسبوع؛
- تحقيق السرعة المطلوبة لانجاز العمل وتكلفة مالية مناسبة
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي
- تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية
- الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار ؛
- الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقده

4 عناصر الرقمنة الادارية

في حين هناك من يعتبر أن الإدارة الإلكترونية تتكون من العناصر التالية²:

¹ محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص 73

² موسى عبد الناصر، محمد قريشي مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة - بسكرة - الجزائر)، مجلة الباحث، العدد 09، 2011، ص 89-90

- **عتاد الحاسوب** يقصد به أجهزة الحاسوب وملحقاته، ونظرا لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المؤسسات فانه من الأفضل للمؤسسة السعي وراء امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تحقق ميزتين أساسيتين هما: أ. توفير تكاليف التطوير المستمر وتكاليف الصيانة

ب ملائمة عتاد الحاسوب للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات.

البرمجيات والشبكات : البرمجيات هي مجموعة برامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة. بينما الشبكات فهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي الشبكات الإنترنت الإكسترنات، وشبكة الإنترنت التي تمثل شبكة القيمة للمؤسسة ولإدارتها الإلكترونية.

- **صناع المعرفة** : وهو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية، والمديرون والمحليون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المؤسسة. ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى.

والشكل رقم (01) يوضح العناصر الأساسية للإدارة الإلكترونية:



المصدر : مصطفى يوسف كافي، الإدارة الإلكترونية، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا،

2011، ص8

5.دواعي التحول نحو الرقمنة الإدارية

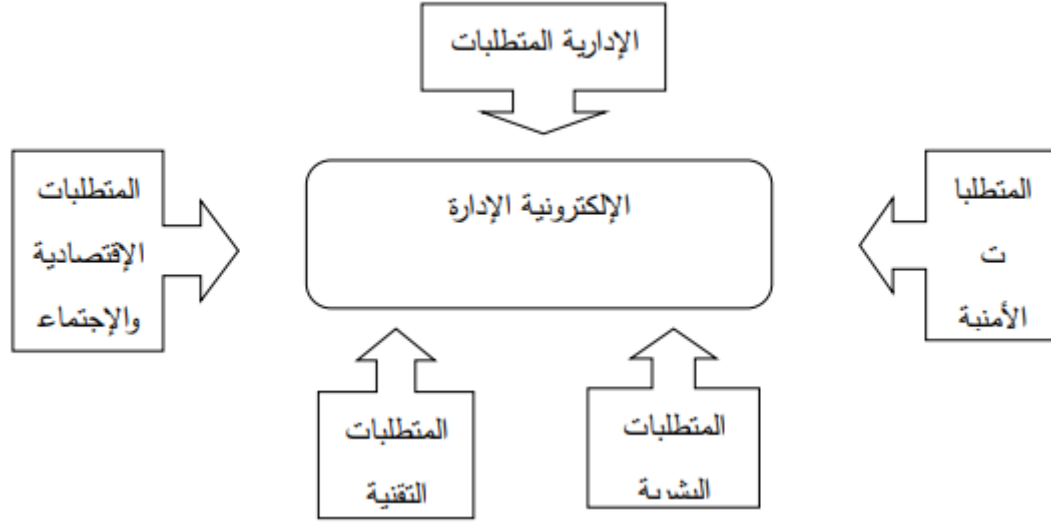
إن دواعي تحول المؤسسات من الإدارة التقليدية إلى الرقمنة الادارية او ما يصطلح على تسميته بالإدارة الالكترونية تتمثل فيما يلي¹:

- ✓ الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال؛
- ✓ القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق
- ✓ العجز عن توحيد البيانات على مستوى المؤسسة
- ✓ صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء؛
- ✓ صعوبة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة؛
- ✓ حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل
- ✓ ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس
- ✓ التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات
- ✓ ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة
- ✓ تقديم نماذج جديدة من الخدمات مثل التعلم الالكتروني، والذي يعني التعلم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة أو شبكات مشتركة أو شبكة الانترنت وهو تعلم مرن مفتوح
- الطابع الدولي أو العالمي للخدمات الالكترونية حيث يتم تقديم الخدمات من خلال الوسائط الالكترونية (الانترنت والتي لا تعرف الحدود المكانية أو الجغرافي؛ التعامل دون الكشف عن هوية المتعاملين.

¹ محمد بن سعيد محمد العريشي، إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين)، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى، كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط، 2008، ص ص 35-35

6- متطلبات تطبيق الرقمنة الادارية

الشكل رقم (02) متطلبات تطبيق الرقمنة الإدارية



المصدر من إعداد الباحثة بالإعتماد على موسى عبد الناصر، محمد قريشي مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة - بسكرة - الجزائر) ، مجلة الباحث، العدد 09، 2011، ص 90

7. آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية

على الرغم من كون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المرافق العامة الجزائرية هو قفزة نوعية من شأنها تطوير أداء هذه الأخيرة والمساهمة في تحسين خدماتها نحو المواطنين إلا أن لهذا التطبيق العديد من الآثار السلبية التي تعود على المرافق العامة في حد ذاتها علاوة على تلك الآثار المنصرفة إلى الموظفين والمواطنين، كما تعترضها العديد من المعوقات التي تحول كثيرا دون التطبيق السليم لها وفق المنهج المرسوم لها والمنتظر منها .

1. الآثار الإيجابية

يترتب على تطبيق الإدارة الإلكترونية في المرافق العامة الجزائرية العديد من الآثار الإيجابية ويمكن حصر أهم هذه الآثار في النقاط التالية¹:

¹ بهلول سمية، تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الجماعات الإقليمية بين عصرنة المرافق العمومية ومحاربة البيروقراطية الإدارية مجلة المفكر العدد 16 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص: 744-745.

- ✓ التخلص من الوثائق الورقية والمشاكل المترتبة عنها كالضياع والتلف؛
- ✓ الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحويلها لتكون الوسيط الأساسي بين المؤسسات والهيئات الإدارية والمواطنين المستفيدين من الخدمات الإدارية
- ✓ التحول من الانحصار في الظروف والمحددات المحلية والإقليمية إلى العولمة والمزج بينها وبين المحلية
- ✓ الانتقال من العمليات الإدارية التقليدية والمنفصلة عن بعضها البعض إلى العمليات الإلكترونية التقنية والرقمية
- ✓ التقليل من التأثير السلبي للعلاقات الشخصية والحد من المظاهر السلبية البيروقراطية الإدارية
- ✓ توسيع مجال الشفافية والمساءلة، الأمر الذي من شأنه الحد من نطاق الفساد الإداري؛
- ✓ توسيع نطاق مشاركة التجارب الإدارية الناجحة وما يترتب عنه من إيجابيات في حال تعميم هذه التجارب على المستويين المحلي والوطني
- ✓ التركيز على المجالات الإدارية الحديثة والمساهمة في نطاق المشاركة في اتخاذ القرار ؛
- ✓ تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات والأجهزة الإدارية وانعكاس ذلك على مستوى الخدمات المقدمة من طرف الهيئات والمؤسسات الإدارية
- ✓ اختصار وقت تنفيذ المعاملات الإدارية على مستوى المرافق العمومية المحلية ومختلف الهيئات والمؤسسات الإدارية التابعة للجماعات الإقليمية.

ب. الآثار السلبية

- على الرغم من الإيجابيات المترتبة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر إلا أنها لا تخلو من بعض الآثار السلبية التي يمكن حصرها في النقاط التالية:
- زيادة نسبة البطالة نتيجة نقص الحاجة إلى تنصيب موظفين جدد في ظل السهولة والبساطة والسرعة في إنجاز الأعمال التي توفرها الإدارة الإلكترونية

فقدان الخصوصية والأمان في التعاملات الإدارية والإلكترونية خاصة تلك التي تنطوي على تحويلات مالية إلكترونية أو المتعلقة بإستخراج وثائق إدارية خاصة وسرية ارتفاع نسبة الخسائر التي تتكبدها الهيئات والمؤسسات العمومية الإدارية خاصة كونها معرضة لخطر الجرائم الإلكترونية والاختراق الغير مشروع والسراقات والتعديات على برمجيات الحواسيب التابعة للإدارات العمومية عقيد الإجراءات الإدارية الإلكترونية وتعذر استخدامها من طرف فئة واسعة من المرتفقين خاصة الذين يفتقرون إلى الثقافة التكنولوجية ويجهلون استخدام الأساليب الإلكترونية¹.

8 معوقات تطبيق الرقمنة الادارية

على الرغم من أهمية الإدارة الإلكترونية كأداة فاعلة ورئيسة في تحقيق جودة إدارية وفاعلية في تحقيق أهدافه إلا أن هذا النوع يقابل بالعديد من المعوقات التي تعترض تطبيقه ووضع موضع التنفيذ إلا أنه يمكن تقسيم تلك المعوقات التي تتمثل فيما يلي:

أولاً: المعوقات الإدارية:

تتمثل في :

- ✓ ضعف التخطيط والتنسيق على مستوى الإدارة العليا البرامج الإدارية الإلكترونية.
- ✓ عدم القيام بالتغيرات التنظيمية المطلوبة لإدخال الإدارة الإلكترونية.
- ✓ غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- ✓ محاولة التمسك بمبادئ الإدارة التقليدية.
- ✓ غياب الإرادة السياسية الفاعلة لإقناع الجهات الإدارية بضرورة تطبيق التكنولوجيا المعلومات.

¹ نفس المرجع السابق، ص: 745

عاشور عبد الكريم دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير، 2010، ص37

- ✓ عدم استعداد الإدارات العليا للدخول العصر تكنولوجيا. عدم مرونة الإجراءات الإدارية في كثير من المؤسسات.
- ✓ قلة وعي الإداريين بالمميزات المتوقعة من تطبيق الإدارة الالكترونية.
- ✓ غياب القوانين والتشريعات الحماية تطبيق الإدارة الإلكترونية
- ✓ صعوبة إيجاد التنظيم الإلكتروني لما يترتب عليه من إعادة الهيكلة المنظمة.
- ✓ الخوف من فقدان الوظيفة.

ثانيا : معوقات البشرية

تعد القدرات البشرية من أهم العناصر التي تساعد على تطوير المجتمعات نحو تحقيق الهدف المنشود إلا أن ضعف الموارد البشرية على فهم التغيرات نحو تكنولوجيا المعلومات المرأ تعاني منه أغلب المؤسسات ومن أجل القضاء على ضعف الموارد البشرية يجب تضافر الجهود لتطوير العنصر البشري الإبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في حياة المجتمعات، كما أكد الكثير من الباحثين والمفكرين على أن النقص في المهارات البشرية للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات بعد أحد المعوقات التي تواجه المؤسسات ويمكن الحديد المعوقات على النحو التالي:

- ✓ مقاومة التغيير والخوف منه.
- ✓ التناقض بين حاجات الأفراد ورغباتهم
- ✓ عدم وجود تخطيط لتطوير الموارد البشرية هـ ضعف استجابة بعض العاملين للتغيير.
- ✓ غياب الوعي بثقافة التكنولوجيا والفشل في التطوير
- ✓ النقص في الكوادر البشرية المؤهلة في استخدام التكنولوجيا.
- ✓ ضعف الكادر التقني المتخصص في مجال استخدام وتشغيل أنظمة المعلومات
- ✓ النقص في إعداد الفنيين المؤهلين في مجال استخدام الانترنت والبرمجيات
- ✓ ضعف إدارات التدريب قصور فعالية التعليم.

✓ مشاكل الفقر المعلوماتي والمعرفي¹

ثالثاً : المعوقات المالية

أن الإدارة الإلكترونية تحتاج إلى دعم مالي اللازم حيث أن أهم المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية هو ضعف الدعم المالي من قبل الإدارة العليا ومن أهم تلك المعوقات ما يلي:

✓ ضعف الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات الإدارية على التطوير ومتابعة التعليم والتدريب

✓ عدم استعداد المجتمع لتقبل فكرة الإدارة الإلكترونية بالبنية التحتية نظر للازمات الاقتصادية خاصة إذا كانت هذه العملية مكلفة مادياً²

✓ عدم تفهم المسؤولين العملية التغيير وتوفير المواد المالية لذلك

✓ قلة الموارد المتاحة بسبب الارتباط بميزانيات ثابتة ومحدد فيها أوجه الإنفاق

✓ محدودية المخصصات المالية المخصصة لتدريب العاملين في مجال نظم المعلومات.

✓ ارتفاع تكاليف توفير البنية التحتية من شراء الأجهزة والبرامج التطبيقية وإنشاء المواقع وربط الشبكات

✓ ارتفاع تكاليف خدمة الصيانة الأجهزة الإلكترونية³.

رابعاً: المعوقات التقنية

هناك مجموعة من المعوقات التقنية والتي تعيق الاستفادة من تطبيق الإدارة الإلكترونية

ومن أهم تلك المعوقات ما يلي⁴:

¹ عبد الحافظ، نائل العوالمه نوعية الإدارة والحكومة الإلكترونية في العالم الرقمي - مجلة جامعة الملك سعود، 2007 ص284

² العمارة عبد الله سليمان الإدارة التقليدية والتحول الإلكتروني، مكتبة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2008، ص188

³ بشير عباس الاتصالات التسويقية الإلكترونية مدخل تحليل تطبيقي، مؤسسة الورق للنشر، عمان، 2006، ص 201

⁴ محمد حسن، الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها. نموذج إداري جديد كتيب المجلة العربية، ع (89)، الرياض، ص 23.

- ✓ ارتفاع تكلفة التغيير في تكنولوجيا المعلومات بصورة عنيفة في الوقت الذي تبحث فيه الأفراد داخل المؤسسات على الاستقرار
 - ✓ قلة الكوادر البشرية القادرة على تطبيق تكنولوجيا المعلومات التكلفة العالية للوصول إلى شبكة الانترنت.
 - ✓ إنعام البنية التحتية من ناحية توفير الشبكات والأجهزة في الكثير من المؤسسات.
 - ✓ عدم كفاية البنية التحتية للاتصالات وشبكة الانترنت.
 - ✓ نقص الخبرة ولا يوجد أجهزة رقابة مهنية متخصصة في الرقابة على جودة البرمجيات.
 - ✓ سرية المعلومات تشكل العقبة الأساسية في تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- بالإضافة إلى¹:
- ✓ الخوف من اختراق الأجهزة الشخصية وسرقة محتوياتها من المعلومات.
 - ✓ اختراق أنظمة التشغيل في المؤسسة يشكل عائق أمام التطبيق عدم المواكبة التطور الحاصل في البرقيات وبرامج التشغيل في أجهزة الحاسب الآلي.
 - ✓ نقص شديد في المعلومات من البرمجيات من ناحية معرفة جودتها وميزاتها.

¹ سليم إبراهيم حسين نظم المعلومات الإدارية. ط2 مؤسسة الورق عمان 2000، ص 238

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية بمدرية السكن

لولاية الجلفة

تمهيد

- 1- التعريف بمديرية السكن لولاية الجلفة
- 2- الهيكل التنظيمي لمديرية السكن لولاية الجلفة :
- 3-تصميم الاستبيان و الاساليب الاحصائية للدراسة
- 4-اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة
- 5- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

تمهيد:

يُشكّل الفصل التطبيقي محطة أساسية في مسار البحث العلمي، إذ يُمكن الباحث من الانتقال من المستوى النظري المجرد إلى مستوى التحليل الواقعي الميداني، وذلك من خلال اختبار الفرضيات وصياغة استنتاجات مبنية على معطيات موضوعية. وفي هذا السياق، يأتي هذا الفصل ليعالج موضوع الاغتراب المهني في ظل الرقمنة الإدارية من خلال دراسة ميدانية بمديرية السكن لولاية الجلفة، باعتبارها فضاءً تنظيمياً يشهد تحولات متسارعة نتيجة تبني تكنولوجيات المعلومات والاتصال في تسيير العمل الإداري.

لقد أفرزت الرقمنة الإدارية أنماطاً جديدة في تنظيم العمل، وأساليب حديثة في التسيير، وهو ما انعكس بشكل مباشر على طبيعة العلاقات المهنية، وأدوار الأفراد داخل التنظيم، وكذا على مستوى اندماجهم أو اغترابهم المهني. ومن هذا المنطلق، يسعى هذا الفصل إلى استكشاف مدى تأثير هذه التحولات الرقمية على شعور العاملين بالانتماء، والرضا الوظيفي، والتفاعل مع محيط العمل، مع إبراز مظاهر الاغتراب التي قد تنتج عن التغيرات التكنولوجية والتنظيمية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية داخل بيئتها الطبيعية، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة مقصودة من موظفي مديرية السكن. وقد روعي في إعداد الاستبيان أن يغطي مختلف أبعاد الاغتراب المهني (كالعزلة، فقدان المعنى، ضعف الانتماء، واللامبالاة)، إلى جانب مؤشرات مرتبطة باستخدام الرقمنة الإدارية.

كما يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لخصائص عينة الدراسة من حيث المتغيرات الشخصية والمهنية (الجنس، المؤهل العلمي، التصنيف الوظيفي، الأقدمية)، لما لها من دور في تفسير الفروق في إدراك ظاهرة الاغتراب المهني. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية، مع تقديم قراءة تفسيرية للنتائج في ضوء الفرضيات المطروحة والإطار النظري المعتمد في الدراسة.

ويسعى هذا الفصل أيضًا إلى ربط النتائج الميدانية بالسياق السوسولوجي العام، من خلال مناقشة مدى توافقها أو تعارضها مع الدراسات السابقة، وكذا تفسيرها في ضوء التحولات التي يشهدها العمل الإداري في ظل الرقمنة. ومن خلال ذلك، نطمح إلى تقديم فهم أعمق لظاهرة الاغتراب المهني داخل التنظيمات الإدارية الجزائرية، خاصة في ظل التوجه المتزايد نحو الرقمنة

1- التعريف بمديرية السكن لولاية الجلفة

تُعد مديرية السكن لولاية الجلفة قطاعاً حيوياً يتولى التسيير، المتابعة، والتقييم لبرامج التنمية العمرانية، حيث تشهد الولاية توسعاً كبيراً وطفرة هائلة في توزيع السكنات بمختلف الصيغ (الاجتماعي، الترقوي المدعم، التجزئات الاجتماعية، والسكن الريفي).

شهد قطاع السكن تحولات جذرية في السنوات الأخيرة من خلال وضع تنظيم يهدف إلى تجسيد أهداف تتماشى مع متطلبات العصر وحاجات المواطن وإمكانيات الدولة حيث حدد لذلك ثلاثة محاور:

1 - جعل السكن منتوجاً اقتصادياً يخضع للعرض والطلب من خلال توفير وتنويع البرامج السكنية للوصول إلى كافة المجتمع بمختلف شرائحه.

2- تحرير المبادرة والسعي إلى إبراز مهنيين مختصين في مجال الترقية العقارية بكل أنواعها التهيئية - البناء التمويل - التسيير).

3- تكفل الدولة بمهام التخطيط والبرمجة - التضامن - التأطير والرقابة).

تتولى مديرية السكن مهمة تنفيذ السياسة المتعلقة بالسكن على المستوى المحلي وتكلف، بهذه الصفة، بما يأتي :

- اقتراح برامج السكن المبادر بها من الدولة والجماعات المحلية ومتابعة حالة تقدمها، بالاتصال مع السلطات المحلية والهيئات المعنية.

- المشاركة في مراقبة النوعية التقنية الخاصة بإنجازات القطاع وتنسيق النشاطات من أجل تطوير برامج الترقية العقارية

- متابعة ومراقبة النشاط العقاري الممارس من طرف الوكلاء العقاريين..

- متابعة ومراقبة النشاط العقاري الممارس من طرف المرقين العقاريين والمقاولين العقاريين.

- السهر على تنفيذ ومراقبة الإعانات العمومية وضمان متابعة الإنجازات المتعلقة بها.

- ضمان التحكم في الأشغال بصفة صاحب مشروع مفوض البرامج السكن التي بادرت بها الدولة والجماعات المحلية.

- ضمان متابعة البطايقية المحلية في مجال توزيع السكن بالاتصال مع الجماعات المحلية والهيئات المعنية.

- ضمان متابعة وتقييم إنجازات برامج السكنات.

2- الهيكل التنظيمي لمديرية السكن لولاية الجلفة :

تضم مديرية السكن لولاية الجلفة أربع مصالح متمثلة في:

-مصلحة الإدارة والوسائل.

- مصلحة السكن الريفي والتأهيل الإطار المبني.

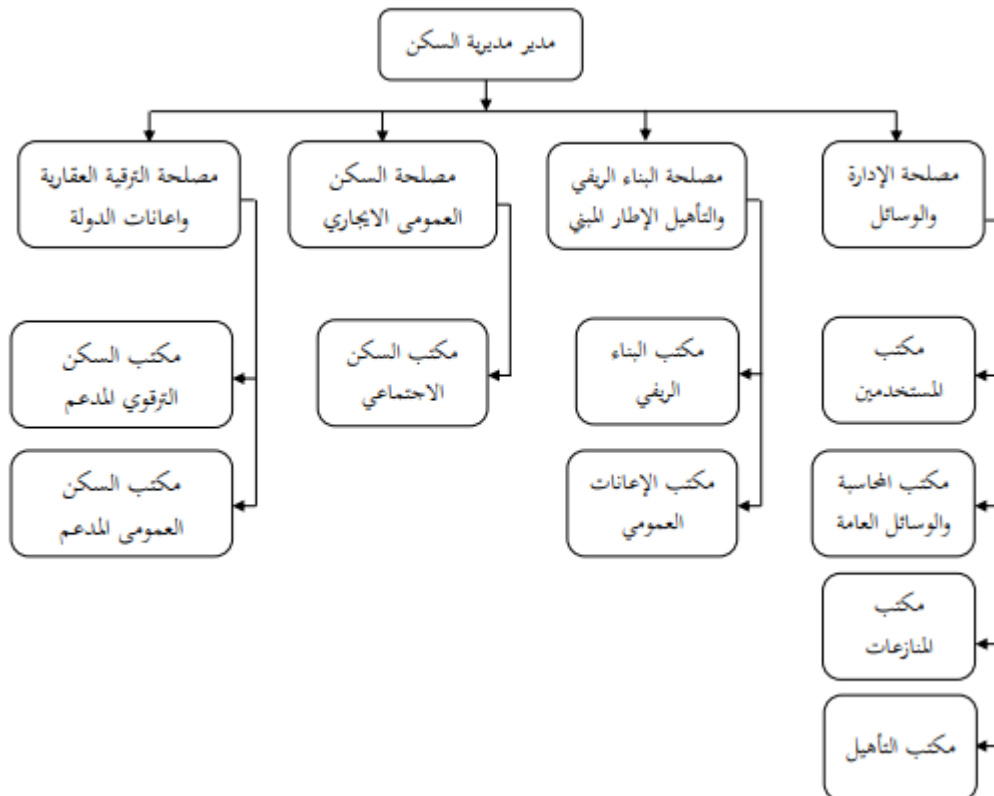
-مصلحة السكن العمومي الإيجاري

- مصلحة الترقية العقارية واعانات الدولة.

وتضم كل مصلحة أربعة مكاتب على الأكثر وذلك حسب أهمية المهام الموكلة لها.

والشكل الموالي بين الهيكل التنظيمي المديرية السكن لولاية الجلفة:

الشكل (1) الهيكل التنظيمي لمديرية السكن لولاية الجلفة.



المصدر: من إعداد الطالبة، وبناء على معطيات مديرية السكن لولاية الجلفة

أولاً - مصلحة الإدارة والوسائل

تضم هذه المصلحة أربعة مكاتب وهي: مكتب المستخدمين مكتب المحاسبة والوسائل العامة، مكتب

المنازعات، مكتب التأهيل، وتتكفل بالمهام التالية:

- تكفل بكل ما يتعلق بالموظفين ابتداء من تاريخ التنصيب إلى غاية انتهاء علاقة العمل.
- متابعة جميع حركات المنازعات الخاصة بالمديرية.

- متابعة المشاريع من بدايتها إلى غاية التسليم النهائي.
- اقتناء الوسائل أثاث مكتبي، ورق، خزائن).
- الجرد السنوي للوسائل المكتبي.
- التنسيق لإقامة دورات تدريبية وتكوينية للموظفين.

ثانيا - مصلحة البناء الريفي والتأهيل الإطار المبني

تضم هذه المصلحة مكتبين وهي: مكتب البناء الريفي، مكتب الاعانات العمومي، وتتكفل بالمهام التالية:

- تنفيذ برامج السكنات الريفية المبرمجة
- متابعة وتقييم حالة تقدم وإنجاز برامج السكن الريفي..
- متابعة حالة التقدم المالي لبرامج السكنات الريفية والعمل على تطهيرها.
- إعداد الحصائل المادية والمالية المتعلقة ببرامج السكنات الريفية والعمل على نشرها.
- المشاركة في إعداد المعايير والمواصفات المعمول بها المرتبطة بالسكن الريفي.

ثالثا - مصلحة السكن العمومي الايجاري

تضم هذه المصلحة مكتب واحد، والمتمثل في مكتب السكن الاجتماعي حيث يتكفل بالمهام التالية:

- إعداد الحصائل المتعلقة ببرامج السكنات العمومية الإيجارية وضمن نشرها.
- المبادرة والمتابعة ومراقبة برامج السكنات العمومية الإيجارية وتقييم إنجازها وتطورها ومدى انسجامها مع برامج التهيئة والتجهيزات في إطار المجمعات السكنية المدمجة.
- المبادرة بدراسات ضبط واختيار النموذج في مجال السكنات العمومية الإيجارية.
- متابعة تطبيق التشريع والتنظيم والمعايير المرتبطة ببرامج السكنات العمومية الإيجارية.
- إعداد ومراقبة ومتابعة تطور التخطيط الفضائي للبرامج السكنية المحددة.

رابعا - مصلحة الترقية العقارية واعانات الدولة:

تضم هذه المصلحة مكتبين وهي مكتب السكن الترقوي المدعم مكتب السكن العمومي المدعم، وتتكفل بالمهام التالية:

- تنفيذ النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة للترقية العقارية.
- تأطير مسؤوليات المرقين في إنجاز برامج الترقية العقارية
- المبادرة بضبط الدراسات واختيار النموذج في مجال برامج السكن المتعلقة بالترقية العقارية.
- تنسيق أعمال تنفيذ سياسة الترقية العقارية.

- إعداد ومراقبة ومتابعة تطور التخطيط الفضائي في برامج الترقية العقارية

3-تصميم الاستبيان و الاساليب الاحصائية للدراسة

أولا : تصميم الاستبيان:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات ومن ثم إمكانية تفرغها ومعالجتها للخروج ببعض الإجابات، و لتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتصميم وإعداد استبيان الدراسة مستفيدين من الدراسات السابقة في هذا المجال والإطار النظري للدراسة، وذلك بإتباع عدة خطوات أولية متتابعة.

ولقد قمنا بإعداد استمارة الاستبيان مع مراعاة ما يلي: حيث تم تقسيمه الى

المحور الأول: البيانات الشخصية : وتتضمن الجنس، المؤهل العلمي، التصنيف الوظيفي، الإقدمية،

المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة ويتضمن 16 عبارة

المحور الثالث: الاغتراب المهني ويتضمن 10 عبارات

المحور الرابع: أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني ويتضمن 7 عبارات

قياس مدى الموافقة على محاور:

إن كان الهدف من هذه الدراسة هو قياس درجة موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان، فإن المقياس المناسب هو مقياس درجة الموافقة، ومن أشهر هذه المقاييس "مقياس ليكارت"، إذ يقوم الباحث بوضع مجموعة من العبارات ذات العلاقة المباشرة بالظاهرة المدروسة وأمامها مجموعة من الدرجات تتراوح من ثلاثة الى خمسة حسب سلم ليكارت المختار، وفي هذه الدراسة تم اختيار مقياس ليكارت الخماسي كأساس للتعبير عن درجات الموافقة بإعطاء الأوزان الآتية للعبارات:

الجدول رقم (1): درجات سلم ليكارت الخماسي

| الاستجابة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-----------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| الدرجة | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

المصدر: بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي.

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدنا عليها في الدراسة للتعلق على المتوسط الحسابي للمتغيرات في نموذج الدراسة ولتحديد درجة السلم، فقد حددنا بخمس مستويات هي: ضعيف جدا، ضعيف، متوسط، جيد، جيد جدا) بناء على المعادلة التالية:

طول الفئة = (الحد الاعلى البديل - الحد الادنى البديل) / عدد المستويات

الجدول رقم (2) : مقياس تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

| | | | | | |
|----------|-------------|-------------|-------------|----------|---------------------------------|
| 5 - 4.20 | 4.19 - 3.40 | 3.39 - 2.60 | 2.59 - 1.80 | 1.79 - 1 | مستوى الملائمة |
| جيد جدا | جيد | متوسط | ضعيف | ضعيف جدا | الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي |

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبيان

ثانيا- الأساليب الإحصائية

بعد جمع قوائم الاستبيان الموزعة قمنا بتفريغها و تحليل البيانات عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي SPSS أي "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، الذي يعد من البرامج الإحصائية المهمة و الدقيقة التي نحصل على نتائجها مباشرة بعد تفريغ البيانات، مع سهولة إجراء التحليلات الوصفية من تكرارات و رسوم البيانات، و برنامج SPSS عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات و تستخدم عادة في البحوث العلمية التي تحتوي على عديد البيانات الرقمية، حيث تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية منها:

ثالثا: أساليب الإحصاء الوصفي:

- التكرارات: من خلال هذا الأسلوب يمكن التعرف على تكرارات الإجابات.
- النسب المئوية: يتم من خلالها الحصول على مختلف الأشكال البيانية، مثل الدوائر النسبية و المضلعات التكرارية و غيرها، التي تساعدنا في التعرف على خصائص العينة المدروسة.
- المتوسط الحسابي: من خلال هذا الأسلوب يمكن معرفة مدى تركيز الإجابات في اختيار معين لدى أفراد العينة.

- الانحراف المعياري: نقوم بحساب الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت الإجابات لدى أفراد العينة عن وسطها الحسابي.
- إختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف (Kolmogorov Smirnov Test): يستخدم هذا الإختبار لمعرفة طبيعة توزيع بيانات ظاهرة معينة في كونها تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- اختبار (ت) الاحصائي (T-Test): يستخدم للمقارنات الثنائية وفي اختبار فرضيات الاستبيان ذات المتغير الواحد للتأكد من الدلالة الاحصائية للنتائج التي تم التوصل اليها.
- الانحدار البسيط (Simple Regession): وتم استخدامه بغية اختبار فرضيات الدراسة واختبار مدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

أساليب الإحصاء الاستدلالي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha :

يعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبانة، لإضفاء الشرعية عليها. وعلى ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستبانة أو قبولها. ويستخدم هذا الاختبار فيما إذا كانت أسئلة الاستبانة متناسقة فيما بينها.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

يحسب من المعادلة:

K: عدد مفردات الاختبار؛ $(\sum s_i^2)$: تباين درجات كل مفردة من مفردات الاختبار؛ (s_i^2) : التباين الكلي لمجموع مفردات الاختبار.

الجدول التالي يبين قيمة الفا كرونباخ المحسوبة باستخدام مقياس الفا كرونباخ.

رابعا:- عينة الدراسة

اقتصرت عينة الدراسة على (35) موظفا في مديرية السكن لنظر للصعوبة الكبيرة حصر مجتمع الدراسة ككل لعدة أسباب منها صعوبة الوصول لجميع الموظفين إضافة إلى ذلك ضيق الوقت لذلك تم اختيار العينة عشوائيا والتي تعد مناسبة لإجراء الدراسة الميدانية .

4- اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة

1- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**

وكانت النتائج لأبعاد أداة الدراسة والاستبيان ككل كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3): معامل الثبات ألفا كرونباخ

| البيان | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ |
|---|--------------|--------------------|
| مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة | 16 | 0.913 |
| الاغتراب المهني | 10 | 0.07 |
| أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني | 7 | 0.733 |
| الاستبيان الكلي | 33 | 0.956 |

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V26

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، والذي يُعد من أهم مؤشرات قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، حيث تتراوح قيمته بين 00 و11، وتُعتبر القيم التي تفوق 0.70 مقبولة إحصائياً. وقد أظهرت نتائج التحليل باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 26) أن معامل الثبات لبعـد "مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة" بلغ 0.913 ، وهي قيمة مرتفعة جداً تعكس تجانس فقرات هذا البعد، كما بلغ معامل الثبات لبعـد "أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني" 0.733 ، وهي قيمة مقبولة تدل على اتساق داخلي جيد. في المقابل، سجل بعـد "الاغتراب المهني" قيمة 0.07 ، وهي قيمة ضعيفة جداً تشير إلى عدم اتساق فقراته، مما يستدعي مراجعة هذا البعد من حيث

صياغة العبارات أو ترميز البيانات. أما بالنسبة للاستبيان ككل، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ 0.956، وهي قيمة مرتفعة جدًا تؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة. ومن جهة أخرى، تم التحقق من صدق أداة الدراسة بالاعتماد على الصدق الذاتي، وذلك من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات الكلي، حيث بلغ $0.978 \sim 0.978 \sim 0.956$ ، وهي قيمة مرتفعة جدًا تدل على أن الأداة تقيس ما وُضعت لقياسه بدرجة عالية من الدقة، مما يعزز من موثوقية النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة.

2- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من ابعاد الاستبيان والدرجة النهائية للمحور نفسه (تتم من الجزء للكل)، في هذه الحالة يتم استخدام معامل بيرسون Pearson لتحديد معامل الارتباط.

تم تطبيق هذا المعامل بالاعتماد على البيانات المجمعة من العينة الاستطلاعية لمعرفة مدى ترابط المحاور المكونة للاستبيان مع الاستبيان ككل، لقياس صدق الاتساق الداخلي له من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان

| مستوى الدلالة | معامل ارتباط بيرسن | عدد العبارات | البيان |
|---------------|--------------------|--------------|---|
| 0.000 | 0.974** | 16 | مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة |
| 0.000 | 0.959** | 10 | الاغتراب المهني |
| 0.000 | 0.895** | 7 | أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

* عند مستوى الدلالة $(\alpha=0,05)$

** عند مستوى الدلالة $(\alpha=0,01)$

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون (Pearson Correlation) ، وذلك لقياس مدى اتساق كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للأداة (من الجزء إلى الكل). وقد تم تطبيق هذا الإجراء اعتمادًا على بيانات العينة الاستطلاعية، حيث أظهرت النتائج وجود معاملات ارتباط مرتفعة جدًا بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية، إذ بلغ معامل الارتباط لبعد "مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة" 0.9740.974 ، ولبعد "الاغتراب المهني" 0.959 ، بينما سجل بعد "أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني" قيمة 0.895. كما أن جميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة 0.01 حيث بلغت قيمة الدلالة 0.000 ، وهو ما يؤكد وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له. وتشير هذه النتائج إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يدل على أن فقرات كل بعد تقيس المفهوم نفسه الذي صممت من أجله، وبالتالي تتمتع أداة الدراسة بصدق داخلي مرتفع يعزز من موثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها في الدراسة الميدانية.

اختبار التوزيع الطبيعي سيمنروف كولموجوروف

ونهدف من خلال هذا الاختبار إلى معرفة أي من التوزيعات الاحتمالية يتبعها توزيع بيانات الدراسة، ونقصد بذلك التوزيع الطبيعي من خلال الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : تتبع بيانات الدراسة التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H_1 : لا تتبع بيانات الدراسة التوزيع الطبيعي

يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض البديلة عند الحصول على القيمة الاحتمالية (SIG) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة و الجدول التالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

باستخدام (Kolmogorov Smirnov)

الجدول رقم (5): اختبار التوزيع الطبيعي

| البيان | قيمة z | مستوى الدلالة |
|--------|--------|---------------|
|--------|--------|---------------|

| | | |
|-------|-------|---|
| 0.394 | 0.334 | مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة |
| 0.374 | 0.487 | الاغتراب المهني |
| 0.324 | 0.501 | أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني |
| 0.349 | 0.341 | الاستبيان الكلي |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) للتحقق من طبيعة توزيع بيانات الدراسة، وذلك بهدف التأكد من مدى اتباعها للتوزيع الطبيعي، وهو ما يُعد شرطاً أساسياً لاستخدام العديد من الاختبارات الإحصائية المعلمية. وقد تم صياغة الفرضيتين على النحو التالي: الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، والفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنها لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويتم قبول الفرضية الصفرية إذا كانت القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$) وبالرجوع إلى نتائج الجدول، نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لمختلف أبعاد الدراسة كانت أكبر من 0.05، حيث بلغت 0.394 لبعء "مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة"، و0.374 لبعء "الاغتراب المهني"، و0.324 لبعء "أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني"، في حين بلغت 0.349 بالنسبة للاستبيان ككل. وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، مما يدل على أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، ويعزز من دقة وموثوقية النتائج المتوصل إليها.

المحور الأول: البيانات الشخصية

الوصف الاحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات العامة

- الجنس: قمنا بجمع الاستمارات وتصنيفها على أساس الجنس، فتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

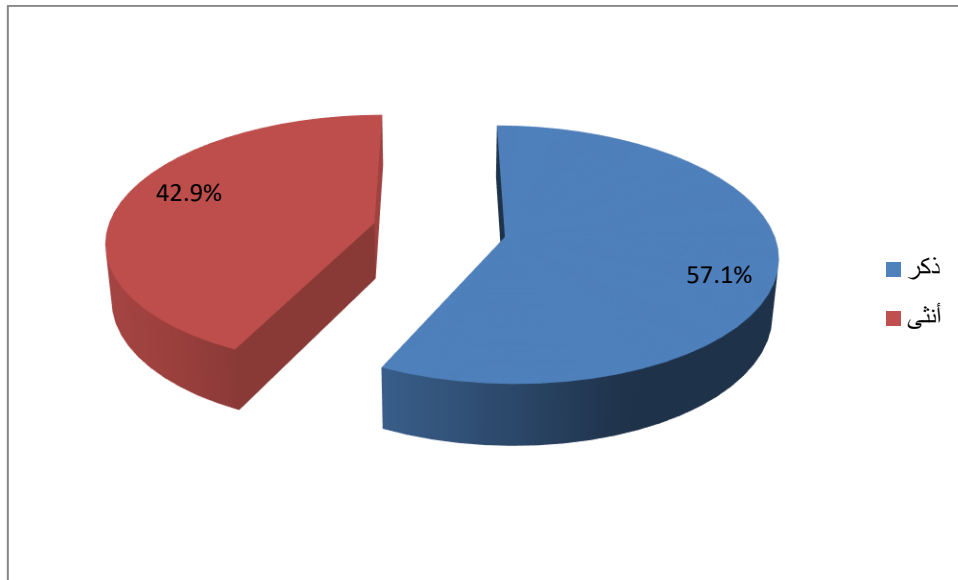
| النسبة % | التكرار | الجنس |
|----------|---------|-------|
|----------|---------|-------|

| | | |
|------|----|---------|
| 57,1 | 20 | ذكر |
| 42,9 | 15 | أنثى |
| 100 | 35 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُبيّن الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 2020 فردًا بنسبة 57.1%، في حين بلغ عدد الإناث 1515 فردًا بنسبة 42.9% من إجمالي العينة المقدّر بـ 3535 مفردة. ويتضح من هذه النتائج وجود تفوق نسبي لفئة الذكور مقارنة بالإناث داخل عينة الدراسة، وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة التوظيف في الإدارات العمومية، خاصة في بعض المصالح التقنية والإدارية التي قد تشهد تمثيلًا أكبر للذكور. كما يعكس هذا التوزيع نوعًا من التنوع في العينة، الأمر الذي يساهم في إعطاء صورة أكثر واقعية عن مجتمع الدراسة، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج في حدود إطارها المكاني والوظيفي.

الشكل رقم (2) توزيع افراد العينة حسب الجنس



المصدر: مخرجات برنامج EXCEL

- **المؤهل العلمي :** قمنا بجمع الاستمارات وتصنيفها على أساس المؤهل العلمي، فتحصلنا على النتائج التالية:

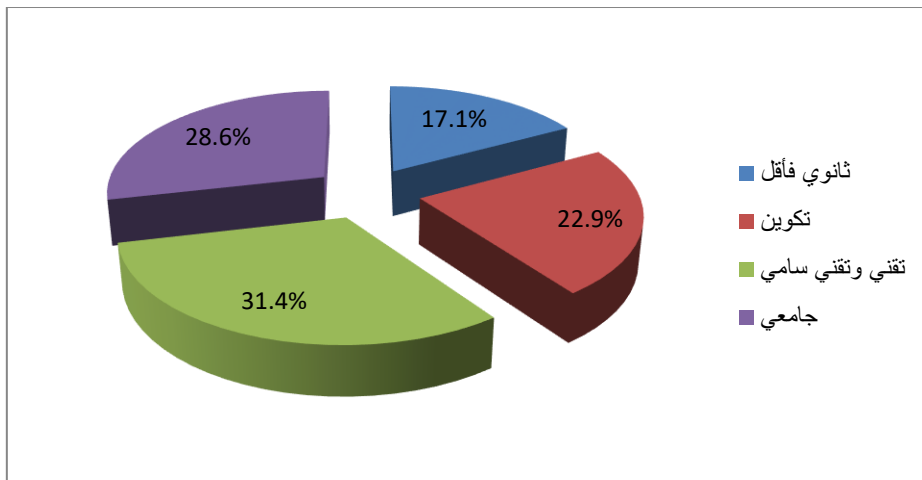
الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

| النسبة % | التكرار | المؤهل العلمي |
|----------|---------|-----------------|
| 17,1 | 6 | ثانوي فأقل |
| 22,9 | 8 | تكوين |
| 31,4 | 11 | تقني وتقني سامي |
| 28,6 | 10 | جامعي |
| 100 | 35 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُوضح الجدول رقم (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث بلغ عدد الأفراد ذوي مستوى "تقني وتقني سامي" 11 فردًا بنسبة 31.4% وهي النسبة الأعلى ضمن العينة، تليها فئة "جامعي" بـ 10 أفراد بنسبة 28.6% ثم فئة "تكوين" بـ 8 أفراد بنسبة 22.9% في حين سجلت فئة "ثانوي فأقل" أدنى نسبة بـ 6 أفراد أي ما يعادل 17.1% وتُشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون مؤهلات متوسطة إلى عالية، وهو ما يعكس طبيعة العمل داخل مديرية السكن التي تتطلب كفاءات تقنية وإدارية متخصصة. كما يساهم هذا التنوع في المستويات التعليمية في إثراء نتائج الدراسة، من خلال تعدد وجهات النظر حول موضوع الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني، مما يعزز من دقة التحليل وتفسير النتائج.

الشكل رقم (3) توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: مخرجات برنامج EXCEL

- التصنيف الوظيفي : قمنا بجمع الاستمارات وتصنيفها على أساس التصنيف الوظيفي، فتحصلنا على النتائج التالية:

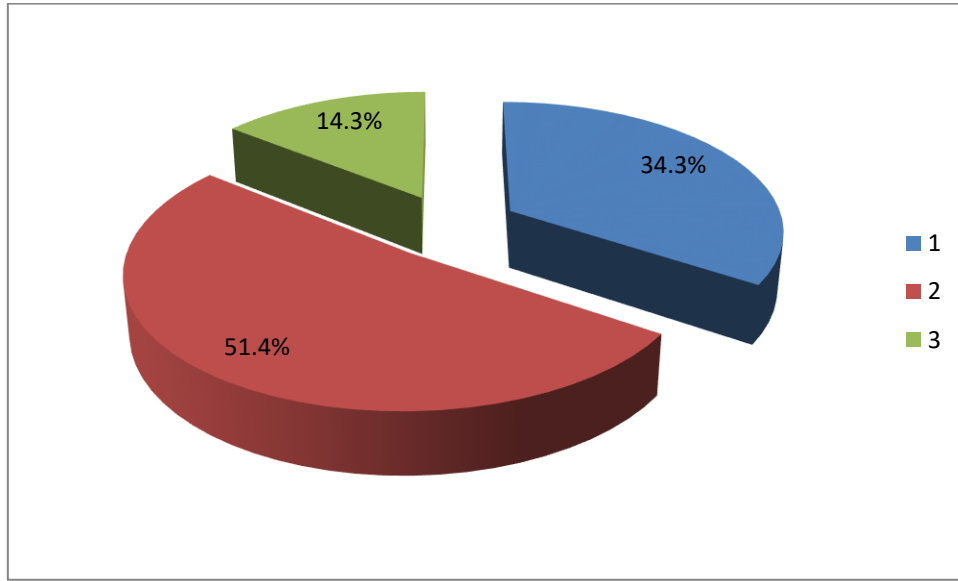
الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي

| النسبة % | التكرار | التصنيف الوظيفي |
|----------|---------|-----------------|
| 34,3 | 12 | اطار |
| 51,4 | 18 | عون ادارة |
| 14,3 | 5 | حارس |
| 100 | 35 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُبين الجدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التصنيف الوظيفي، حيث بلغ عدد "أعوان الإدارة 18 فردًا بنسبة 51.4%، وهي النسبة الأكبر ضمن العينة، تليها فئة "الإطارات" بـ 12 فردًا بنسبة 34.3%، في حين جاءت فئة "الحراس" في المرتبة الأخيرة بـ 5 أفراد بنسبة 14.3%. وتُظهر هذه النتائج هيمنة فئة أعوان الإدارة، وهو ما يتماشى مع طبيعة الهيكل التنظيمي للإدارات العمومية التي تعتمد بشكل كبير على هذه الفئة في تسيير الأعمال اليومية. كما يعكس وجود نسبة معتبرة من الإطارات مستوى من الكفاءة والخبرة داخل المؤسسة، الأمر الذي يساهم في تقديم تصورات متنوعة حول موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق بتأثير الرقمنة الإدارية على الأداء الوظيفي والشعور بالاغتراب المهني.

الشكل رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الصفة الوظيفية



المصدر: مخرجات برنامج EXCEL

- **الاقدمية** : قمنا بجمع الاستمارات وتصنيفها على أساس الاقدمية، فتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

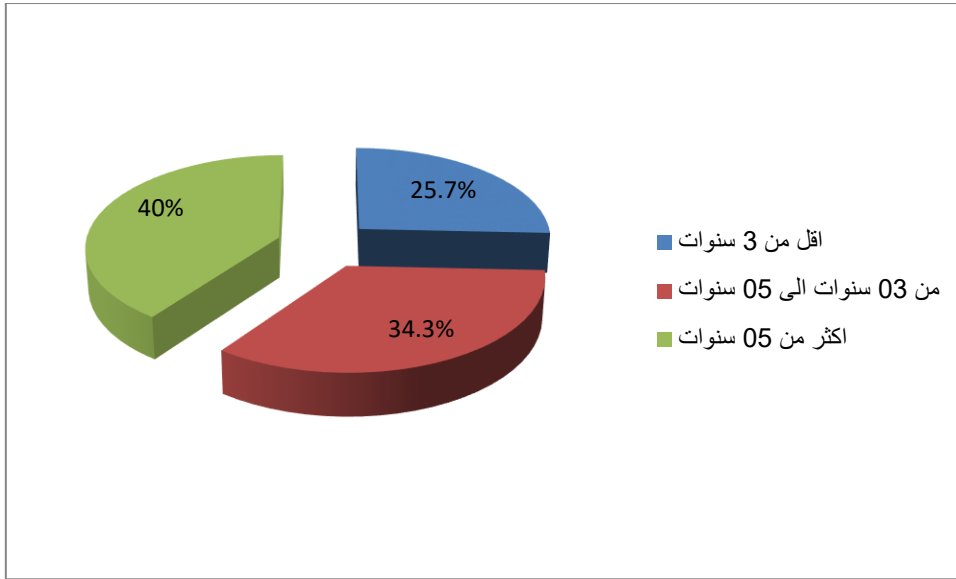
| الاقدمية | التكرار | النسبة % |
|--------------------------|---------|----------|
| اقل من 3 سنوات | 9 | 25,7 |
| من 03 سنوات الى 05 سنوات | 12 | 34,3 |
| اكثر من 05 سنوات | 14 | 40,0 |
| المجموع | 35 | 100 |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُوضح الجدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث بلغت فئة "أكثر من 05 سنوات" بـ 14 فردًا بنسبة 40.0% وهي النسبة الأعلى، تليها فئة "من 03 سنوات إلى 05 سنوات" بنسبة 34.3% في حين سجلت فئة "أقل من 3 سنوات" 9 أفراد بنسبة 25.7% وتُشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة داخل

المؤسسة، وهو ما يعزز من مصداقية آرائهم بخصوص موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق بإدراكهم لتأثير الرقمنة الإدارية على بيئة العمل. كما أن وجود فئات متفاوتة من حيث الأقدمية يساهم في تقديم رؤية شاملة تجمع بين وجهات نظر الموظفين الجدد وذوي الخبرة، مما يدعم التحليل السوسيولوجي لظاهرة الاغتراب المهني داخل التنظيم.

الشكل رقم (5) توزيع افراد العينة حسب الاقدمية



المصدر: مخرجات برنامج EXCEL

الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة

المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة

الجدول رقم (13) تحليل مدى الموافقة حول : مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة

| البنود | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاهمية النسبية | درجة الموافقة |
|--|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
| تعتمد المؤسسة على الأنظمة الرقمية في تسيير أعمالها | 3,80 | 1,605 | .76 | جيد |
| يتم إنجاز معظم المعاملات الإدارية إلكترونياً | 3,28 | 1,016 | .66 | متوسط |
| تسهل الرقمنة في تسريع إنجاز المهام | 3,20 | 1,132 | .64 | متوسط |
| توفر الأنظمة الرقمية دقة أكبر في معالجة المعلومات | 3,48 | 1,039 | .70 | جيد |
| حسنت الرقمنة مستوى التنسيق بين الأقسام | 3,91 | 0,981 | .78 | جيد |
| ساهمت الرقمنة في رفع الإنتاجية داخل المؤسسة | 3,80 | 0,759 | .76 | جيد |
| وفرت الرقمنة بيئة تنظيمية أكثر فعالية | 3,65 | 0,937 | .73 | جيد |

| | | | | |
|-------|-------------|-------------|-------------|---|
| متوسط | .67 | 1,086 | 3,37 | ساهمت الرقمنة في تحسين جودة الخدمة الإدارية |
| جيد | .68 | 1,193 | 3,40 | أواجه صعوبة في استخدام الأنظمة الرقمية |
| جيد | .73 | 1,002 | 3,62 | أشعر بالتوتر عند استخدام التطبيقات الرقمية |
| متوسط | .67 | 1,002 | 3,37 | كثرة التحديثات التقنية تربكني |
| جيد | .72 | 0,945 | 3,60 | أعاني من نقص التكوين على استخدام الأنظمة الرقمية |
| جيد | .73 | 0,937 | 3,65 | تواجهني مشكلات تقنية تعيق عملي |
| جيد | .73 | 0,993 | 3,61 | يؤدي تعطل الأنظمة الرقمية إلى زيادة الضغط المهني |
| متوسط | .65 | 1,113 | 3,22 | أشعر بالقلق من عدم قدرتي على مواكبة التطور الرقمي |
| متوسط | .63 | 1,004 | 3,14 | يتطلب العمل الرقمي مجهودًا ذهنيًا أكبر |
| جيد | 0.70 | 0.17 | 3.51 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُبين الجدول رقم (13) نتائج تحليل مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية، حيث بلغ المتوسط العام 3.51 بانحراف معياري 0.17 وأهمية نسبية 0.70 ، وهو ما يدل على أن مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية يُقِيم بدرجة "جيدة" من طرف أفراد العينة. ويُظهر التحليل التفصيلي للبنود وجود تباين نسبي في إدراك الموظفين لمظاهر الرقمنة، حيث احتل البند المتعلق بـ"تحسين التنسيق بين الأقسام" المرتبة الأولى بمتوسط 3.91 وأهمية نسبية 0.78 ، مما يعكس الدور الإيجابي للرقمنة في تعزيز التكامل التنظيمي. كما جاءت بنود "رفع الإنتاجية" و"الاعتماد على الأنظمة الرقمية" بمتوسطات مرتفعة نسبياً (3.80) ، وهو ما يؤكد إدراك العاملين للفوائد العملية للرقمنة في تحسين الأداء.

في المقابل، سجّلت بعض البنود مستويات متوسطة، خاصة تلك المرتبطة بالجوانب التطبيقية والتقنية، مثل "إنجاز المعاملات إلكترونياً" (3.28) و"تسريع إنجاز المهام" (3.20) ، مما يشير إلى أن التحول الرقمي لم يصل بعد إلى مرحلة النضج الكامل داخل المؤسسة. كما تُبرز النتائج وجود بعض التحديات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية، حيث عبّر المبحوثون عن شعورهم بالتوتر (3.62) ، ووجود صعوبات في الاستخدام (3.40) ، بالإضافة إلى نقص

التكوين (3.60) والمشكلات التقنية (3.65) ، وهو ما يعكس وجود فجوة بين تبني التكنولوجيا والقدرة على استيعابها بكفاءة.

ومن جهة أخرى، تشير بعض البنود مثل "القلق من مواكبة التطور الرقمي (3.22) و"المجهود الذهني المطلوب (3.14) "إلى أبعاد نفسية ومعرفية مرتبطة بالرقمنة، والتي قد تسهم في بروز مظاهر الاغتراب المهني لدى العاملين. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة تُحقق نتائج إيجابية ملموسة على مستوى الأداء والتنظيم، إلا أنها في الوقت ذاته تطرح تحديات تتعلق بالتأهيل التقني والدعم التنظيمي، مما يستدعي تبني سياسات تكوين مستمرة وتحسين البنية التحتية الرقمية لضمان استغلال أمثل لهذه التحولات.

المحور الثالث: الاغتراب المهني

الجدول رقم (14) تحليل مدى الموافقة حول : الاغتراب المهني

| البنود | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاهمية النسبية | درجة الموافقة |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
| أشعر بعدم الاستقرار داخل بيئة العمل | 3,22 | 1,059 | .65 | متوسط |
| أخشى فقدان وظيفتي مستقبلاً | 3,71 | 1,016 | .74 | جيد |
| أشعر بالقلق بشأن مستقبلي المهني | 3,28 | 1,016 | .66 | متوسط |
| أجد صعوبة في التواصل مع زملائي | 3,42 | 0,978 | .69 | جيد |
| أشعر بأن آرائي لا تحظى بالتقدير | 3,05 | 0,968 | .61 | متوسط |
| أشعر أن جهدي لا يحقق نتائج ملموسة | 3,34 | 0,937 | .67 | متوسط |
| أشعر أن عملي أصبح روتينياً ومفروضاً | 3,45 | 0,918 | .69 | جيد |
| لا أشعر بالانتماء الكافي للمؤسسة | 3,48 | 1,067 | .70 | جيد |
| أشعر بالعزلة داخل محيط العمل | 3,37 | 0,877 | .67 | متوسط |
| أفتقد الحافز المهني أثناء أداء عملي | 3,34 | 0,937 | .67 | متوسط |
| المجموع | 3.37 | 0.06 | 0.67 | متوسط |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُبين الجدول رقم (14) نتائج تحليل مستوى الاغتراب المهني لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام 3.37 بانحراف معياري 0.06 وأهمية نسبية 0.67 ، مما يدل على أن مستوى الاغتراب المهني يُقيّم بدرجة "متوسطة". ويعكس هذا المستوى وجود إحساس نسبي بالاغتراب

لدى الموظفين دون أن يصل إلى مستويات مرتفعة، وهو ما يشير إلى حالة من التوازن النسبي بين الاندماج والاعتراب داخل بيئة العمل.

وبتحليل البنود، يتضح أن أعلى مستوى موافقة سُجّل في البند المتعلق بـ"الخوف من فقدان الوظيفة مستقبلاً" بمتوسط 3.71 وأهمية نسبية 0.74، مما يعكس حالة من القلق الوظيفي وعدم الاستقرار المهني لدى العاملين، وهو أحد أبرز مؤشرات الاعتراب. كما جاءت بنود "عدم الشعور بالانتماء للمؤسسة (3.48) و"الإحساس بروتينية العمل (3.45) "ضمن مستوى "جيد"، مما يدل على وجود مؤشرات واضحة لضعف الارتباط النفسي والتنظيمي بالمؤسسة. في المقابل، جاءت بعض البنود بدرجة "متوسطة"، مثل "عدم الاستقرار داخل بيئة العمل" (3.22) و"القلق بشأن المستقبل المهني (3.28) و"ضعف تحقيق النتائج من الجهد المبذول" (3.34)، وهي مؤشرات تعكس حالة من التردد أو الشعور بعدم الرضا الجزئي. كما يُلاحظ أن بند "عدم تقدير الآراء" سُجّل أدنى متوسط (3.05)، ما يشير إلى وجود فجوة في التواصل التنظيمي ومحدودية المشاركة في اتخاذ القرار.

ومن جهة أخرى، فإن وجود صعوبات في التواصل مع الزملاء (3.42) والشعور بالعزلة داخل محيط العمل (3.37) يعكس أبعاداً اجتماعية للاعتراب، ترتبط بضعف التفاعل المهني والعلاقات داخل المؤسسة. كما أن انخفاض الحافز المهني (3.34) يعزز من تفسير الاعتراب كظاهرة متعددة الأبعاد تشمل الجوانب النفسية والتنظيمية والاجتماعية.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الاعتراب المهني داخل المؤسسة يظهر بدرجة متوسطة، لكنه يتخذ أشكالاً متعددة أبرزها القلق الوظيفي، ضعف الانتماء، وروتينية العمل، وهو ما يستدعي تدخلات تنظيمية تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز التواصل المهني، ورفع مستوى التحفيز بما يحيد من تقادم هذه الظاهرة.

المحور الرابع: أثر الرقمنة الإدارية على الاعتراب المهني

الجدول رقم (15) تحليل مدى الموافقة حول: أثر الرقمنة الإدارية على الاعتراب المهني

| البنود | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاهمية النسبية | درجة الموافقة |
|--------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
|--------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|

| | | | |
|---------|-------|------|---|
| متوسط | 0,950 | 3,25 | أدى التحول الرقمي إلى تقليل التفاعل الإنساني داخل المؤسسة |
| .65 | | | |
| جيد | 0,884 | 3,57 | الرقمنة زادت شعوري بالضغط المهني |
| .71 | | | |
| متوسط | 0,877 | 3,37 | الرقمنة قللت من استقلاليتي في العمل |
| .67 | | | |
| جيد | 1,005 | 3,40 | ساهمت الرقمنة في تحسين رضاي المهني |
| .68 | | | |
| متوسط | 0,910 | 3,37 | أشعر أن الرقمنة جعلت العمل أكثر تعقيداً |
| .67 | | | |
| جيد جدا | 0,584 | 4,20 | الرقمنة ساعدتني على التكيف المهني |
| .84 | | | |
| جيد جدا | 0,582 | 4,31 | التحول الرقمي أثر على شعوري بالانتماء للمؤسسة |
| .86 | | | |
| جيد | 0.72 | 3.64 | المجموع |
| .072 | 0.17 | | |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

يُبين الجدول رقم (15) نتائج تحليل أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام 3.64 بانحراف معياري 0.17 وأهمية نسبية 0.72 ، مما يدل على أن تأثير الرقمنة الإدارية يُقَمَّ بدرجة "جيدة". وتشير هذه النتيجة إلى أن الرقمنة تُعد عاملاً مؤثراً بشكل ملحوظ في تشكيل تجربة العاملين داخل المؤسسة، سواء من حيث تعزيز التكيف أو توليد بعض مظاهر الاغتراب المهني.

وبتحليل البنود، يتضح أن أعلى مستوى موافقة سُجِّل في البند المتعلق بـ"تأثير التحول الرقمي على الشعور بالانتماء للمؤسسة" بمتوسط 4.31 وأهمية نسبية 0.86 ، يليه بند "مساهمة الرقمنة في التكيف المهني" بمتوسط 4.20 وأهمية نسبية 0.84 ، وكلاهما بدرجة "جيد جداً"، مما يعكس الدور الإيجابي للرقمنة في دعم اندماج العاملين وتسهيل تكيفهم مع متطلبات العمل الحديثة. كما سُجِّل بند "زيادة الضغط المهني" نتيجة الرقمنة متوسطاً 3.57 بدرجة "جيد"، ما يشير إلى أن التحول الرقمي، رغم مزاياه، قد يفرض أعباء إضافية على العاملين.

في المقابل، أظهرت بعض البنود مستويات متوسطة، مثل "تقليل التفاعل الإنساني (3.25)" و"تقليل الاستقلالية في العمل (3.37)" و"زيادة تعقيد العمل (3.37)"، وهي مؤشرات تعكس بعض الآثار السلبية للرقمنة على الجوانب الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة. كما أن تسجيل بند "تحسين الرضا المهني" متوسطاً قدره 3.40 يشير إلى وجود تأثير إيجابي معتدل، لكنه غير كافٍ لتعويض الضغوط والتحديات المصاحبة للتحول الرقمي.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الرقمنة الإدارية تحمل طابعًا مزدوجًا في تأثيرها على الاغتراب المهني؛ فهي من جهة تساهم في تعزيز التكيف والانتماء التنظيمي، ومن جهة أخرى قد تؤدي إلى زيادة الضغط المهني وتقليص التفاعل الإنساني، وهو ما يعكس طبيعة التحولات الرقمية باعتبارها عملية معقدة تتطلب مرافقة تنظيمية وتكوينية فعالة لضمان تحقيق التوازن بين الكفاءة التقنية والراحة النفسية للعاملين.

الإجابة على فرضيات الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة بين الرقمنة الإدارية والاغتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة

جدول رقم (16): العلاقة بين الرقمنة الإدارية والاغتراب المهني (معامل ارتباط بيرسون)

| | الرقمنة الادارية | الاغتراب المهني |
|---------------------|------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | ,884** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| N | 35 | 35 |
| Pearson Correlation | ,884** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| N | 35 | 35 |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

تُشير معطيات الجدول رقم (16) إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية ومستوى الاغتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين قيمة قدرها 0.884 ، وهي قيمة ارتباط موجبة قوية جدًا تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على أن التغير في أحد المتغيرين يرتبط بتغير مماثل في المتغير الآخر بدرجة عالية. كما يُلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية المصاحبة لهذا الارتباط بلغت (Sig=0.000) ، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في هذه

الدراسة ($\alpha=0.05$) ، الأمر الذي يعني أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية، وأن احتمال حدوثه بالصدفة ضعيف جدًا.

وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني، وقبول الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة بينهما لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة. وتُظهر طبيعة الارتباط الموجب أن ارتفاع مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية كما يُدركه الموظفون يرتبط بارتفاع مستوى الاعتراب المهني لديهم، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء بعض نتائج المحاور السابقة التي بينت وجود ضغوط مهنية، وصعوبات في استخدام الأنظمة الرقمية، وشعور بالتوتر والقلق من عدم مواكبة التطور الرقمي، وهي عوامل قد تسهم في تعزيز الإحساس بالعزلة وضعف الانتماء والقلق الوظيفي.

وعليه، يمكن القول إن الرقمنة الإدارية في سياق هذه المؤسسة لم تتحول بعد إلى عامل مريح بالكامل للعاملين، بل تبدو مصحوبة بجملة من التحديات التقنية والنفسية والتنظيمية التي قد تدفع في اتجاه تعزيز بعض أبعاد الاعتراب المهني بدل الحد منها، مما يستدعي من إدارة المؤسسة إيلاء أهمية أكبر لجوانب التكوين والمرافقة والتواصل، بهدف توجيه عملية التحول الرقمي في اتجاه يقلل من الآثار السلبية على العاملين ويعزز اندماجهم المهني والتنظيمي.

الفرضيات الفرعية:

الفرضيات الفرعية:

1- تساهم الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية في زيادة الشعور بالضغط

والقلق المهني لدى الموظفين

جدول رقم (17): العلاقة بين الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية وزيادة الشعور بالضغط والقلق المهني (معامل ارتباط بيرسون)

| | | |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| | زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني | صعوبات استخدام الأنظمة الرقمية |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|

| | | |
|---------------------|--------|--------|
| Pearson Correlation | 1 | ,799** |
| زيادة الشعور | | |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| بالضغط والقلق | | |
| N | 35 | 35 |
| Pearson Correlation | ,799** | 1 |
| صعوبات استخدام | | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| الانظمة الرقمية | | |
| N | 35 | 35 |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26.

تُظهر نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة طردية قوية جدًا بين الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية وزيادة الشعور بالضغط والقلق المهني لدى الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط $r=0.799$ ، وهي قيمة تقع في فئة الارتباط القوي جدًا الموجب، ما يعني أنه كلما ارتفعت درجة الصعوبات في التعامل مع الأنظمة الرقمية ارتفع معها مستوى الإحساس بالضغط والقلق المهني لدى الموظفين بدرجة كبيرة. كما أن قيمة الدلالة الإحصائية المصاحبة للاختبار بلغت $Sig=0.000$ ، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد غالبًا في البحوث التربوية والاجتماعية (0.05 أو 0.01)، ما يشير إلى أن هذه العلاقة ليست مجرد صدفة إحصائية، وأن احتمال الخطأ في رفض الفرضية الصفرية ضعيف جدًا. وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صعوبات استخدام الأنظمة الرقمية والضغط والقلق المهني، وقبول الفرضية البديلة التي مفادها أن الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية تساهم بالفعل في زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني لدى الموظفين، وهو ما ينسجم مع الاستخدام الشائع لمعامل بيرسون في العلوم النفسية والتربوية لتحليل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات الكمية

2- يؤدي نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة إلى ارتفاع مستوى الاغتراب المهني

لدى العاملين

جدول رقم (18): الإجابة على الفرضية الثانية

| | الاغتراب المهني | التكوين المهني |
|---------------------|-----------------|----------------|
| Pearson Correlation | 1 | ,844** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| N | 35 | 35 |
| Pearson Correlation | ,844** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| N | 35 | 35 |

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على مخرجات برنامج SPSS V26.

تسعى الفرضية الفرعية الثالثة إلى التحقق من أن نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى العاملين. ولأجل ذلك تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغير "نقص التكوين في مجال الرقمنة" والمتغير "الاغتراب المهني". يُظهر الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين بلغت 0.844 ، وهي قيمة ارتباط موجبة قوية جدًا تدل على أن ارتفاع مستوى نقص التكوين في الرقمنة يرتبط بارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى الموظفين بدرجة عالية. كما أن قيمة الدلالة الإحصائية المصاحبة لهذا الارتباط بلغت ($Sig=0.000$) ، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$) ، مما يعني أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية، وأن احتمال ظهوره بشكل عشوائي ضعيف للغاية.

بناءً على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية العدمية التي تنفي وجود علاقة ذات دلالة بين نقص التكوين في مجال الرقمنة والاغتراب المهني، وقبول الفرضية الفرعية التي تنص على أن "نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى العاملين". وتفسر هذه العلاقة في ضوء أن عدم تمكين الموظفين من المهارات الرقمية اللازمة لاستعمال الأنظمة الجديدة يوّلد لديهم شعورًا بالعجز وعدم السيطرة على بيئة العمل، ويعمّق لديهم الإحساس بالقلق وعدم الاستقرار وضعف الانتماء، وهي من أهم أبعاد الاغتراب المهني.

كما أن تزايد الشعور بالصعوبات التقنية والاعتماد على الذات دون دعم تكويني كافٍ يمكن أن يعزز الإحساس بالعزلة والضغط النفسي داخل المحيط الوظيفي، وهو ما يؤكد أن نجاح التحول الرقمي لا يقتصر على توفير الوسائل التكنولوجية، بل يتطلب مرافقتها ببرامج تأهيل وتكوين مستمر تخفف من الآثار السلبية المحتملة على العاملين.

- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

"توجد علاقة ذات دلالة بين الرقمنة الإدارية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة".

تُظهر نتائج الدراسة أن الرقمنة الإدارية ليست مجرد إجراء تقني محايد داخل المؤسسة، بل هي عامل يرتبط بوضوح بتجربة الموظفين المهنية وبمستوى شعورهم بالاعتراب المهني. فالتحول نحو الأنظمة الرقمية وإعادة تنظيم طرق العمل ووسائل التواصل، أدّى إلى إعادة تشكيل علاقة العامل بعمله وبمحيطه التنظيمي؛ إذ وجد بعض الموظفين أنفسهم أمام متطلبات جديدة في المهارات والتكيف، ما جعل الرقمنة عاملاً يمكن أن يدعم الاندماج إذا أحسن توظيفه ومرافقته، أو يغذي الاعتراب إذا غابت شروط الدعم والتكوين والمرافقة. بهذا المعنى، تؤكد النتائج أن الرقمنة في السياق المدرّس ليست عملية تقنية فقط، بل ظاهرة تنظيمية واجتماعية تؤثر في مشاعر الانتماء، الأمان المهني، والمعنى الذي يمنحه الموظف لعمله.

الفرضية الفرعية الأولى

"تساهم الصعوبات المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية في زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني لدى الموظفين".

نتائج الدراسة هنا تؤكد أن الرقمنة، حين تُفرض في ظل نقص التهيئة والتكوين، تتحول في وعي العاملين من فرصة تطوير إلى مصدر ضغط. فالصعوبات المرتبطة بفهم واجهات الأنظمة، وكثرة التحديثات التقنية، وتكرار الأعطال، وغياب الدعم الفوري، تجعل الموظف

يشعر بأن متطلبات العمل تفوق قدراته، وبأن أخطائه قد تُحمّل عليه شخصيًا، مما يزيد من مستويات القلق والتوتر أثناء أداء المهام. كما أن الانتقال من أساليب عمل تقليدية مألوفة إلى أساليب رقمية جديدة دون فترة تكيف كافية يعمّق الإحساس بعدم الأمان، ويخلق توترًا دائمًا من الوقوع في الخطأ أو عدم مواكبة ما يُطلب منه. بذلك، تظهر الرقمنة هنا كعامل ضاغط عندما لا تُرافقها سياسة تواصل وشرح وتكوين، وهو ما يفسّر اتساق النتائج مع الأدبيات التي تربط بين الضغوط التكنولوجية (Technostress) وارتفاع مستويات الضغط والقلق المهني.

الفرضية الفرعية الثانية

"يؤدي نقص التكوين والتأهيل في مجال الرقمنة إلى ارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى العاملين".

جاءت نتائج هذه الفرضية لتبرز بوضوح أن العاملين الذين يشعرون بنقص في التكوين والتأهيل على استخدام الأنظمة الرقمية هم الأكثر عرضة للإحساس بالاغتراب المهني. فغياب التكوين يعني أن الموظف يُترك وحيدًا في مواجهة أدوات عمل جديدة ومعقدة، ما يخلق لديه شعورًا بالعجز وفقدان السيطرة على مجرى عمله اليومي، وهو أحد أهم مصادر الاغتراب. هذا النقص في التأهيل ينعكس في شكل شعور بعدم الكفاءة، وتراجع الثقة بالنفس المهنية، والإحساس بأن المؤسسة تطالب بأداء رقمي دون أن توفر الموارد والدعم اللازمين، الأمر الذي يضعف الانتماء ويقوّي مشاعر العزلة واللامبالاة والروتينية. من هنا، تبدو الرقمنة دون تكوين كأنها "حاجز" بين الموظف وعمله، بدل أن تكون "وسيطًا" يسهل أداءه، ما يجعل هذه الفرضية تسلط الضوء على البعد البشري في التحول الرقمي، وتؤكد أن الاستثمار في التكوين ليس خيارًا ثانويًا بل شرطًا لتفادي تعميق الاغتراب المهني.

خلاصة الفصل:

أظهر الفصل التطبيقي لهذه الدراسة، من خلال التحليل الإحصائي لمعارف واتجاهات موظفي مديرية السكن لولاية الجلفة، أن الرقمنة الإدارية أصبحت واقعًا قائمًا يمس مختلف جوانب العمل اليومي داخل المؤسسة، إلا أن انعكاساتها على الموظفين جاءت مركبة ومزدوجة بين الإيجاب والسلب. فقد بيّنت النتائج المتعلقة بمحور مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية أن هناك إدراكًا عامًا لدى العاملين بأن الرقمنة ساهمت في تحسين التنسيق بين الأقسام، ورفع الإنتاجية، وتوفير بيئة تنظيمية أكثر فعالية، وهو ما يشير إلى أن جزءًا معتبرًا من أهداف التحول الرقمي قد تحقق على مستوى التنظيم والأداء. في المقابل، أبرزت نتائج محور الاغتراب المهني وجود مستوى متوسط من الاغتراب لدى الموظفين، يتجسد في القلق بشأن المستقبل المهني، وضعف الانتماء، وروتينية العمل، وتراجع الحافز، بما يعكس أن التحولات الرقمية لم تمح تمامًا الإحساس بعدم الارتياح والاضطراب في علاقة العامل بعمله ومؤسسته.

كما بيّنت نتائج محور أثر الرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني والفرضيات الفرعية المرتبطة به أن الرقمنة تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل تجربة الموظفين المهنية؛ فهي من جهة تعزز التكيف والاندماج والاستقرار المهني عندما تقترن بتحسين ظروف العمل والتنظيم، لكنها من جهة أخرى قد تتحول إلى مصدر للضغط والقلق والاضطراب عندما ترتبط بصعوبات في الاستخدام، ونقص في التكوين، ومشكلات تقنية متكررة. وقد تم تأكيد وجود علاقات ارتباطية قوية بين مستوى الرقمنة وبعض أبعاد الاغتراب المهني، خاصة ما تعلق بالاستقرار والانتماء، والضغط المهني، ونقص التكوين في المجال الرقمي، الأمر الذي يسمح بالقول إن الرقمنة داخل هذه المؤسسة ليست مجرد أداة تقنية، بل هي عامل بنيوي له تأثير واضح في البناء النفسي والمهني للعاملين، وفي مدى اندماجهم أو اغترابهم داخل محيط العمل.

الخاتمة

خاتمة:

وفي الاخير يمكن اعتبار ظاهرة الإغتراب الوظيفي أحد أهم الظواهر الاجتماعية والمعوقات الوظيفية الأكثر انتشارا في بيئة عمل مختلف المؤسسات تلك المتعلقة بالموارد البشرية ، والتي حظيت باهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع بالرغم من أنه بدأ متأخرا الاهتمام بمشكلة الإغتراب الوظيفي في ميدان العلوم الإجتماعية مقارنة بالعلوم الأخرى ، إلا أنه يزال من القضايا المثيرة للاهتمام نظرا لآثاره السلبية على أداء الفرد العامل أو المنظمة وعلى المجتمع ككل ونظرا لما يفرزه من مخاطر جمة ، فقد أظهر علماء الاجتماع أن العمل يجعل الإنسان مغتربا بالرغم من كثرة الناس المحيطين بالفرد ، أي أن العمل يكون خارج نطاق العامل .

وفي سبيل ترقية الجزائر إلى مصاف الدول المتطورة القادرة على تقديم خدمات أفضل للمواطنين والتواصل المباشر معهم وتفعيل مشاركتهم كما تعد مسألة الرقمنة ضمن أولوية المؤسسات العمومية إلا أن هناك فجوة بين الطموح والواقع لتنشيط إسهاماتها في تحسين الخدمات التي تعاني عدة مشاكل حالت دون تحقيق الأهداف المرسومة ويمكن القول أن للرقمنة الإدارية دور في تحسين جودة الخدمات العمومية للارتقاء بنوعية الخدمات العمومية وتحسين مستواها ومن الضروري تطبيق الرقمنة الإدارية لتسهيل الوظائف والأعمال وتبسيط الإجراءات وريح الوقت في إنجازها او في الحصول عليها، وتسهيل المعاملات مع المواطن وكسب الثقة وبناء علاقات أفضل بين الإدارة والمواطن.

واستخلصنا انه قد تم تأكيد وجود علاقات ارتباطية قوية بين مستوى الرقمنة وبعض أبعاد الإغتراب المهني، خاصة ما تعلق بالاستقرار والانتماء، والضغط المهني، ونقص التكوين في المجال الرقمي، الأمر الذي يسمح بالقول إن الرقمنة داخل هذه المؤسسة ليست مجرد أداة تقنية، بل هي عامل بنيوي له تأثير واضح في البناء النفسي والمهني للعاملين، وفي مدى اندماجهم أو اغترابهم داخل محيط العمل.

توصيات الدراسة

استناداً إلى النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها

تعزيز الإيجابيات وتقليل الآثار السلبية للرقمنة الإدارية على الاغتراب المهني:

- ضرورة اعتماد استراتيجية تكوين مستمر في مجال استخدام الأنظمة والتطبيقات الرقمية، تستهدف مختلف الفئات الوظيفية، مع التركيز على الموظفين الذين يبدون صعوبات أكبر في التكيف، بما يعزز شعورهم بالكفاءة والسيطرة على أدوات العمل بدل الإحساس بالعجز والضغط.
- العمل على تحسين البنية التحتية التقنية داخل المؤسسة، من خلال الحد من الأعطال المتكررة، وضمان استقرار الأنظمة الرقمية، وتوفير الدعم التقني الفوري للمستخدمين، حتى لا تتحول الأعطال ومشكلات الشبكات إلى مصدر دائم للتوتر والضغط المهني.
- إدماج البعد الإنساني في سياسات الرقمنة، عبر الحفاظ على حدّ معقول من التفاعل المباشر بين الموظفين، وتشجيع التواصل والتنسيق الحضوري، حتى لا يؤدي الاعتماد المفرط على الوسائط الرقمية إلى تعزيز مشاعر العزلة وضعف الروابط الاجتماعية داخل العمل.
- تعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار المتعلق باختيار الأنظمة الرقمية وأساليب تطبيقها، وإشراكهم في تقييم التجربة الرقمية داخل المؤسسة، بما يرفع من مستوى الانتماء، ويقلل من شعورهم بأن التغيير يُفرض عليهم دون استشارة أو مراعاة لخبرتهم الميدانية.
- إيلاء عناية أكبر لسياسات الدعم النفسي والمهني، من خلال متابعة مستويات الضغط والقلق المرتبطة بالتحول الرقمي، وتوفير قنوات للإرشاد والتوجيه، بما يساعد الموظفين على التكيف الإيجابي مع متطلبات العمل الجديدة.

الخاتمة

- تشجيع القيام بدراسات ميدانية إضافية في مؤسسات وإدارات أخرى، للمقارنة بين مستويات الرقمنة والاعتراب المهني، وتوسيع فهم الظاهرة في السياق الجزائري، ولدى مختلف القطاعات، مما يساهم في صياغة سياسات عمومية أكثر وعياً بالأبعاد الاجتماعية للتحول الرقمي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : الكتب

- أبو زيد احمد، تمهيد في الاغتراب، مجلة عالم الفكر المجد 1 العدد 1 يوليو، الكويت، 1979،
- أبو قحف عبد السلام، محاضرات في العلاقات العامة المحاضرة الثالثة، الاغتراب البيئي ودور العلاقات العامة في المنظمات المكتب العربي الحديث الإسكندرية، مصر، 1998،
- بشير عباس الاتصالات التسويقية الإلكترونية مدخل تحليل تطبيقي، مؤسسة الورق للنشر، عمان، 2006،
- بطرس البستاني، محيط المحيط ساحة رياض الصلح، بيروت، لبنان، مادة (غ) راب، د.ط، 1988
- حسنين أحمد الإحباط الإداري الأسباب والعلاج، المجموعة العربية للتدريب والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014 ،
- الحوراني محمد النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، ط1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008،
- خليفة عبد اللطيف دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريبة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2003،
- رابح كعياش علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة 2006،
- رجب محمود، الاغتراب السيرة والمصطلح، ط3، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1988،
- رمضان حينوني، الإغتراب في شعر محمد الماغوط دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015،
- سليم إبراهيم حسين نظم المعلومات الإدارية. ط2 مؤسسة الورق عمان 2000،
- شتا السيد نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر
- طلعت إبراهيم الطلقي : علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غريب، القاهرة، 2007
- عبد المختار محمد الاغتراب والتطرف نحو العنف، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998،
- عبد المنعم عفاف: الاغتراب النفسي مظاهره ومحدداته بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 2010،
- عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، جامعة الإسكندرية، 1983،

قائمة المصادر والمراجع

- العمارة عبد الله سليمان الإدارة التقليدية والتحول الإلكتروني، مكتبة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2008،
 - عويدات، عبد الله ، مظاهر الاغتراب عند معلمين المرحلة الثانوية في الأردن مجلة دراسات العلوم الإنسانية عمان الأردن. ، 1955 ،
 - العيسوي، عبد الرحمن . علم النفس والإنتاج الإسكندرية مكتب العربي الحديث.، 1997
 - فيصل عباس الاغتراب الإنسان المعاصر وشفاء الوعي، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت، 2008،
 - محمد أحمد سمير، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، الطبعة الأولى،
 - محمد الصيرفي الإدارة الإلكترونية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ط1،
 - محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2009،
 - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2005،
 - المنجدي الأبجدي، المعجم الوسيط 2000
 - نادية أحمد النصاروي: فلسفة بين المادية والإنسانية، دار الرافدين، ط1، لبنان، 2016،
 - النوري نصر الدين التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1979،
 - الهواري، سيد ، المدير الفعال القاهرة، مصر : مكتبة عين الشمس.، 2000
- ثانيا :الرسائل والمذكرات الجامعية**
- بن زاهي منصور : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات (الطروحة دكتوراه)، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007،
 - بن سالم هاجر، عمارة فاطمة، الاغتراب المهني وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة، دراسة ميدانية بلدية قصر الشلالة - تيارت -، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس التنظيم والعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون - تيارت -، 2021-2022
 - بوتعني فريد ، الاغتراب كمتغير وسيط بين تقدير الذات و النسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي بتمنغاست، اطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص ارشاد وتوجيه جامعة تمنغاست، الجزائر. ، 2013،

قائمة المصادر والمراجع

- حاكم محمد محسن الربيعي وآخرون: اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي (دراسة استطلاعية الآراء عينة من العاملين في محل اسمنت الكوفة، بحث من رسائل ماجستير في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة
- الحديدي ، فايز . مظاهر الاعتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية رسالة دكتوراه جامعة حسين ، 1990
- خالدي الحواس، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية "دراسة ميدانية بولاية المسيلة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في : علم النفس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2017-2018،
- الدوسري عمر : المناخ التنظيمي وعلاقته بالاعتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض السعودية 2011،
- زهران سناء، فاعلية برنامج الإرشاد الصحة النفسية العقلاني انفعالي لتصحيح معتقدات الاعتراب الطلاب الجامعة، رسالة دكتوراه، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، مصر، 2002،
- عاشور عبد الكريم دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير، 2010،
- محمد بن سعيد محمد العريشي، إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين)، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى، كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط، 2008،
- المطرفي شعيل الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض السعودية، 2005،
- وسطاني، عفاف . الدافعية للإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة. دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المتوسط مذكرة ماجستير سطيف 2010

ثالثاً: المجلات والمقالات العلمية :

قائمة المصادر والمراجع

- علي محمد سالم المريمي ، مظاهر وآثار الاغتراب الوظيفي في ظل التحول الرقمي رؤية سوسيولوجية تحليلية، المجلة الشاملة للدراسات الإنسانية التربوية، المجلد 2، العدد 1، 2026،
- عزام إدريسي ، الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض متغيرات.مجلة دمشق العدد 2،، 1999 ، ص 13
- سوزان صالح دروزة ديما شكري القواسمي اثر المناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي (دراسة تطبيقية) المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد 02، 2014
- عبد الله عصار ، الاستلاب العالمي، مجلة الثقافة، العدد 57 وزارة الاعلام والثقافة، الجزائر. ، 2002،
- هدى عباس قنبر ميسون عدنان ،حامد معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المكتبات الجامعية جامعتي بغداد والمستنصرية نموذجا، مجلة الأستاذ العدد 21 ، المجلد 2، 2014،
- عبود نجم الادارة الالكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية 2004،
- محمد عبد اشتوي دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة - فرع غزة مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية، العدد 02، المجلد 17، كلية إدارة الأعمال - جامعة القدس المفتوحة - غزة - فلسطين، يونيو 2013،
- محمد المتولي، إدارة الموارد البشرية لتطبيق الحكومة الإلكترونية في دول عربية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول، 13 2003، 26 24 دبي، من إلى أبريل
- سعد غالب ياسين الادارة الالكترونية وافاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية، 2005
- حسين باكير، المفهوم الشامل لتطبيق الادارة الالكترونية، مجلة آراء حول الخليج، مركز الخليج للأبحاث، الإمارات، عدد 2. 23 أوت 2006، منشور على الموقع الالكتروني alibakeer.maktoobblog.com
- موسى عبد الناصر، محمد قريشي مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة - بسكرة - الجزائر)، مجلة الباحث، العدد 09، 2011،
- بهلول سمية، تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الجماعات الإقليمية بين عصرنة المرافق العمومية ومحاربة البيروقراطية الإدارية مجلة المفكر العدد 16 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الحافظ، نائل العوالمه نوعيه الإءارة والحكومة الإلكءرونيه في العالم الرقمي - مجلة جامعة الملك سعود، 2007
- محمد زموان الرقمنة وتحدياتها، بوابة الشروق السبت 19 سبءمبر 2020
- محمد حسن، الإءارة الإلكءرونيه وتطبيقاتها. أنموءج إءاري ءءيد كءيب المجلة العربية، ع (89)، الرياض،
- الموقع www.siyassa.org.eg :

الملاحق



وزارة البحث العلمي والتعليم العالي
جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص تنظيم وعمل
الموضوع: استمارة استبيان



تحية طيبة وبعد

السادة والسيدات : يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة، في افي إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل حول تحت عنوان: الاغتراب المهني في ظل الرقمنة الإدارية دراسة ميدانية بمدرية السكن لولاية الجلفة
ولاجل القيام بهذه الدراسة نضع بين ايديكم هذا الاستبيان راجيين من سيادتكم حسن التعاون بتعبئته بقدر من الاهتمام والموضوعية ، وتوخي الدقة في اختيار الإجابة المناسبة بحكم خبرتكم العملية والعلمية في هذا المجال كما نعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما نشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم في إنجاز هذه الدراسة.

إشراف الدكتورة:

إعداد الطالبة :

المحور الاول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامة x في الخانة التي تعبر عن رأيكم

| | | | |
|--------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| الجنس : | | | |
| <input type="checkbox"/> | ذكر | <input type="checkbox"/> | انثى |
| - المؤهل العلمي: | | | |
| <input type="checkbox"/> | ثانوي فأقل | <input type="checkbox"/> | تكوين |
| <input type="checkbox"/> | تقني - تقني سامي | <input type="checkbox"/> | جامعي |
| - التصنيف الوظيفي: | | | |
| <input type="checkbox"/> | اطار | <input type="checkbox"/> | عون ادارة |
| <input type="checkbox"/> | حارس | <input type="checkbox"/> | |
| الاقدمية | | | |
| <input type="checkbox"/> | أقل من 03 سنوات | <input type="checkbox"/> | من 03 سنوات إلى 05 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من 05 سنوات | <input type="checkbox"/> | |

الرجاء وضع علامة x في الخانة التي تعبر عن رأيكم

المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية داخل المؤسسة

| الرقم | العبارة | غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا |
|-------|--|-----------------|-----------|-------|-------|-----------|
| 01 | تعتمد المؤسسة على الأنظمة الرقمية في تسيير أعمالها | | | | | |
| 02 | يتم إنجاز معظم المعاملات الإدارية إلكترونياً | | | | | |
| 03 | تسهل الرقمنة في تسريع إنجاز المهام | | | | | |
| 04 | توفر الأنظمة الرقمية دقة أكبر في معالجة المعلومات | | | | | |
| 05 | حسنت الرقمنة مستوى التنسيق بين الأقسام | | | | | |
| 06 | ساهمت الرقمنة في رفع الإنتاجية داخل المؤسسة | | | | | |
| 07 | وفرت الرقمنة بيئة تنظيمية أكثر فعالية | | | | | |
| 08 | ساهمت الرقمنة في تحسين جودة الخدمة الإدارية | | | | | |
| 09 | أواجه صعوبة في استخدام الأنظمة الرقمية | | | | | |
| 10 | أشعر بالتوتر عند استخدام التطبيقات الرقمية | | | | | |
| 11 | كثرة التحديثات التقنية تربكني | | | | | |
| 12 | أعاني من نقص التكوين على استخدام الأنظمة الرقمية | | | | | |
| 13 | تواجهني مشكلات تقنية تعيق عملي | | | | | |
| 14 | يؤدي تعطل الأنظمة الرقمية إلى زيادة الضغط المهني | | | | | |
| 15 | أشعر بالقلق من عدم قدرتي على مواكبة التطور الرقمي | | | | | |
| 16 | يتطلب العمل الرقمي مجهوداً ذهنياً أكبر | | | | | |

المحور الثالث: الاغتراب المهني

| الرقم | العبارة | غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا |
|-------|-------------------------------------|-----------------|-----------|-------|-------|-----------|
| 01 | أشعر بعدم الاستقرار داخل بيئة العمل | | | | | |
| 02 | أخشى فقدان وظيفتي مستقبلاً | | | | | |
| 03 | أشعر بالقلق بشأن مستقبلي المهني | | | | | |
| 04 | أجد صعوبة في التواصل مع زملائي | | | | | |
| 05 | أشعر بأن آرائي لا تحظى بالتقدير | | | | | |
| 06 | أشعر أن جهدي لا يحقق نتائج ملموسة | | | | | |
| 07 | أشعر أن عملي أصبح روتينياً ومفروضاً | | | | | |
| 08 | لا أشعر بالانتماء الكافي للمؤسسة | | | | | |
| 09 | أشعر بالعزلة داخل محيط العمل | | | | | |
| 10 | أفتقد الحافز المهني أثناء أداء عملي | | | | | |

المحور الرابع: أثر الرقمنة الإدارية على الإغتراب المهني

| الرقم | العبارة | غير موافق تمامًا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدًا |
|-------|---|------------------|-----------|-------|-------|------------|
| 11 | أدى التحول الرقمي إلى تقليل التفاعل الإنساني داخل المؤسسة | | | | | |
| 12 | الرقمنة زادت شعوري بالضغط المهني | | | | | |
| 13 | الرقمنة قللت من استقلاليتي في العمل | | | | | |
| 14 | ساهمت الرقمنة في تحسين رضاي المهني | | | | | |
| 15 | أشعر أن الرقمنة جعلت العمل أكثر تعقيدًا | | | | | |
| 16 | الرقمنة ساعدتني على التكيف المهني | | | | | |
| 17 | التحول الرقمي أثر على شعوري بالانتماء للمؤسسة | | | | | |

تم التحكيم من طرف أساتذة علم الاجتماع

| | |
|----------------------|--|
| الأستاذة عزاز زوليخة | أستاذ بقسم العلوم الإنسانية جامعة الجلفة |
| الأستاذ شتوي الأخضر | أستاذ بقسم علم الاجتماع جامعة المدية |

```

COMPUTE
AL=MEAN (A1 ,A2 ,A3 ,A4 ,A5 ,A6 ,A7 ,A8 ,A9 ,A10 ,A11 ,A12 ,A13 ,A14 ,A15 ,A16 ,B1 ,B2 ,B3 ,B4 ,B5 ,B6 ,B7 ,B8 ,B9
,
B10 ,C1 ,C2 ,C3 ,C4 ,C5 ,C6 ,C7) .
EXECUTE .
COMPUTE
AL=MEAN (A1 ,A2 ,A3 ,A4 ,A5 ,A6 ,A7 ,A8 ,A9 ,A10 ,A11 ,A12 ,A13 ,A14 ,A15 ,A16 ,B1 ,B2 ,B3 ,B4 ,B5 ,B6 ,B7 ,B8 ,B9
,
B10 ,C1 ,C2 ,C3 ,C4 ,C5 ,C6 ,C7) .
EXECUTE .
COMPUTE CH1=MEAN (A1 ,A2 ,A3 ,A4 ,A5 ,A6 ,A7 ,A8 ,A9 ,A10 ,A11 ,A12 ,A13 ,A14 ,A15 ,A16) .
EXECUTE .
COMPUTE CH2=MEAN (B1 ,B2 ,B3 ,B4 ,B5 ,B6 ,B7 ,B8 ,B9 ,B10) .
EXECUTE .
COMPUTE CH3=MEAN (C1 ,C2 ,C3 ,C4 ,C5 ,C6 ,C7) .
EXECUTE .

SAVE OUTFILE='D:\project 2026\تحليل\احصائي\عبدو\الجلفة\علم الاجتماع\Untitled1.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY

```

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7
B8 B9 B10
  C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 19-MAY-2026 00:55:02 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\احصائي\عبدو\علم\الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,01 |

[DataSet0] D:\project 2026\تحليل\احصائي\عبدو\علم\الجلفة\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .956 | 33 |

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 19-MAY-2026 00:55:16 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\عبدو\الحصائي\علم\الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| | Matrix Input | |
| | Missing Value Handling | Definition of Missing |

| | | |
|------------|----------------|--|
| Cases Used | | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913 | 16 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|---|---|
| Output Created | | 19-MAY-2026 00:55:32 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\عبدو\الحصائي\علم\الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| | Matrix Input | |
| | Missing Value Handling | Definition of Missing |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .907 | 10 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|--|----------------------|
| Output Created | | 19-MAY-2026 00:55:44 |
|----------------|--|----------------------|

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\احصائي تحليل\عبدو الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,02 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .733 | 7 |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=AL CH1 CH2 CH3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | |
|----------------|----------------------|
| Output Created | 19-MAY-2026 00:59:20 |
| Comments | |

| | | |
|------------------------|---|---|
| Input | Data | D:\project 2026\عبدو الاحصائي تحليل علم الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=AL CH1 CH2 CH3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,02 |

Correlations

| | | AL | CH1 | CH2 | CH3 |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| AL | Pearson Correlation | 1 | .974** | .959** | .895** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| CH1 | Pearson Correlation | .974** | 1 | .884** | .815** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| CH2 | Pearson Correlation | .959** | .884** | 1 | .844** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| CH3 | Pearson Correlation | .895** | .815** | .844** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREQUENCIES VARIABLES=sex niv trav exper
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

| | | |
|----------------|----------------------|--|
| Output Created | 19-MAY-2026 01:03:10 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\عبدو الاحصائي تحليل علم الجلفة\Untitled1.sav |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=sex niv trav exper /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,02 |

Statistics

| | | الجنس | العلمي المؤهل | الوظيفي التصنيف | الاقدمية |
|---|---------|-------|---------------|-----------------|----------|
| N | Valid | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | الجنس | | | |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ذكر | 20 | 57.1 | 57.1 | 57.1 |
| | انثى | 15 | 42.9 | 42.9 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | العلمي المؤهل | | | |
|-------|------------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | فأقل ثانوي | 27 | 77.1 | 77.1 | 77.1 |
| | تكوين | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | الوظيفي التصنيف | | | |
|-------|-----------|-----------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | اطر | 12 | 34.3 | 34.3 | 34.3 |
| | ادارة عون | 18 | 51.4 | 51.4 | 85.7 |
| | حارس | 5 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | الاقدمية | | | |
|-------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | سنوات 3 من أقل | 9 | 25.7 | 25.7 | 25.7 |
| | سنوات 05 الى سنوات 03 من | 12 | 34.3 | 34.3 | 60.0 |
| | سنوات 05 من اكثر | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

FREQUENCIES VARIABLES=niv
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

| | | |
|------------------------|---|--|
| Output Created | 19-MAY-2026 01:08:13 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\حصاني تحليل\علم الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | FREQUENCIES VARIABLES=niv /ORDER=ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Statistics

العلمي المؤهل

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 35 |
| | Missing | 0 |

العلمي المؤهل

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | فأقل ثانوي | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | تكوين | 8 | 22.9 | 22.9 | 40.0 |
| | سامي تقني - تقني | 11 | 31.4 | 31.4 | 71.4 |
| | جامعيت | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4
B5 B6 B7
B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Notes

| | | |
|----------------|----------------------|--|
| Output Created | 19-MAY-2026 01:39:00 | |
| Comments | | |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\عبدو\الحصائي تحليل\علم\الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | All non-missing data are used. |
| Syntax | | DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,02 |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--|----|--------|----------------|
| تسيير في الرقمية الأنظمة على المؤسسة تعتمد أعمالها | 35 | 1.6000 | .49705 |
| إلكترونيًا الإدارية المعاملات معظم إنجاز يتم | 35 | 2.4857 | .91944 |
| المهام إنجاز تسريع في الرقمنة تسهم | 35 | 2.9429 | 1.10992 |
| معالجة في أكبر دقة الرقمية الأنظمة توفر المعلومات | 35 | 3.2571 | 1.12047 |
| الأقسام بين التنسيق مستوى الرقمنة حسنت | 35 | 3.2286 | 1.33032 |
| المؤسسة داخل الإنتاجية رفع في الرقمنة ساهمت | 35 | 3.5714 | .94824 |
| فعالية أكثر تنظيمية بيئة الرقمنة وفرت | 35 | 3.5429 | 1.01003 |
| الخدمة جودة تحسين في الرقمنة ساهمت الإدارية | 35 | 3.2571 | 1.12047 |
| الرقمية الأنظمة استخدام في صعوبة أواجه | 35 | 3.4000 | 1.19312 |
| الرقمية التطبيقات استخدام عند بالتوتر أشعر | 35 | 3.6286 | 1.00252 |
| تربكني التقنية التحديثات كثرة | 35 | 3.3714 | 1.00252 |
| الأنظمة استخدام على التكوين نقص من أعاني الرقمية | 35 | 3.6000 | .94558 |
| عملي تعيق تقنية مشكلات تواجهني | 35 | 3.6571 | .93755 |
| الضغط زيادة إلى الرقمية الأنظمة تعطل يؤدي المهني | 35 | 3.6286 | 1.00252 |
| التطور مواكبة على قدرتي عدم من بالقلق أشعر الرقمي | 35 | 3.2286 | 1.11370 |
| أكبر ذهنيًا مجهودًا الرقمي العمل يتطلب | 35 | 3.1429 | 1.00419 |

| | | | |
|---|----|--------|---------|
| العمل بيئة داخل الاستمرار بعدم أشعر | 35 | 3.2286 | 1.05957 |
| مستقبلاً وظيفتي فقدان أخشى | 35 | 3.7143 | 1.01667 |
| المهني مستقبلي بشأن بالقلق أشعر | 35 | 3.2857 | 1.01667 |
| زملاني مع التواصل في صعوبة أجد | 35 | 3.4286 | .97877 |
| بالتقدير تحظى لا أرائي بأن أشعر | 35 | 3.0571 | .96841 |
| ملموسة نتائج يحقق لا جهدي أن أشعر | 35 | 3.3429 | .93755 |
| ومفروضًا روتينيًا أصبح عملي أن أشعر | 35 | 3.4571 | .91853 |
| للمؤسسة الكافي بالانتماء أشعر لا | 35 | 3.4857 | 1.06747 |
| العمل محيط داخل بالعزلة أشعر | 35 | 3.3714 | .87735 |
| عملي أداء أثناء المهني الحافز أفتقد | 35 | 3.3429 | .93755 |
| الإنساني التفاعل تقليل إلى الرقمي التحول أدى المؤسسة داخل | 35 | 3.2571 | .95001 |
| المهني بالضغط شعوري زادت الرقمنة | 35 | 3.5714 | .88403 |
| العمل في استقلاليتي من قللت الرقمنة | 35 | 3.3714 | .87735 |
| المهني رضاي تحسين في الرقمنة ساهمت | 35 | 3.4000 | 1.00587 |
| تعقيدًا أكثر العمل جعلت الرقمنة أن أشعر | 35 | 3.3714 | .91026 |
| المهني التكيف على ساعدتني الرقمنة | 35 | 4.2000 | .58410 |
| بالانتماء شعوري على أثر الرقمي التحول للمؤسسة | 35 | 4.3143 | .58266 |
| Valid N (listwise) | 35 | | |

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 /STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | 19-MAY-2026 01:40:18 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\عمدوا\حصائي تحليل\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | All non-missing data are used. |

| | |
|-----------|--|
| Syntax | DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00 |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--|----|--------|----------------|
| تسيير في الرقمية الأنظمة على المؤسسة تعتمد أعمالها | 35 | 3.8000 | 1.60514 |
| إلكترونيًا الإدارية المعاملات معظم إنجاز يتم | 35 | 3.2857 | 1.01667 |
| المهام إنجاز تسريع في الرقمنة تسهم | 35 | 3.2000 | 1.13241 |
| معالجة في أكبر دقة الرقمية الأنظمة توفر المعلومات | 35 | 3.4857 | 1.03955 |
| الأقسام بين التنسيق مستوى الرقمنة حسنت | 35 | 3.9143 | .98134 |
| المؤسسة داخل الإنتاجية رفع في الرقمنة ساهمت | 35 | 3.8000 | .75926 |
| فعالية أكثر تنظيمية بيئة الرقمنة وفرت | 35 | 3.6571 | .93755 |
| الخدمة جودة تحسين في الرقمنة ساهمت الإدارية | 35 | 3.3714 | 1.08697 |
| الرقمية الأنظمة استخدام في صعوبة أواجه | 35 | 3.4000 | 1.19312 |
| الرقمية التطبيقات استخدام عند بالتوتر أشعر | 35 | 3.6286 | 1.00252 |
| تربكي التقنية التحديثات كثرة | 35 | 3.3714 | 1.00252 |
| الأنظمة استخدام على التكوين نقص من أعاني الرقمية | 35 | 3.6000 | .94558 |
| عملي تعيق تقنية مشكلات تواجهني | 35 | 3.6571 | .93755 |
| الضغط زيادة إلى الرقمية الأنظمة تعطل يؤدي المهني | 35 | 3.6286 | 1.00252 |
| التطور مواكبة على قدرتي عدم من بالقلق أشعر الرقمي | 35 | 3.2286 | 1.11370 |
| أكبر ذهنيًا مجهودًا الرقمي العمل يتطلب | 35 | 3.1429 | 1.00419 |
| العمل بيئة داخل الاستقرار بعدم أشعر | 35 | 3.2286 | 1.05957 |
| مستقبلًا وظيفتي فقدان أخشى | 35 | 3.7143 | 1.01667 |
| المهني مستقبلتي بشأن بالقلق أشعر | 35 | 3.2857 | 1.01667 |
| زملائي مع التواصل في صعوبة أجد | 35 | 3.4286 | .97877 |
| بالتقدير تحظى لا أراني بأن أشعر | 35 | 3.0571 | .96841 |
| ملموسة نتائج يحقق لا جهدي أن أشعر | 35 | 3.3429 | .93755 |
| ومفروضًا روتينيًا أصبح عملي أن أشعر | 35 | 3.4571 | .91853 |
| للمؤسسة الكافي بالانتماء أشعر لا | 35 | 3.4857 | 1.06747 |
| العمل محيط داخل بالعزلة أشعر | 35 | 3.3714 | .87735 |
| عملي أداء أثناء المهني الحافظ أفقد | 35 | 3.3429 | .93755 |

| | | | |
|---|----|--------|---------|
| الإنساني التفاعل تقليل إلى الرقمي التحول أدى المؤسسة داخل | 35 | 3.2571 | .95001 |
| المهني بالضغط شعوري زادت الرقمنة | 35 | 3.5714 | .88403 |
| العمل في استقلاليته من قللت الرقمنة | 35 | 3.3714 | .87735 |
| المهني رضاي تحسين في الرقمنة ساهمت | 35 | 3.4000 | 1.00587 |
| تعقيدًا أكثر العمل جعلت الرقمنة أن أشعر | 35 | 3.3714 | .91026 |
| المهني التكيف على ساعدتني الرقمنة | 35 | 4.2000 | .58410 |
| بالانتماء شعوري على أثر الرقمي التحول للمؤسسة | 35 | 4.3143 | .58266 |
| Valid N (listwise) | 35 | | |

```

COMPUTE rii=mn * 20/100.
EXECUTE.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=CH1 CH2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | 19-MAY-2026 02:02:00 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\احصائي تحليل\علم الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=CH1 CH2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Correlations

| | CH1 | CH2 |
|-------------------------|-----|--------|
| CH1 Pearson Correlation | 1 | .884** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 |
| N | 35 | 35 |

| | | | |
|-----|---------------------|--------|----|
| CH2 | Pearson Correlation | .884** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=CH1 CH3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|----------------|--|---|
| Output Created | | 19-MAY-2026 02:08:00 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\عبدو الاحصائي تحليل\علم الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| | Missing Value Handling | Definition of Missing |
| Cases Used | | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=CH1 CH3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Correlations

| | | CH1 | CH3 |
|-----|---------------------|--------|--------|
| CH1 | Pearson Correlation | 1 | .815** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 35 | 35 |
| CH3 | Pearson Correlation | .815** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-TEST

```

/TESTVAL=0
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=CH1
/CRITERIA=CI (.95) .

```

T-Test

Notes

| | | |
|------------------------|---|--|
| Output Created | | 19-MAY-2026 02:09:50 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل احصائي عبدو الجلفة\الاجتماع علم الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. |
| Syntax | T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=CH1 /CRITERIA=CI(.95). | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,02 |

One-Sample Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----|----|--------|----------------|-----------------|
| CH1 | 35 | 3.2214 | .67847 | .11468 |

One-Sample Test

| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
|-----|--------|----|-----------------|-----------------|---|--------|
| | | | | | Lower | Upper |
| CH1 | 28.090 | 34 | .000 | 3.22143 | 2.9884 | 3.4545 |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=CH3 CH2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 19-MAY-2026 02:12:36 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\project 2026\تحليل\عبدو\الحصائي\علم\الجلفة\Untitled1.sav |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 35 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=CH3 CH2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Correlations

| | | CH3 | CH2 |
|-----|---------------------|--------|--------|
| CH3 | Pearson Correlation | 1 | .844** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 35 | 35 |
| CH2 | Pearson Correlation | .844** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).