



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة علم اجتماع



## الثقافة الرقمية وفرص العمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من خريجي جامعة محمد خيضر-بسكرة

مذكرة مكملّة لمتطلبات نيل شهادة الماستر اختصاص علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الأستاذة:

صونية العيدي

إعداد الطالبة:

نورهان منار عباسي

لجنة المناقشة

أستاذ(ة)	مشرفا ومقررا	أ-د/صونية العيدي
رئيسا		العضو 1
مناقشا		العضو 2

السنة الجامعية: 2025/2024

## شكر وعرفان

"وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

الحمد لله نحمده ونشكره ونعوذ به من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا

أولاً وقبل كل شيء أشكر الله عز وجل على توفيقه وعلى نعمته التي لا تعد ولا تحصى لإتمام هذا العمل المتواضع

أما بعد، في بداية هذه الرحلة الأكاديمية التي تكلفت بفضل الله وتوفيقه بإنجاز هذه المذكرة

أنقدم بخالص الشكر والتقدير الى كل من كان له بصمة في هذا العمل المتواضع

كما أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى الأستاذة الفاضلة الدكتورة المحترمة

"صونية العيدي"

التي لم تبخل علي بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة، والتي كانت نبراساً أضاء لي دروب البحث العلمي ومنهجاياته

وأسأل الله تعالى التوفيق لها والسداد في حياتها وأن يجزيها كل خير

كما أود ان اعبر عن شكري العميق الى قامات العلم الشامخة أعضاء لجنة المناقشة الأجلاء

لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وتقييمها

كما أخص بالذكر والتقدير الفائق الى ينابيع الحب والعطاء عائلتي الكريمة

"آل عباسي"

الذين ساندوا خطواتي المتعثرة بصبر وحنان

كما لا يسعني أن أشكر رفاق الدرب الذين جعلوا من وحشة الطريق أنسا ومن صعوبته متعة

وفي ختام هذا أتوجه بجزيل الشكر الى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة الثقافة الرقمية بأبعادها-المهارات الرقمية، الدورات الرقمية-في البحث عن فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية في جامعة محمد خيضر بسكرة، وقد جرت الدراسة على عينة كرة الثلج مكونة من 40 مفردة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي والاستمارة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، ولتحليل هذا الأخير تم الاعتماد على برنامج spss لحساب كل من المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وقيست العلاقة بين متغيري الدراسة بناء على معامل الارتباط بيرسون، وقد بينت النتائج وجود علاقة قوية وضعيفة بين الثقافة الرقمية بأبعادها الثلاث المدروسة وفرص العمل عند مجتمع البحث المدروس.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة الرقمية، فرص العمل، سوق العمل، المهارات الرقمية، الدورات الرقمية، استخدام التكنولوجيا.

## Abstract:

This study aimed to identify the relationship between digital culture and its dimensions-digital skills and digital courses- and job searches among Algerian university graduates at Mohamad Khider University in Biskra. The study was conducted on a snowball sample of 40 individuals. A descriptive approach and questionnaires were used as the primary tool for collecting field data. To analyze the data, the spss program was used to calculate the arithmetic means and standard deviations, and to measure the relationship between the study variables based on the Pearson correlation coefficient. The results relationship between digital culture, in its three studied dimensions, and job opportunities within the research community.

**Keywords:** Digital culture, job opportunities, labor market, digital skills, digital course, use of technology.

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الملاحق
2-1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار الفكري والمنهجي للدراسة	
4	أولاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
5	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
5	ثالثاً: أهمية وأهداف الدراسة
6	رابعاً: الدراسات السابقة
9	خامساً: المقاربة النظرية
10	سادساً: مفاهيم الدراسة
13	سابعاً: مجالات الدراسة
18	ثامناً: منهج وأدوات الدراسة
21	تاسعاً: الأساليب الإحصائية

الفصل الثاني: الثقافة الرقمية	
23	تمهيد
23	أولاً: ماهية الثقافة الرقمية
25	ثانياً: عوامل اكتساب الثقافة الرقمية
27	ثالثاً: متطلبات وأدوات الثقافة الرقمية
29	رابعاً: مجالات الثقافة الرقمية
29	خامساً: تحديات الثقافة الرقمية
30	سادساً: واقع الثقافة الرقمية في الجزائر
32	ملخص الفصل
الفصل الثالث: فرص العمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية	
34	تمهيد
34	أولاً: ماهية العمل
37	ثانياً: فرص العمل
40	ثالثاً: العرض والطلب على العمل
41	رابعاً: العوامل المؤثرة على سوق العمل
43	خامساً: تحديات سوق العمل
43	سادساً: آليات التشغيل في الجزائر
47	ملخص الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة	
49	تمهيد
49	أولاً: عرض وتحليل البيانات

58	ثانياً: مناقشة النتائج الفرعية للدراسة
61	ثالثاً: النتيجة العامة للدراسة
64	ملخص الفصل
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
75	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الجدول يوضح مراحل انجاز المذكرة	13
2	الجدول يوضح توزيع المفردات حسب الجنس	16
3	الجدول يوضح توزيع المفردات حسب العمر	16
4	الجدول يوضح توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي	17
5	الجدول يوضح توزيع المفردات حسب التخصص	17
6	الجدول يوضح الأوزان والرأي حسب سلم ليكارت	19
7	الجدول يوضح اتجاه قياس الرأي حسب سلم ليكارت	20
8	الجدول يوضح إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل	49
9	الجدول يوضح إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل	52
10	الجدول يوضح إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل	55
11	الجدول يوضح نتائج معامل ارتباط ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل	58
12	الجدول يوضح نتائج معامل ارتباط ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل	59
13	الجدول يوضح نتائج معامل ارتباط ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل	60
14	الجدول يوضح النتائج العامة لمعامل الارتباط	61

### قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
1	الاستمارة قبل التحكيم
2	قائمة المحكمين
3	الاستمارة بعد التحكيم



# مقدمة

## مقدمة:

لقد شهد العالم، في خضم الثورة التكنولوجية الراهنة تحولات جذرية ومتسارعة في شتى مناحي الحياة، سواء على الصعيد الاجتماعي، الاقتصادي، السياسي أو الثقافي، حيث باتت التكنولوجيا الرقمية محركاً أساسياً لهذه التحولات، التي تركت أثراً بالغ الأهمية على حياة الأفراد والمؤسسات والمجتمعات ككل، مما استدعى إعادة النظر في العديد من المفاهيم التقليدية وتبني تصورات جديدة تتمركز حول الأبعاد المستحدثة بفعل هذه الثورة المعرفية والتقنية، وفي هذا السياق لم يعد مفهوم الثقافة مقتصرًا على الجوانب المعنوية المتعارف عليها كلاسيكياً (عادات، تقاليد، الأعراف، والقيم)، بل بات يعتمد بشكل متزايد على الأبعاد المعرفية والرقمية، إذ أصبح يتعامل مع مفهوم الثقافة في إطار التكنولوجيا وشبكة الأنترنت، أو ما يعرف بمجتمع المعلومات، وهو الأمر الذي أدى إلى بروز مصطلح "الثقافة الرقمية" في مختلف دول العالم.

ومما لا شك فيه أن التكنولوجيا قد أسهمت إسهاماً جوهرياً في تعزيز اقتصاديات العديد من الدول والمجتمعات على نطاق واسع. ويتحقق ذلك من خلال دعم المبادرات الرقمية وتوسيع آفاق فرص العمل، كما هو الشأن بالنسبة لـجـل دول العالم التي تسعى إلى رسم سياسات تنموية تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق مناصب عمل لائقة.

حيث تعتبر فرصة الحصول على منصب عمل دائم حلم أي شاب من خريجي المعاهد التكوينية أو الجامعات، لكن تحقيق هذا الحلم يصعب الوصول إليه من طرف الجميع، فسوق العمل دائم الحركية والتغير نتيجة للتطورات العالمية والعلمية والتكنولوجية والتقنية السريعة التي تواجهها مختلف المجتمعات النامية.

والجزائر كغيرها من المجتمعات النامية عرف سوق العمل فيها العديد من المراحل، انطلاقاً من أن العمل حق دستوري لكل مواطن بلغ السن القانوني للعمل، لكن مع التوجه نحو اقتصاد السوق والانفتاح أصبحت فرصة الحصول على العمل أمر يصعب تحقيقه، حيث بلغت البطالة في أواخر التسعينات من القرن العشرين حدث يثير القلق.

وهذا ما سنحاول معرفته من خلال دراسة علاقة الثقافة الرقمية وفرص العمل بأبعادها الإثنيتين-ثقافة المهارات الرقمية وثقافة الدورات الرقمية-وعلاقتها في البحث عن فرص عمل، وسيتم التطرق إليه من خلال البحث بشقيه النظري والتطبيقي، فالشق النظري ضم ثلاثة فصول؛ بحيث تمحور الفصل الأول: الإطار العام

للدّراسة من خلال إشكالية الدّراسة وتساؤلاتها، لتأتي بعدها أهداف الدّراسة وأهميتها، والدّراسات السابقة والمقاربة النظرية ثم تحديد المفاهيم، والإجراءات المنهجية، وكذا الأساليب الإحصائية.

أما الفصل الثاني: كان لمتغير الثقافة الرقمية من خلال ماهيتها وعوامل اكتسابها ومتطلباتها وأدواتها ومجالاتها وتحدياتها وأخيرًا واقع الثقافة الرقمية في الجزائر.

أما الفصل الثالث: كان لمتغير فرص العمل من خلال ماهيته والتعرف على سوق العمل والعرض والطلب عليه، والعوامل المؤثرة فيه، وتحدياته وأخيرًا آليات التشغيل في الجزائر.

أما الشق التطبيقي فتضمن فصل واحد وهو الفصل الرابع: الذي كان للدّراسة الميدانية من خلال عرض وتحليل البيانات، ومناقشة النتائج الفرعية، وأخيرًا النتيجة العامة للدّراسة.

## الفصل الأول: الإطار الفكري والمنهجي للدراسة

### تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية وأهداف الدراسة

رابعاً: الدراسات السابقة

خامساً: المقاربة النظرية

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: مجالات الدراسة

ثامناً: منهج وأدوات الدراسة

تاسعاً: الأساليب الإحصائية

## أولاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

يعيش العالم المعاصر ثورة معرفية تكنولوجية هائلة صاحبها انتشار التقنيات الحديثة كالحاسوب، والانترنت والهواتف النقالة، التي أصبحت تلعب دوراً هاماً في حياتنا اليومية من خلال أداء الكثير من المهام والوظائف سواء على المستوى الفردي أو المؤسساتي أو المجتمعي؛ حيث يعد المورد البشري العامل الرئيس في عملية التطوير التي أدت إلى ما يسمى بالثورة المعلوماتية وتراكمها بسرعة كبيرة، لذا يجب ألا يعيش المورد البشري في مجتمع يجهل ثقافته، ومن خلال هذا تظهر الثقافة الرقمية التي تعد آلية عمل تكنولوجية يتولد من خلالها تفاعل الفرد مع التكنولوجيا واستخدامها في حياته العلمية والشخصية، إذ تكمن أهميتها في تنمية مهارات هذا المورد، ورفع وعيها الثقافي بشأن استخدام التقنيات الحديثة من الوسائل التكنولوجية، ومالها من عامل أساسي في ضمان سد الفجوة الرقمية للفئات المختلفة بالمجتمع الواحد، وهذا قائم على توفير القدر اللازم من المعلومات والدورات الرقمية والمعارف حول الحاسوب و المهارات الرقمية التكنولوجية الأخرى، وقد استدعى هذا ظهور مدارس ودراسات وذلك لأهمية وفعالية المورد البشري داخل المنظمة، كونه يحمل كفاءة فكرية عالية في الإنتاج والنهوض بالبناء الاقتصادي والاجتماعي، وبالتالي فإن مع التطور التقني الحاصل وضرورة تفاعل المورد البشري مع التكنولوجيا صارت النظرة للتنظيم على أنه كيان سوسيوتقني، تلعب فيه التقنية دوراً حيوياً لا يقل أهمية عن المورد البشري الذي يشغله، وأن أي تغيير في الجانب التقني لابد أن يتبعه تغيير في الجانب البشري وغيره من الجوانب الأخرى، حيث عملت السياسات الاقتصادية للدولة الجزائرية التي تم من خلالها تطبيق برامج خاصة بالتشغيل وإعطاء فرص عمل للشباب سواء بعقود طويلة أو قصيرة المدى من أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب والقضاء على ظاهرة البطالة، وعلى ضوء هذا التصور نطرح التساؤل الرئيس الآتي: ما علاقة الثقافة الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟

والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما علاقة المهارة الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟
2. ما علاقة الدورات الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟

## ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

### 1-الأسباب الذاتية:

- . خلفية الاهتمام الشخصي بالمواضيع المتعلقة بالثقافة الرقمية وفرص العمل.
- . تناسب البحث مع تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل.
- . معاشتنا اليومية لهذه الفئة والاحتكاك بها.
- . حب الاطلاع على مثل هذه المواضيع.

### 2-الأسباب الموضوعية:

- . الرغبة في تسليط الضوء والإلمام النظري والميداني بأهمية الثقافة الرقمية وفرص العمل.
- . الاهتمام بالدراسة يحفز ويشجع الطلبة على البحث حول موضوع فرص العمل من خلال إتقان أساليب البحث عن فرص العمل وتطوير المهارات الرقمية.
- . حداثة الموضوع في حقل التخصص.
- . سعينا من خلال هذا العمل إلى المساهمة في إثراء رصيدنا المعرفي.

## ثالثا: أهمية واهداف الدراسة:

- . تكمن أهمية هذه الدراسة في تنمية مهارات العنصر البشري، وتوضيح مدى أهمية الثقافة الرقمية ومالها من عامل أساسي في توفير فرص عمل للفئات المختلفة بالمجتمع، ورفع الوعي الثقافي بشأن استخدام التقنيات الحديثة من الوسائل التكنولوجية ومواكبة التطورات الحاصلة والانفتاح على العالم الخارجي من خلال فتح فرص التشغيل المقاولي داخل وخارج الوطن.

. وتسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية:

. معرفة مساهمة الثقافة الرقمية من خلال المهارة الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية.

. معرفة مساهمة الثقافة الرقمية من خلال الدورات الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية.

رابعاً: الدراسات السابقة (مشابهة):

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

. رحاب مصطفى كامل: دور الثقافة الرقمية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية وسد الفجوة الرقمية: دراسة تحليلية للمفاهيم في ظل تداعيات كوفيد19، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء)، المجلد 1، العدد 1، يناير 2022.

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي: ما دور الثقافة الرقمية في سد الفجوة الرقمية والحد من انتشار فيروس كورونا المستجد؟

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الثقافة الرقمية في ضمان تحقيق الاستدامة الاجتماعية، حيث تعد الثقافة الرقمية هي القوة الدافعة لعملية التحول الرقمي والعامل الرئيس لضمان تحقيق الاستدامة الاجتماعية، فقد أدى انتشار الوباء العالمي كوفيد19 الي ظهور فجوة رقمية تؤدي الي اضطراب المجتمعات في ظل إدارة هذه الأزمة، وقد اتضح جليا مدى تأثير امتلاك الافراد للقدرات والمهارات الرقمية للتفاعل مع مجريات الاحداث.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج التحليلي الوصفي في جمع وتحليل البيانات.

وقد توصلت الدراسة الي ان نفاذ التقنيات الرقمية في حياة الانسان أدى الى تشكيل ظاهرة الثقافة الرقمية، للحد الذي يمكن معه ان تغطي دراسة الثقافة الرقمية جميع جوانب الحياة اليومية.

## الدراسة الثانية:

. خيرى محمد أحمد شعيب: أثر إدارة الذات على فرص التشغيل: دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع تدريب غزة الأقسام الفنية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، 2011.

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي: ما أثر إدارة الذات لدى الخريجين في الحصول على فرصة عمل مناسبة؟

هدفت الدراسة الى التعرف على الدور الذي تلعبه إدارة الذات في تحقيق فرص عمل مناسبة للخريجين من الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة، وكالة الغوث الدولية.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات حول الظاهرة وتفسيرها SPSS. واستخدام البرنامج الاحصائي لتحليل البيانات من مجتمع الدراسة

وقد تكونت عينة الدراسة من 400 خريج وخريجة.

وقد توصلت الدراسة الى أنه هناك تفاوت في مستويات إدارة الذات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة، حيث أن الخريجون الذين حصلوا على فرصة عمل يمتلكون مستويات في إدارة الذات أعلى من زملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب، وكذلك توجد علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذات وبين جودة فرصة العمل التي يحصل عليها الخريج.

## الدراسات الوطنية:

### الدراسة الأولى:

. أسماء البكري وبورقعة سمية: دور الثقافة الرقمية في تعزيز عملية التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية في ظل كوفيد19: مجلة المجتمع والرياضة، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2023.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيس التالي: ما مدى مساهمة الثقافة الرقمية في تعزيز التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية في ظل كوفيد19 ؟



هدفت الدراسة الى الوقوف على طبيعة الدور الذي تقوم به الثقافة الرقمية في تعزيز عملية التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية خاصة في ظل أزمة كوفيد 19

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يهدف أساسا الى دراسة الظواهر الاجتماعية وحتى الإنسانية.

وقد توصلت الدراسة الى أنه لا بد من النهوض بالمنظومة التعليمية ككل والتي تقتضي إدماج التكنولوجيا الحديثة ضمن البرامج والمقررات لكافة المستويات ولانجاح التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية توجب وجود ثقافة رقمية ووعي لدى منتسبي القطاع التعليمي والغير على حد سواء، كل ذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية بالجزائر ككل.

### الدراسة الثانية:

. ليندة كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010: رسالة ماجستير، الجزائر 3، 2013-2014.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيس التالي: ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتجة من طرف الحكومة في معالجة اختلاف سوق العمل في الجزائر في اطار الإمكانيات المالية المخصصة 2000-2010 ؟ هدفت الدراسة الى إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر، وبيان خصائصه والتعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل، وانعكاسها على وضع سوق العمل، وتبين دور الانفاق العام في تحسين من وضع التشغيل، وأساس نجاح هذا الدور.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي للإلمام بالإطار النظري لمحوري الدراسة والمتمثلين في سوق العمل والإنفاق العام، بالإضافة الى المنهج التحليلي لتقدير مدى مساهمة سياسات التشغيل والإنفاق العام في التحسين من واقع سوق العمل في الجزائر.

وقد توصلت الدراسة من خلال الإحصائيات الرسمية المعتمد عليها في هذا البحث ان مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين قد شهدت تحسنا ملحوظا، وذلك بارتفاع معدل العمالة الى 37,6 وانخفاض معدل البطالة الى 10 سنة 2010 بعد ما كان سنة 2001: 29,8 و 27,30 على التوالي.

## خامسا: المقاربة النظرية:

### البعد المفاهيمي والتنظيري:

ينظر رواد المقاربة السوسيو تقنية التي برزت مع أعمال إمري وتريست في خمسينيات القرن الماضي للمؤسسة على أنها بنیان وکیان يتشكل من نسقين أساسيين هما: النسق الفني (التقني) والنسق الاجتماعي وهي في الوقت نفسه نسق مفتوح على البيئة التي تعمل فيها، ولا يمكن ان تتأتى فاعلية المؤسسة بتفعيل نسق على حساب الآخر، اذ ان مواجهة النسق الاجتماعي لمشكلة في أدائه ومساره سيجعل من النسق الفني (التقني) نسقا عقيما، وهو ما يجعل من المؤسسة فضاء للأعطال والمشكلات على اختلاف أنواعها (تقنية اجتماعية، إدارية، تنظيمية)، وبالتالي فإن استمرارية المؤسسة تتطلب توفر شروط داخلية وأخرى خارجية. فالشروط الخارجية تقتضي مواكبة المؤسسة للتغيرات الحاصلة في بيئتها الخارجية، أما الشروط الداخلية فتتحدد في الاستغلال الأمثل للوسائل المتاحة والتنظيم العقلاني لسلوكات الموارد البشري وأفعاله.

والواقع أن المنظور السوسيو تقني قد تجاوز تلك النظرة النمطية لتقسيم العمل عند تايلور، وكذا الطريقة التي طرحها مايو في مدرسة العلاقات الإنسانية لتكوين وتشكيل جماعات العمل. وتؤكد المقاربة على أنه ثمة العديد من الطرق التي تنتظم بها جماعات العمل، وأن النظر لجماعات العمل على أنها تجمعات وتالفات سوسيو تقنية يجعلها أكثر فاعلية من غيرها، وبذلك فقد طور الباحثان الفرضيات القائمة في مجال تنظيم العمل وجماعاته، إذ أن الأمر لا يستند على التكنولوجيا والوسائل، ولا يستند على السلوكيات البشرية، بل يعتمد على كليهما، وتقوم المقاربة السوسيو تقنية على جملة من المبادئ أهمها: (عيود و حديدان، 2020، الصفحات 990-991)

- المورد البشري هو عنصر مكمل للألة وليس تابعا لها، وهو مورد لا بد من استثماره.
- تجميع المهام بدلا من تقطيعها، وتوسيع الكفاءات والمهارات (إثراء الوظائف).
- الرقابة والتعديل الذاتي.
- تجسيد النمط التشاركي في التسيير واتخاذ القرار وحل المشكلات.
- أهداف الأفراد هي نفسها أهداف التنظيم.

ولقد تبين من خلال المقاربة السوسيوتقنية أنه أمام مجموعات العمل العديد من الطرق لتنظيم نفسها وتحقيق الإنتاج، فهناك العديد من طرق العمل وليست ثمة طريقة واحدة مثالية كما دعا إلى ذلك رواد المدرسة لكلاسيكية، ولابد أن تشبع حاجات الفرد داخل التنظيم، وأن تؤخذ بعين الاعتبار أثناء تصميم المهام والوظائف وهو ما يقود إلى تحقيق جودة حياة العمل.

## سادسا: مفاهيم الدراسة:

### 1-الثقافة الرقمية:

#### أ-الثقافة:

**اصطلاحا:** بأنها المخزون المعرفي ومستودع قيم المجتمع وأعرافه وأحكامه ومفاهيمه السائدة التي يتأثر بها أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم المتعلم والأمي، والكهل والطفل، والمرأة والرجل، بدرجات متفاوتة وفق استيعاب كل منهم.(محمدي و بخوش، 2021، صفحة 03)

-وحسب أحمد زكي بدوي أنها: الثقافة التي تتكون داخل مجتمع واحد، فتكون بعض الفئات لنفسها ثقافة خاصة تختلف عن العامة للمجتمع الذي تعيش فيه تلك الثقافة الفرعية رغم تمييزها عن الخط الثقافي العام للمجتمع، إلا أنها ليست منفصلة عنه تماما بل هي تستمد أصولها منه وترتبط به ارتباطا عاما.(محمد عباس، 2010، صفحة 11)

- وتعرف أيضا بأنها مجموع ما يتعلم وينقل من قيم واتجاهات ومعتقدات وأفكار ترتبط بمجتمع ما، من خلال تفاعل مع أسرته والبيئة المحيطة به.(سنوسي، 2022، صفحة 309)

**التعريف الإجرائي:** هو مفهوم يتضمن مجموعة من التفاعلات والمعايير والقيم والمعتقدات والأعراف التي تشكل هوية الفرد أو المجتمع، مما يجعلها ضرورية لفهم سلوك الأفراد والمجتمعات في بيئات العمل المختلفة.

#### ب-الرقمنة:

**اصطلاحا:** عرفها الشامي وحسب الله: على أنها عملية تحويل المواد التناظرية إلى شكل إلكتروني يعني رقمي وخصوصا للتخزين والاستخدام في الكمبيوتر.(سنوسي، 2022، صفحة 310)

**التعريف الإجرائي:** ونعني بها عملية تحويل المعلومات والعمليات التقليدية الى صيغ رقمية، مما يتيح ذلك في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة في العمل التنظيمي.

### ج-تعريف الثقافة الرقمية:

**اصطلاحا:** نعني بها كيفية تشكيل التفاعل الذي يقوم به الأفراد مع تكنولوجيا المعلومات والأنترنت وطريقة استخدامهم لها في حياتهم العملية والشخصية بحيث تمكنهم من أداء المهام المطلوبة، كما يشير المفهوم الى التغيرات الثقافية والتي تنتج عن طريق تطوير التكنولوجيا الرقمية ونشرها. (مصطفى كامل، 2022، صفحة 34)

-كما تعرفها الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم: بأنها منظومة متفاعلة من استراتيجيات والمعارف والمهارات والمعايير والقواعد والضوابط والأفكار والمبادئ المتبعة في الاستخدام الأمثل والقيم للتقنيات الرقمية واستثمارها بطريقة ذكية وأمنة من خلال التحكم في الوصول الى المحتوى الرقمي وإنتاجه من خلال عمليات الاتاحة المعادلة والمتوجه نحو منافع التقنيات الحديثة والحماية من اخطار وتعزيز المعرفة والممارسات المثلى. (بن زينب، 2019، صفحة 420)

**التعريف الإجرائي:** هي مجموعة من المعارف والمهارات والمعلومات التي تتعلق بكيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية، التي تؤثر على تفاعلات الأفراد داخل المؤسسات، مما يسهم في تحسين الأداء وزيادة الفعالية التنظيمية.

### 2-فرص العمل:

#### أ-فرص:

**اصطلاحا:** هي تلك الظروف الزمانية والمكانية التي يمكن استغلالها لتحقيق أهداف المنظمة، وكثير من الفرص لا تتكرر بحكم الارتباط بالعامل الزماني أو المكاني. (مرسي، 2002، صفحة 22)

**التعريف الإجرائي:** وتعني استغلال الفرص المتاحة في بيئة العمل بشكل فعال من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

## ب- العمل:

**اصطلاحاً:** يعني المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الإنسان لغرض إنتاج السلع والخدمات. (عبد الناصر، 2006، صفحة 265)

- ويعني أيضاً ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقدير السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين. (النعمي، 2009، صفحة 17)

- العمل نشاط عضلي وفكري يبدله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي. (جرفي، 2020، صفحة 03)

**التعريف الإجرائي:** ونعني به مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها العنصر البشري ضمن سياق اجتماعي وتنظيمي محدد بهدف تحقيق غايات اقتصادية أو اجتماعية أو شخصية معينة.

## ج- تعريف فرص العمل:

**اصطلاحاً:** هو كافة العمليات التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل أجر. (العريبي و حاج عمر، 2019، صفحة 447)

- ويقصد بها مجموع الآليات والإجراءات التنظيمية والقانونية وكذا الشروط المحددة من طرف السلطات العامة أو من ينوب عنها والتي تمكن العرض المتاح من قوة العمل الولوج الى سوق العمل أو الخروج منه. (ادريوشن، 2013، صفحة 44)

**التعريف الإجرائي:** تشير الى الإمكانيات المتاحة للأفراد للانخراط في سوق العمل وتحقيق دخل من خلال أداء مهام أو وظائف معينة، وعليه فإن فرصة العمل هي منصب عمل شاغرسواء في القطاع العام أو الخاص، أو فرصة إنشاء مؤسسة أو مشروع شخصي أو مقاوله خاصة، وبالنسبة للفئة الأخيرة بالنسبة لخريجي الجامعة تتكرس هاته الفرص بموجب القرار 1275.

## سابعا: مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني: جامعة محمد خيضر بسكرة، حيث تم الاتصال بمركز المسارات المهنية لجامعة بسكرة ودار المقاولاتية، ومركز متابعة خريجي الجامعة وكذا مركز متابعة المشاريع CDE للحصول على معلومات محددة لمجتمع الدراسة.

وتم اجراء الدراسة الميدانية على عينة من خريجي الجامعة الذين حصلوا على فرص عمل سواء في القطاع العام أو الخاص أو أنشؤوا مشاريعهم الخاصة والذين يتوزعون حسب أماكن عملهم أو يواصلون دراستهم أو تكوينهم المقاولاتي في جامعة بسكرة.

2. المجال الزمني: لقد تم انجاز المذكرة وفق المراحل التي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح مراحل إنجاز المذكرة:

التاريخ	العمل
من 2024/12/12	زيارة استطلاعية لمركز المسارات المهنية لجامعة بسكرة
من 2025/03/09 الى 2025/03/12	انجاز الاستمارة الأولية وعرضها على الأستاذة المشرفة
من 2025/04/07 الى 2025/04/09	التعديلات الأولية للاستمارة
من 2025/04/09 الى 2025/04/12	التعديلات النهائية للاستمارة والموافقة عليها من طرف الأستاذة المشرفة
من 2025/04/16 الى 2025/04/29	توزيع الاستمارة على المحكمين
من 2025/05/02 الى 2025/05/05	تعديلات الاستمارة وضبطها نهائيا مع الأستاذة المشرفة
من 2025/05/08 الى 2025/05/10	توزيع الاستمارة على المبحوثين
من 2025/05/13 الى 2025/05/14	تفريغ الاستمارة
من 2025/05/16 الى 2025/05/24	تحليل البيانات واستخلاص النتائج
من 2025/05/25 الى 2025/05/26	كتابة التقرير النهائي للمذكرة

المصدر: من إعداد الطالبة

## المجال البشري: 4.

## أ- المجتمع الأصلي لدراسة:

هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي سيجرى عليها البحث. (العدي، 2021، صفحة 124)

وبالنسبة للمجتمع الأصلي لدراستنا هذه فهو غير مقدر أو محصور، حيث حاولنا مع دار المقاولاتية وكذا مركز متابعة خريجي جامعة بسكرة وكذا مركز متابعة المشاريع CDE وتم ابلاغنا أنه يتعذر تحديد احصائي لهذه الفئة لعدم وجود قنوات احصائية الزامية رسمية من جهة، ولعدم التزام المتخرجين بالتواصل مع القنوات المتاحة علة مستوى الجامعة من جهة أخرى.

وعليه فإنه يمكن القول أن المجتمع الأصلي للدراسة يبقى مجهولا من حيث العدد والانتشار الجغرافي والرقمي. حيث أجريت الدراسة الميدانية على خريجي جامعة محمد خيضر بسكرة، بالأخص على خريجي الجامعة الذين حصلوا على فرص عمل سواء في القطاع العام أو الخاص أو أنشؤوا مشاريعهم الخاصة والذين قدر عددهم ب 40 مفردة في مختلف المستويات والتخصصات.

## ب- عينة الدراسة:

بناء على المعطيات المذكورة أعلاه المتعلقة بالمجتمع الأصلي للدراسة فإننا لجأنا منهجيا إلى العينة كرة الثلج التي تمكن جماعة البحث من اختيار مفردات عن طريق التراكم والتي تمكنها من تحقيق أهداف البحث وأغراضه.

من أجل دراسة علمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث يعرفها موريس أنجرس أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث. كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجرى اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (در، 2017، صفحة 313)

**نوع العينة:**

بناء على التساؤل العام والتساؤلات الفرعية تم تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في خريجي جامعة محمد خيضر بسكرة، الذين حصلوا على فرص عمل سواء في القطاع العام أم الخاص من خلال تواصلنا مع مركز المسارات المهنية لجامعة بسكرة، فكانت نوع العينة **عينة كرة الثلج** لتحقيق أغراض البحث.

تم اللجوء الى هذا النوع من العينات فهذا الأخير موجود الاختيار نظريا لكنه غير محدد المعالم ميدانيا خاصة المكانية، مما اضطرنا إلى اللجوء إلى الاختيار غير الاحتمالي (عينة كرة الثلج) من خلال إعطاءنا للمفردات الأكثر إتاحة، وفي حدود الزمن المتاح استطعنا الوصول إلى 40 مفردة، والتي تجاوبت كليا مع استمارتنا.

**ويقصد بعينة كرة الثلج:**

بأنها تقوم على اختيار فرد معين، وبناء على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تهم موضوع دراسة الباحث يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة لذلك سميت بعينة الكرة الثلجية حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكثيف لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة. (در، 2017، الصفحات 315-316)

**نسبة الاختبار: لا يمكن تحديدها نظرا لعدم تحديد المجتمع الأصلي.**

**حجم العينة:** في حين هذه الدراسة بلغ حجم العينة 40 مفردة شملت خريجي الجامعة في مختلف المستويات والتخصصات.

**طريقة اختيار المفردات:** تم الاتصال بمركز المسارات المهنية لأفادتنا بمعلومات ووسائل التواصل مع مفردة من خريجي الجامعة التي لازالت على تواصل مع الوسط الجامعي في إطار الحصول عن فرص عمل، والتي بدورها دلتنا على مفردة ثانية وهكذا دواليك.



## خصائص مفردات العينة:

الخصائص الجنسية لمفردات العينة: يوضح الجدول أسفله الخصائص المتعلقة بالنوع لمفردات العينة.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع المفردات حسب الجنس:

الجنس	التكرار	(النسبة المئوية )
ذكر	22	%55
أنثى	18	%45
المجموع	40	%100

Spss.v25 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

الخصائص السنوية لمفردات العينة: يوضح الجدول أسفله الخصائص المتعلقة بالسن لمفردات العينة.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع المفردات حسب العمر:

السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 25 سنة	05	%12,5
من 25 الى 30 سنة	31	%77,5
أكثر من 30 سنة	04	%10
المجموع	40	%100

spss.v25 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

الخصائص التعليمية لمفردات العينة: يوضح الجدول أسفله الخصائص المتعلقة بالمستوى الدراسي لمفردات العينة.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ليسانس	08	20%
ماستر	31	77,5%
دكتوراه	01	2,5%
المجموع	40	100%

spss.v25 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

خصائص التخصصات لمفردات العينة: يوضح الجدول أسفله الخصائص المتعلقة بالتخصص لمفردات العينة.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع المفردات حسب التخصص:

التخصص	التكرار	النسبة المئوية (%)
علم اجتماع تنظيم والعمل	14	35%
علوم التسيير	15	37,5%
علم النفس التنظيم والعمل	08	20%
فرنسية	03	7,5%
المجموع	40	100%

spss.v25 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

## ثامنا: منهج وأدوات الدراسة:

### المنهج:

من المنظور العلمي فكلمة منهج تعني " الطريقة أو الأسلوب أو التنظيم"، وهي أيضا "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف". فالمنهج العلمي إذن هو: تنظيم علمي للجهد البحثي يهدف الى نتائج أكثر علمية وعملية. (العدي، 2021، صفحة 88)

يعتبر المنهج كإجراء تعتمد عليه أي دراسة علمية في الوصول الى الحقيقة أو القيام بالبرهنة عليها لذلك فهو يتبع إجراءات منهجية واضحة. وهو الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته، أو في تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل كامل، حتى يتمكن من التعرف عليها وتمييزها ومعرفة أسبابها ومؤشراتها، والعوامل المؤثرة فيها للوصول الى نتائج محددة. كما أنه مجموعة القواعد والمبادئ العامة التي يسترش بها الباحثون في دراستهم لظاهرة الكون الفيزيائية أي الجامعة والبيولوجية الحية والاجتماعية أي الإنسانية والتي تحدد لهم الإجراءات العلمية الملاحظة الدقيقة وكيفية تسجيلها والعمليات العقلية مثل الاستنباط والاستقراء التي يقومون بها من أجل الوصول الى المعرفة الصادقة بين الظاهرات. (در، 2017، صفحة 311)

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد لنا المنهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، وعلى ضوء هذا سنعتمد في دراستنا هذه على **المنهج الوصفي**، الذي يتناسب مع موضوع البحث، وكذا مع إشكالية الدراسة المطروحة وتساؤلاتها، ففي النهاية هذا البحث يهدف الى وصف العلاقة بين المتغيرين الثقافة الرقمية وفرص العمل لدى خريجي جامعة محمد خيضر بسكرة، من خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على ميدان الدراسة بالاستناد على قواعد المنهج العلمي، اعتمادا على أسلوب القياس الإحصائي في تحديد هذه العلاقة.

## أدوات جمع البيانات:

**المقياس الثلاثي:** تم الاعتماد في هذه الدراسة على المقياس الثلاثي كأداة رئيسة للموضوع.

مقياس ليكارت هو أسلوب لقياس الاتجاهات أو الآراء. ويستخدم في العديد من استمارات الاستبيان أو استطلاع الآراء ويتم توجيه أسئلة بحيث تكون الاستجابات تعبر عن الآراء ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما.

يطرح سؤال لمعرفة رأي حول موضوع معين وتكون الإجابة عادة ثلاثة اختيارات مثل:

(موافق - محايد - غير موافق)

يستخدم في حالة الإجابة إحدى ثلاثة خيارات كما فالجدول التالي:

**الجدول رقم (06) يوضح الاوزان والرأي:**

الوزن	الرأي
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة

ويعطي كل رأي وزنه (Weights)، وفق الترتيب الموضح بالجدول ويتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي

(المتوسط المرجح)، ثم يحدد الاتجاه كما في الجدول التالي

جدول رقم (07) الجدول يوضح اتجاه قياس الرأي حسب سلم ليكارت الثلاثي:

الاتجاه الرأي	المتوسط
غير موافق	من 1,00 الى 1,66
محايد	من 1,66 الى 2,32
موافق	من 2,32 الى 3,00

المصدر: من إعداد الطالبة

وقسمت الاستمارة الى أربع محاور واحتوت في عمومها على 29 سؤال موزعا كالآتي:

**المحور الأول:** محور البيانات الشخصية يضم 4 أسئلة.

**المحور الثاني:** تحت عنوان ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل يضم 09 أسئلة.

**المحور الثالث:** ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل يضم 07 أسئلة.

**المحور الرابع:** ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل يضم 09 أسئلة.

**صدق المحكمين:**

بعد بناء أسئلة القياس تم تقنينها من خلال التحقق من الصدق الظاهري بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مختلف التخصصات الذي بلغ عددهم (03) أساتذة (أنظر ملحق رقم 02) وبعد التحكيم تم حذف بعض العبارات التي أجمع 90 بالمئة من المحكمين على حذفها وإضافة تعديل بعض العبارات بناءً على التغذية الراجعة للموضوع وكان لهذه الاقتراحات الأثر الأكبر في الوصول الى عبارات القياس في شكله النهائي وقد بلغ عدد عباراته 29 مقسمة الى أربعة محاور.

## تاسعا: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتساؤلاتها تم الاعتماد على الإجراءات الخاصة بالإحصاء الوصفي لأن الدراسة التي قمنا بها وصفية، فإن الأسلوب الإحصائي المناسب لتحليل البيانات الدراسات التنبؤية ولتحقيق ذلك سيتم استخدام:

- برنامج الحز الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss.v25.
- التكرار.
- النسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري: ويعني قياس التشتت للقيم حول الوسط الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون: للإجابة عن تساؤلات الدراسة وهو الذي يدرس العلاقة بين متغيرين ومدى ارتباطهما ببعض، ويدل على درجة العلاقة بين الظواهر والتغير لأحدهما مصحوب بتغير الآخر. (هيكل، 1966، صفحة 38)

## الفصل الثاني: الثقافة الرقمية

### تمهيد:

أولاً: ماهية الثقافة الرقمية

ثانياً: عوامل اكتساب الثقافة الرقمية

ثالثاً: متطلبات وأدوات الثقافة الرقمية

رابعاً: مجالات الثقافة الرقمية

خامساً: تحديات ومعيقات الثقافة الرقمية

سادساً: واقع الثقافة الرقمية في الجزائر

### ملخص الفصل

**تمهيد:**

في سياق التفاعل المتزايد للعنصر البشري مع البيئات الرقمية، نجد أن شريحة واسعة من الناس تواجه إشكاليات متعددة في استخدام الأجهزة الذكية والتنقل في فضاء شبكة الأنترنت، حيث تتجلى هذه التحديات سواء في الوصول الى المصادر المعرفية المتنوعة بما في ذلك المنصات التعليمية والبحثية، أو في إطار التفاعلات المهنية وصولاً الى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، ومن هذا المنطلق سيتم تناول جملة من النقاط الأساسية التي تسعى الى إرساء فهم معمق لمفهوم الثقافة الرقمية وأبعادها المختلفة.

**أولاً: ماهية الثقافة الرقمية:****1- خصائص الثقافة الرقمية:**

تتميز الثقافة الرقمية بعدة خصائص نذكر منها:

. **محو الأمية الرقمية:** وهذا ينطوي على استخدام وسائل الإعلام والاتصال الجديدة لتقييم وفرز المعلومات.  
**الاستمرارية والترابط:** فكل ما تقوم به في العالم الريفي يترك أثر طويل المدى وهذا ما يخلق فرصة للوصول المستمر للبيانات والمعلومات.

. **القابلية للنسخ:** يمكن استنساخ المعلومات والمنتجات الرقمية بكل سهولة.(Sodi، 2017، صفحة 33)

. **اللحظية:** إذ تقوم بإرسال واستقبال المعلومات وبطريقة فورية في البيئة الرقمية.

. **الهوية:** تستخدم عروض الثقافة المعاد خلطها رقمياً لبناء الهوية وتفتح مجالاً للإبداع والابتكار.

. **تعدد المهام:** هذا يعني أنه يتم إدارة العديد من المهام في الوقت الملائم لذلك.(سنوسي، 2022، صفحة 311)

**2- أهمية الثقافة الرقمية:**

يمكن أن نستخلص أهمية الثقافة الرقمية من خلال ما يلي:

. تساعد الثقافة الرقمية على تنمية إحساس الفرد بالإيجابية من خلال المشاركة والتفاعل والإبداع وفي إنتاج الأفكار والتصورات التي يقدمها النص الرقمي والانتقال من مفهوم الإحساس بالفردية الى الجماعية.



. تعزز الثقافة الرقمية من فعالية البنية الثقافية والتعليمية وتحفز الجهات المعنية بذلك (مدارس، جامعات، منظمات، المجتمع المدني، المؤسسات...إلخ)، لكي تسهم في تأمين تنمية "الثقافة الرقمية" أي العمل على لحساب، الخبرات والمهارات وإعطاء فرص ومجالات تعليمية مناسبة.(سنوسي، 2022، صفحة 312)

. للثقافة الرقمية أهمية بالغة للعنصر البشري والمتمثل في تكوين إطارات متخصصة في الشأن الرقمي لكونها محركا جوهري لعجلة التنمية.(قراري، 2020، صفحة 45)

### 3-أبعاد الثقافة الرقمية:

لثقافة الرقمية ثلاثة أبعاد تتمثل فيما يلي:

. **ثقافة الحاسوب:** عرفها "عبد المنعم" على أنها "مدى امتلاك الشخص معلومات أساسية عن الحاسوب وأنواعه وأهميته ومميزاته ودوره في المجتمع وآلية عمله والتعامل الإيجابي السليم معه".(عبد المنعم، 2003، صفحة 08)

-في حين عرفها "الكحلوت" على أنها المعلومات والمهارات والاتجاهات التي ينبغي على الطلبة والمعلمين اكتسابها بصرف النظر عن تخصصاتهم الأكاديمية حتى يتمكنوا من التعامل مع الكمبيوتر في المدرسة بيسر وسهولة دون رهبة وقلق.(الكحلوت، 2003، صفحة 07)

. **ثقافة الأنترنت:** تعتمد ثقافة الأنترنت على إدراك أهمية الشبكة باعتبارها البديل المستقبلي لنظم الاتصال المختلفة والمكتبات والصحف الورقية ونظم التعليم والبيع والشراء...إلخ، والقادرة على توفير ثقافة عالمية مشتركة وضرورة تجاوز محددات التعامل مع الأنترنت وتبني استخدامها في جميع الأنشطة وخصوصا التعليمية والتجارية والإنتاجية...إلخ.(محمدي و بخوش، 2021، صفحة 06)

لكن سوء استخدام بعض خدمات شبكة الأنترنت كالشبكات الاجتماعية مثلا قد يتسبب في الوقوع في مشاكل اجتماعية وقانونية.

. **ثقافة المعلومات:** جاء في التقرير النهائي للبحث لمحو الأمية في الجمعية الأمريكية للمكتبات تعريفا هاما لثقافة المعلومات وهي لكي يكون الإنسان مثقفا معلوماتيا، ينبغي أن يكون قادرا على إدراك متى يكون هناك حاجة للمعلومات، ولديه القابلية لمعرفة مكانها وقيم ويستخدم بفعالية المعلومات أي هو بحاجة إليها وعلى

ذلك فإن صحة التأهيل المعلوماتي يمتد ليشمل ما يتعلق بالمواد النظرية الإعلامية والحاسوب والشبكة. (تومي، 2013، صفحة 50)

#### 4- أهداف الثقافة الرقمية:

تكمن أهداف الثقافة الرقمية فيما يلي:

-التعلم والتمكن من التكنولوجيا قبل استخدامها.

-التحقق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية.

-مشاركة المعلومات الصحيحة من مواقع التواصل الاجتماعي. (البكري و بورقة، 2023، صفحة 257)

-كشف وتطوير أنماط التعلم على الشبكة العنكبوتية والتعلم عن بعد.

-التوظيف الأمثل للتكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة تسمح بتحفيز تعلم وتنمية مهارات المورد البشري في القرن الحادي والعشرين.

-توفير محتوى رقمي دقيق ذي صلة بمجالات متنوعة. (مصطفى كامل، 2022، صفحة 39)

#### ثانيا: عوامل اكتساب الثقافة الرقمية:

##### 1-العوامل الأسرية:

تعد الأسرة المدرسة الأولى لتنشئة الطفل وتكوين شخصية وخلق النوعية لديه على مختلف المعارف باعتبارها أنها تتفرد بتربيته وتوجيهه خلال الفترة التي تسبق دخوله المدرسة ثم تؤثر على سلوكيات الطفل بما فيها من معاملات وتوجيهات. (سنوسي، 2022، صفحة 314)

توجد الكثير من المتغيرات داخل الأسرة يمكن أن تؤثر في تنمية حيث الاطلاع واكتشاف المعارف وإدراك أهمية المعلومات واكتساب مهارات استعمال الوسائل التكنولوجية، كسلوك الوالدين وطرق قضاء أوقات الفراغ، وما يتعرض له الطفل بالبيت من وسائل الاتصال كالتلفاز والراديو والكمبيوتر، فالبيئة الأسرية التي تقدر التكنولوجيا تتيح فرصة التعرف على مختلف الوسائل التكنولوجية وكيفية التعامل معها يكون فيها الطفل أكثر

اقبالا عكس الطفل الذي ينشأ في بيئة أسرية لا تعير اهتماما للتكنولوجيا ولا يقدر قيمتها ولا يدرك أهميتها. (مقناي، 2006، صفحة 63)

بما أن الأسرة تشكل خط الدفاع الأول في توجيه وحماية فلذات أكبادنا وتزويدهم بالمعارف والخبرات التي تلاحظ حاجاتهم إليها وتنمية الشخصية المستقلة فيهم، وتعويدهم على صناعة القرار والتنفيذ وتحمل مسؤولية النتائج وفي ضوء طبيعة العصر وما يعكسه من الثورة التكنولوجية في كافة مناشط الحياة الاجتماعية والتعليمية والتنقيفية والترويحية، فإنه يتوقع من الأسرة المعاصرة مهما كانت درجة تعليمها أو ثقافتها العامة أو الخاصة بالكمبيوتر والإنترنت والتكنولوجيا، أن تعمل على تطوير معارفها ومهاراتها التقنية المعاصرة تدريجيا لتمكنها من التوجيه والإرشاد والإشراف على الأبناء خلال استعمالهم لهذه التقنيات الحديثة ولمشاركتهم ما يقومون به من تعلم وتنقيف بواسطتها والوقوف في وجه التحديات والمخاطر الداهمة. (بركات و توفيق، 2009، صفحة 19)

## 2-العوامل الاجتماعية:

يعرفها سيد عثمان بأنها: عملية تعلم قائمة على تعديل في السلوك نتيجة التعرض لخبرات وممارسات معينة خاصة ما يتعلق بالسلوك الاجتماعي لدى الانسان ولذلك فهي عملية تفاعل يتم عن طريق تعديل سلوك التخصص بحيث يتطابق مع توقعات أعضاء الجماعة التي ينتمي إليها. (سمير و عبد الحميد، 2004، صفحة 84)

التنشئة الاجتماعية تدل على العملية التي يتلقى من خلالها، الفرد أنماط من التفكير والسلوك بواسطة أعضاء الجماعة الذين تقع عليها مسؤولية صياغة طهر سلوكه، أي أن التنشئة الاجتماعية هي تلقي الطفل خبرات اليومية من خلال علاقته بجماعة الأسرة المدرسة واللعب والأصدقاء أو خلال تفاعله مع المجتمع ككل. (داود، 2013، صفحة 84)

## 3-المقرارات المدرسية:

يعتقد أن المدرسة اليوم أصبحت لها دور أكثر فعالية في تشكيل الثقافة الرقمية، حيث شهدت السنوات الماضية اهتماما ملحوظا بتنمية المهارات التكنولوجي لدى الطلاب في مرحلة ما قبل الجامعة وأصبحت

المكتبات والمراكز مصادر التعلم محورا أساسيا لنشر الثقافة الرقمية بين أوساط التلاميذ والمدرسين على حد سواء، ولقد صاحب التغيير الذي يتصف به العصر الحالي إضافات مستمرة في شتى فروع المعرفة مما أثر على المناهج التعليمية وبرامجها التي أصبحت عاجزة على نقل كل هذه المعارف ولا حتى الوجيز منها. (مقناني، 2006، صفحة 73)

والمعروف أن المدرسة تساهم بقدر كبير في تشكيل شخصية الطفل بل وترسم ملامح الشخصية المستقبلية سيكون عليها عند تحوله الى مرحلة الثبات، فنظرا للانفجار الإعلامي والتكنولوجي، فإن هذا يلقي على المدرسة مسؤوليات متزايدة تفرض عليها أن تقوم بدوره يتمثل في تكييفها للتعطاء الثقافي والتكنولوجي من خلال المقررات المدرسية. (سنوسي، 2022، صفحة 315)

### ثالثا: متطلبات وأدوات الثقافة الرقمية:

#### 1-متطلبات الثقافة الرقمية:

-توفير شبكة تحتية ملائمة من شبكات الاتصالات.

-إمكانية استخدام التقنيات الرقمية الحديثة. (مصطفى كامل، 2022، صفحة 39)

-توفير بيئة افتراضية ملائمة يمكن من خلالها إنشاء صورة أصلية عن الشخص في العالم الافتراضي.

-القدرة على التفاعل مع المنصات الرقمية والأشخاص الافتراضيين في الواقع الافتراضي، بحيث يتم تجسيد صورة الشخص من خلال ثقافته فهو يصبح سمة النظام. (البكري و بورقعة، 2023، صفحة 257)

#### 2-أدوات الثقافة الرقمية:

تتمثل أدوات الثقافة الرقمية فيما يلي:

1-2. المكتبات الرقمية الإلكترونية: وتعرف بأنها تلك المكتبة التي تكون في مبنى كالمكتبة التقليدية والتي تسعى الى أن تكون محتوياتها من الأوراق والأرشيفية، الصور، الأفلام، المطبوعات، الخرائط، الرسومات الفنية، الجرائد، الصحف، المواد السمعية والبصرية في شكل ثنائي أي رقمي سواء دفعة واحدة أو بالتدريج

وبثها عن طريق شبكة من الحواسيب في نطاق ضيق أو مفتوح كشبكة الأنترنت من أمثلها: المكتبة العالمية الرقمية ومكتبة اتحاد الجامعات المصرية.

**2-2. محركات البحث:** عبارة عن الآلة التي يستخدمها الباحث في التنقيب في شبكة الأنترنت وسير اغوارها بحثا عن المصادر والمراجع ذات صلة بموضوع بحثه.

**2-3. قواعد المعلومات الإلكترونية المتخصصة:** وتعرف بأنها قائمة منظمة من مصادر المعلومات المنشورة تكون في الغالب مقالات ودوريات تعطي الباحث إرشادات حول الاقتباس المرجعي للمقالة في حالة قواعد المعلومات ذات النصوص الكاملة ولكل مصدر سجل واحد يتكون من مجموعة من الحقول يحتوي كل منها على معلومة معينة من المصادر. (لواتي، رجم، و منقوري، 2022، الصفحات 104-105)

**2-4. المدونات الإلكترونية:** عبارة عن صفحة ويب على شبكة الأنترنت تتضمن مدخلات أي تدوينات مرتبة ومؤرخة زمنيا وتعمل من خلال نظام يديره صاحب المدونة وتتضمن غدة عناصر: مزود الخدمة، المحور أو المدون، عرض المحتوى، أرشيف المحتوى، التعليق على المدونة، لها عدة تصاميم جاهزة وأشهرها تقدمها من شركة قوغل من خلال مزود الخدمة بلوقر ولها عدة أنواع منها مدونات الفيديوها ومدونات الاخبار ومدونات الصور والمدونات الشخصية. (عبد القادر و رمضان، 2019، الصفحات 1550-1549)

**2-5. الاعلام الجديد:** يطلق مصطلح الاعلام الجديد على تكنولوجيا الاتصال الجديدة وثروة المعلومات التي ظهرت في الجزء الأخير من القرن العشرين (مواقع التواصل الاجتماعي) كما أصبح لشيوع وسائط الاعلام الجديد واستهلاكها من جانب الجمهور علاقة غير قابلة للشك في ميلاد عصر اتصالي جديد تطلق عليه البعض عددا من المسميات مثل العالم الافتراضي، وغيرها من التعبيرات التي تعبر عن ظاهرة إنسانية تقنية واحدة. (عبد القادر و رمضان، 2019، صفحة 1550)

ساهم الاعلام في إعادة تشكيل الأنماط التواصلية التقليدية القديمة القائمة على احتكار النخب السياسية والثقافية لوسائط الاعلام وباقي وسائل التعبير في الفضاء العام، أحدثت مواقع التواصل الاجتماعي تطورا كبيرا في حياة الافراد على مستوى الشخصي والاجتماعي والسياسي، وجاءت لتشكيل عالما افتراضيا يفتح المجال على مصراعيه للأفراد والتجمعات والتنظيمات بمختلف أنواعها لإبداء آرائهم ومواقفهم في القضايا والموضوعات التي تهمهم بحرية غير مسبقة.

#### رابعاً: مجالات الثقافة الرقمية:

أوضح "عبد الهادي" أن مجالات الثقافة الرقمية تكمن في كيفية تنظيم مكتبة ومصادر، وكيفية استخدامها والوصول الى المعلومات، وسلوك البحث عن المعلومات وكيفية تقييم مصادر المعلومات وكيفية وضع استراتيجية جيدة للبحث وكيفية البحث في قواعد البيانات، وكيفية إنشاء البريد الإلكتروني والمواقع الإلكترونية على الأنترنت. (لواتي، رجم، و منقوري، 2022، صفحة 103)

يتضح من ذلك أن أهم مجالات الثقافة الرقمية تكمن في الكفاءة الرقمية والتي تمثل مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد، والتي تمكنه من التعامل بفعالية مع البيئة الرقمية المتنامية، وتشمل هذه الكفاءة القدرة على استخدام الوسائل الإلكترونية المختلفة، مثل أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية، كما تضمن للفرد القدرة على بناء علاقات اجتماعية افتراضية ناجحة مع الآخرين، ولا يقتصر الأمر على ذلك فقد بل يشمل أيضاً القدرة على الوصول الى المعلومات من مصادر متنوعة وتقييمها.

#### خامساً: تحديات ومعوقات الثقافة الرقمية:

تتمثل تحديات ومعوقات الثقافة الرقمية فيما يلي:

- التكاليف الباهظة التي تنطوي عليها عملية الرقمنة.

- عدم كفاية الموظفين المتخصصين. (محمدي و بخوش، 2021، صفحة 06)

- افتقار المعايير أو المعايير غير الواقعية.

- عدم توفير التدريب المناسب. (لواتي، رجم، و منقوري، 2022، صفحة 105)

يتضح أن المؤسسات الكبيرة التي تتمتع بوفرة الموارد المالية والتقنية والبشرية، هي الأكثر قدرة على تبني وتنفيذ استراتيجيات الرقمنة بنجاح. في المقابل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات جمة في هذا السياق، حيث تعيق محدودية البنية التحتية، ونقص الموارد المالية، وقلة الكوادر المؤهلة، وقدرتها على الانخراط الفعال في التحول الرقمي أو استكمال مشاريعه. هذه الفجوة الرقمية تستدعي اهتماماً خاصاً من

الباحثين وصناع القرار، بهدف إيجاد حلول مبتكرة تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رحلتها نحو الرقمنة.

### سادسا: واقع الثقافة الرقمية في الجزائر:

ظهر اصطلاح التعليم الإلكتروني أو التعليم عبر الأنترنت كما يطلق عليه أحيانا، في منتصف التسعينات، وفي خضم التحول من العصر الذي بات معروفا بالعصر الصناعي الى ما يسمى بعصر المعلومات وذلك نتيجة الانتشار الواسع لتقنيات المعلومات والاتصالات والتي مكنت الجامعات والكليات والمؤسسات التعليمية الأخرى والمؤسسات التدريبية من إطلاق برامجها التعليمية والتدريبية عبر الأنترنت، وعلى الرغم من حداثة ظهور التعليم الإلكتروني إلا أن هذا النوع من التعليم بدأ ينتشر انتشارا واسعا في العالم وخاصة في المجتمعات الغربية. (لواتي، رجم، و منقوري، 2022، صفحة 106)

ومن المعروف أن التعليم الإلكتروني مرتبط ارتباطا وثيقا وجزء لا يتجزأ من خدمات الاتصالات و الأنترنت وعليه فإن تقييم واقع التعليم الإلكتروني في الجزائر لابد أن يسبقه تقييم لواقع الاتصالات، وهذا ما يرتبط بها من بنية تحتية وشبكات وخدمات وأجهزة حيث أن هذه العوامل تعد عنصرا أساسيا في مدى انتشار وتطور التعليم الإلكتروني وخلال السنوات القليلة الماضية مرت قطاعات الاتصالات في معظم دول العالم بتغيرات جذرية أدت الى ظهور المنافسة وتخصيص كثير من مؤسسات الاتصالات الحكومية وصدر قوانين اتصالات وإنشاء هيئات ومؤسسات تقوم بتقنين وتنظيم قطاعات الاتصالات، هذه التغيرات ساهمت بشكل كبير في تنامي وتوسيع خدمات الاتصالات في كثير من الدول العربية، الأمر الذي أدى الى ظهور وتطبيق مفهوم التعليم الإلكتروني في بعض الدول العربية، وعلى الرغم من ذلك إلا أن المجتمعات في الكثير من الدول العربية والتي منها الجزائر لازالت تعاني ضعفا شديدا في مجال التعليم الإلكتروني وذلك لأسباب كثيرة يمكن تلخيصها فيما يلي: (حافظي و مزلاج، 2019، صفحة 190)

-ضعف انتشار خدمة الأنترنت في الجزائر مقارنة ببقية دول العالم.

-ضعف انتشار الحاسوب والذي يعد من أهم مقومات التعليم الإلكتروني.

-ارتفاع سعر الاشتراك واستخدام خدمة الأنترنت حيث أن هذه الخدمة لازالت محتكرة وتقدم من قبل مقدم وحيد وهو اتصالات الجزائر.

-المصادقية، فالتعليم الإلكتروني في الجزائر بحاجة الى اعتراف رسمي من قبل الجهات الحكومية بالنسبة للشهادات الممنوحة عن طريقه.



## ملخص الفصل:

تعد مهارات الثقافة الرقمية في الحقبة الراهنة من الركائز الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها، ففي ظل التحول الرقمي المتسارع، بات من المحتّم على الأفراد، على اختلاف فئاتهم العمرية وتخصصاتهم، امتلاك القدرة على الاستخدام الفعال للشبكة العنكبوتية والأجهزة الذكية المتنوعة في شتى مناحي الحياة. وقد تعزز هذه الضرورة بشكل خاص مع التطورات التكنولوجية الهائلة، فضلاً عن الظروف الطارئة والأحداث المستجدة التي تستلزم تبني بدائل رقمية لضمان استمرار عجلة الحياة المجتمعية والاقتصادية.

## الفصل الثالث: فرص العمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية

### تمهيد:

أولاً: ماهية العمل

ثانياً: فرص العمل

ثالثاً: العرض والطلب على العمل

رابعاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل

خامساً: تحديات سوق العمل

سادساً: آليات التشغيل في الجزائر

ملخص الفصل

**تمهيد:**

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية فيمكن اعتباره ممارسة نشاط يتضمن سلسلة من المهام المتكاملة التي يضطلع بها الفرد. وقد شهد هذا العنصر الحاسم تحولات جوهرية في طبيعته وأشكاله، مما أفرز تداعيات عميقة على ديناميكيات سوق العمل. وتجدر الإشارة إلى أن هذا السوق يتمحور أساسا حول العنصر البشري، حيث يمثل التوازن بين قوى العرض والطلب المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، وعليه تسعى الحكومات والدول جاهدة إلى تطوير آليات واستراتيجيات فعالة لزيادة فرص العمل وتحسين جودة الحياة واستثمار الفرص التي تتيحها. حيث سنحاول من خلال هذا الفصل أن نوضح مفهوم العمل وسوق العمل مع التطرق إلى آليات التشغيل في الجزائر.

**أولا: ماهية العمل:****1-ظروف العمل:**

وهي كل ما يحيط بالعاملين في التنظيم من تغيرات مادية ومعنوية واجتماعية ورسمية وغير رسمية التي يمكن أن تؤثر في معنوياتهم وفي أدائهم إيجابا أو سلبا.

**1-1-ظروف العمل المادية:**

-المكان الذي يعمل فيه العامل.

-طريقة تصميم وترتيب مكان العمل.

-المعدات المستخدمة في العمل.

-الإضاءة.

-التهوية.

-التكييف والتدفئة.

-وسائل الخدمة والترقية كدورات المياه والمقصف والمطعم وحجرات الراحة والمكتبة وصالات الرياضة.(سيخي، 2014، صفحة 24)

## 1-2- الظروف المعنوية والاجتماعية:

• التنظيم الرسمي وما يشمله من هيكل ووظائف منها

-قانون العمل ولوائحه.

-تعليمات تحكم علاقات العاملين.

-قنوات الاتصال.

-السلطة والمستويات والأدوار والخطط والأهداف.

• التنظيم الغير رسمي وما يتضمنه من:

-شبكة العلاقات الاجتماعية بين العاملين.

-شبكة العلاقات الثقافية بين العاملين.(بن رحمون، 2014، صفحة 44)

ويتضح من خلال هذا أن ظروف العمل المناسبة تشكل حافزاً يشجع العاملين على المزيد من العمل والرضى والإنتاجية، وزيادة ولائهم واستمرارهم في هذه المنظمات، وتوفير الأمن والاستقرار في بيئة العمل.

## 2-خصائص العمل:

من خلال التعاريف المختلفة للعمل يمكننا استخلاص الخصائص التالية:

-الرغبة والإرادة، والجهد الذي يبذله العامل من أجل تلبية وإشباع حاجاته ورغباته يصدر عن وعي وإرادة وهذا ما يميز العمل عن غيره من الحركات اليومية التي يقوم بها الإنسان.

- العمل نشاط إنساني شاق، بمعنى هو امتداد لشخص الإنسان ولا يمكنه فصله عنه، حيث يكمن عنصر المشقة فيه من خلال توظيف العامل كل طاقاته العضلية والذهنية بهدف تحقيق الإنتاج. (حدو، 2020، صفحة 48)

- العمل ملزم، بمعنى أن العمل هو نتيجة التزام العامل بعمل ما لغرض إشباع حاجاته والحصول على دخل سواء كان أجيرا أو حرفيا.

- العمل ذو طبيعة اجتماعية، بمعنى أن العمل لا يهدف الى إشباع حاجة المنتج فقد وإنما المجتمع بشكل عام وهذه الخاصية ناتجة من كون أن الإنسان بطبعه اجتماعي يحتاج في حياته الاجتماعية والمعيشية الى سلع وخدمات يقوم بإنتاجها غيره مهما كانت وظيفتهم. (القرشي م.، 2010، صفحة 77)

- مستوى النشاط، فالعمل يمثل أساسا لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها، كما أنه يوفر بيئة مهيكلية تستوعب طاقات الفرد، وبغير ذلك تتناقض الفرص لممارسة هذه المهارات والقدرات.

- قدرة الفرد على اختيار العمل المناسب له بحرية، وذلك وفقا لقدراته ومؤهلاته الخاصة بكل فرد، وذلك لحسن الأداء والقدرة على الإنجاز والأهلية لذلك. (جيدنز، 2005، صفحة 434)

### 3- مكونات العمل:

للعمل مجموعة من المكونات الأساسية أهمها:

3-1- موضوع العمل: يكمن موضوع العمل في كل ما يعالجه عمل الإنسان وكل ما تقدمه الطبيعة من ثروات باطنة أو ظاهرة مثل المواد الأولية، المواد الخام، المياه الطبيعية، والنبات.

3-2- وسائل العمل: وتعني الأشياء التي يؤثر الإنسان بواسطتها في موضوع عمله وتسمى بأدوات الإنتاج.

3-3- قوة العمل: وهي القوة التي يمتلكها الإنسان وتتكون من مجموع الإمكانيات المادية والعقلية الموجودة في جسم الإنسان. (حدو، 2020، صفحة 22)

## ثانيا: فرص العمل

### 1-تعريف سوق العمل:

هناك العديد من التعريفات التي شرحت مفهوم سوق العمل، ومن أبرز هذه التعريفات نجد:

-تعريف " كودمان" (Goodman) الذي يعطي تعريفا علميا لسوق العمل مفاده، أنه المنطقة التي تفتش فيها

المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القانطين.(الموساوي، 2007، صفحة 11)

-هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل

يرغب في تأخير خدماته والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات

العمل.(جغروري، 2023، صفحة 04)

-ويعبر سوق العمل كذلك عن: الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل

مقابل أجر معين.(جلال و بوسواليم، 2020، صفحة 44)

يتضح من خلال هذا أن سوق العمل هو مؤسسة تنظيمية اقتصادية يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه،

أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها.

### 2-مميزات سوق العمل:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق مايلي:

2-1-غياب المنافسة التامة: يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الوظائف والأعمال

المتشابهة بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص الوظيف المتاحة ذات الأجور العالية من جهة، ومن جهة

أخرى عدم وجود الرغبة لدى العمال في الحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.(مقداد و أبو

حصيرة، 2019، صفحة 68)

2-2-تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: يمكن أثر التقدم التقني على سوق العمل في مظهرين،

المظهر الأول في زيادة معدلات البطالة الناجمة عن إحلال الآلة محل اليد العاملة، وهو ما يعني إلغاء

بعض الوظائف التي من المفروض أن يضفر بها بعض العاطلين عن العمل، ويتمثل المظهر الثاني في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة نتيجة التقدم التقني، والذي يتطلب مؤهلات ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة وفعالية استخدام الآلة. (مقداد و أبو حصيرة، 2019، صفحة 69)

ويتضح من هذا أن التقليل من حجم البطالة الناجمة عن هذا التقدم يستدعي تعليم وتكوين مستمرين.

**2-3- الجانب السوقي من سوق العمل:** ويقصد به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر (الأجر) الذي يحدد مجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف الشروط المطلوبة من طرف المؤسسات في عملية التوظيف. (حمدي، 2008، صفحة 09)

وعليه فإن مجمل هذه العوامل تتضافر في إطار سوق التشغيل الذي تحكمه المحددات الاقتصادية وآليات السوق.

**2-4- الجانب غير السوقي:** يعني تدخل الدول في البعد غير الخاضع لميكانيزمات السوق من خلال قوانين العمل والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين والمفاوضات الجماعية وغيرها من أشكال التدخلات الأخرى. (حمدي، 2008، صفحة 10)

بالنظر الى الدور المحوري للدولة في تنظيم سوق العمل، يجدر التنويه بأن تدخلها لا ينحصر فقط في الجوانب التنظيمية غير السوقية، بل يمتد ليشمل الأبعاد السوقية ذاتها. ويتجلى ذلك بوضوح في آليات تدخلها المباشر لتحديد الحد الأدنى للأجور المضمونة، فضلا عن مبادرتها في التوسط بين قوى العرض والطلب بهدف تحقيق توازن أكثر كفاءة في هذا السوق الحيوي.

**2-5- سهولة التميز بين خدمات العمل:** حتى لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

**2-6- تأثر عرض العمل:** وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة). (نعمة الله، 2002، صفحة 24)

### 3- خصائص سوق العمل:

يتبين أن سوق العمل يتميز عن غيره من الأسواق الأخرى بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

-خدمات العمل تاجر ولا تباع.

-خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

-ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

-الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها.

-غياب المنافسة الكاملة.

-كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق إضافة الى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات واجراء التعاقدات.

-ارتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر فقط.(الأسدي و وآخرون، 2018، صفحة 28،29)

### 4-أنواع سوق العمل:

وفي هذا السياق يمكن تحديد نوعين رئيسيين لسوق العمل يتسمان بديناميكية مختلفة وهوما كتالي:

**1-سوق العمل المحكم:** ويقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أكبر من عدد الراغبين في شغل هذه الوظائف.

**2-سوق العمل الراكد:** وهو عبارة عن سوق العمل الذي تزيد فيه عدد الراغبين في العمل عن الفرص المتاحة من الوظائف.(مقداد و أبو حصيرة، 2019، صفحة 67)

يبد أن محور اهتمامنا في هذا البحث ينصب على ديناميكيات أسواق العمل، والتي تمثل ساحات تفاعل معقدة بين العرض والطلب على القوى العاملة، حيث عندما ننظر إلى الأسواق من منظور سوسيولوجي واقتصادي، نجد أنها تختلف في حجمها وتخصصها وأهمية ما تقدمه من الخدمات المتداولة فيها، فهناك أسواق محلية



التي تخدم مجتمع جغرافي محدد، وأسواق قومية التي تتسم بتكامل أوسع على مستوى الدولة، وصولاً إلى الأسواق العالمية التي تتجاوز الحدود الوطنية وتتميز بتنافسية عالية.

### ثالثاً: العرض والطلب على العمل:

يتكون سوق العمل من:

**1- العرض:** ويقصد به عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصادياً خلال فترة زمنية معينة. (حسيني ورتيبة، 2021، صفحة 621)

- ويقصد به أيضاً عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها لإنتاج أجر معين وخلال فترة زمنية معينة. (رحالي و فلاك، 2011، صفحة 64)

**2- الطلب:** ويقصد به الطلب على العمل، والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به توفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة (القوى العاملة) لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفه عمل مناسبة. (حسيني و رتيبة، 2021، صفحة 622)

- ويقصد به أيضاً الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين. (رحالي و فلاك، 2011، صفحة 64)

**3- التوازن:** يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتجه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة. (القرشي، 2007، الصفحات 31-30)

## رابعاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل من خلال تأثير العرض والطلب على اليد العاملة، تتمثل فيما يلي:

**4-1-عوامل جغرافية:** والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل لأننا نجدتها تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل والذي يطرح مسألة الايواء والخدمات الاجتماعية لتفعيل أفضل شروط الحياة للعامل.

**4-2-العامل الديمغرافي:** يعتبر النمو الديمغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل كونها تحدد اليد العاملة الوافدة اليها والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممكنة بذلك الطلب على اليد العاملة، كما نجد العامل الديمغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الوفيات والولادات، الخصوبة، ومعدل تطور الزواج والطلاق. (بلقايد، 2018، صفحة 67)

**4-3-النظام الاقتصادي:** ان النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء، تنتعش فيها الحركة الاقتصادية برفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، أما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي الى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية يكون لها أثر على سوق العمل، التي تصبح تعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة اليه باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني. (صالي و فضيل، 2014، صفحة 125)

**4-4-النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد السائدة، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص سن التقاعد الامر الذي سيدفع المؤسسة الى زيادة مدة عملها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق، وفي بعض الحالات تكون البطالة غير مقبولة من الناحية السياسية أو الاجتماعية فنجدتها في بعض القطاعات مثل: القطاع الزراعي الذي يقبلها من أجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحو المدن.

**4-5- النظام التكنولوجي:** والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بحيث تحل الآلة محل العامل لمالها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين...الخ، من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجيدة مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الاشكال المختلفة للبطالة.

**4-6- النظام التركيبي والتكويني:** والذي يلعب دورا كبيرا في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كميا وكيفيا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كالمدراس التعليم، الثانويات، المعاهد، المراكز التكوين والجامعات.

والهدف من ذلك رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل انتاج المؤسسات.(دادي عدون و العايب، 2010، الصفحات 60-62)

### خامسا: تحديات سوق العمل:

#### 5-1- البعد النوعي للتشغيل تحدى العمل اللائق:

يواجه صانعو السياسات تحديات التشغيل في عالم القرن 21 ذات الطبيعة الأكثر تنوعا، والمتعددة الأبعاد كما كانت عليه في الماضي، إذ لم يعد الأمر مقتصرًا على التصدي لتحديات ذات بعد كمي مثل: مستويات البطالة المرتفعة، أو انخفاض معدلات التشغيل، بل يتعين عليهم أيضا أن يواجهوا تحديات ذات بعد نوعي مثل بروز أشكال جديدة من التشغيل الهش والغير مستقر، وتقشي فقر العمالة، وممارسات التمييز، وانتهاك الحقوق الأساسية للعمل، ويزداد عدم الوضوح بين حدود هذه التحديات بشكل متزايد وأصبحت متشابهة في مختلف البلدان، فالتحديات التي تؤثر على البلدان المتقدمة والنامية\_ حتى لو تزال منفصلة\_ قد بدأت في التداخل، ولم يعد العمل القائم على أجر وفق ساعات عمل محددة الصفة المميزة لعالم العمل في عصرنا الراهن.(جغروري، 2023، صفحة 09)

## 5-2- الاقتصاد غير المنظم والانتقال الى السمة المنظمة:

ينتشر الاقتصاد الغير المنظم في سياق يسوده ارتفاع البطالة والبطالة الجزئية والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل، ويؤدي في ظل هذه الظروف دورا يعتد به لاسيما في توليد الدخل بسبب سهولة دخوله نسبيا وانخفاض متطلباته من التعليم والمهارات والتكنولوجيا ورأس المال، ولكن معظم الناس يدخلون الاقتصاد غير المنظم لا باختيارهم بل لضرورة البقاء على قيد الحياة للحصول على الأنشطة الأساسية المولدة للدخل. (مكتب العمل الدولي، 2013، صفحة 03)

## 5-3- قابلية الإدماج المهني:

إن واقع الشواهد الميدانية تؤكد قلة العروض التي يطرحها القطاع الخاص في سوق العمل ومن ثم ضعف مساهمته في استحداث مناصب شغل جديدة، وهذا دون تغييب فكرة في غاية الأهمية وهي أن الفرد الجزائري عموما يفضل العمل لدى القطاع العام على حساب القطاع الخاص، وهذا عوض أخذ زمام المبادرة والتوجه نحو المقاولاتية كفضاء بديل للاندماج المهني والاجتماعي عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة وناشئة. (جغروري، الشباب الجامعي المتخرج وإشكالية الاستبعاد المهني، 2018، صفحة 28)

## سادسا: آليات التشغيل في الجزائر:

بالنسبة للآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدتها الدولة في إطار تنفيذ سياسة التشغيل فقد كانت متعددة سواء كان عن طريق التشغيل المباشر أو غير المباشر لطالبي مناصب العمل ومن بين هذه البرامج والآليات:

**6-1- برامج تشغيل الشباب:** ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت، وينظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة وقطاعات الفلاحة، ويخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية، وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة العملية، وتقوم الدولة بتمويل برنامج تشغيل الشباب عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، وتحدد الإعانات المقدمة وفقا لعدد المستفيدين ومستوى التأجير، الذي يربط حسب مستوى الأجر الوطني الأدنى، أما على المستوى النوعي كشف تطبيق برنامج تشغيل الشباب عن وجود نقائص مرتبطة ب: (غرادين، 2017، صفحة

إشكالية الإدماج التي تنحصر في مناصب العمل المؤقتة غير المحفزة وغير المؤهلة والتي توجز في إطار الأجر الوطني الأدنى، وتنظيم الإجراءات الهامشية تماما على المستوى المحلي، بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه وتنسيق مختلف نشاطات المتدخلين ومتابعتهم.

**6-2-جهاز الإدماج المهني للشباب:** انطلق هذا الجهاز الخاص بإدماج الشباب مهنيا عند مطلع التسعينات وهو يركز على توظيف الشباب مؤقتا ويهدف هذا البرنامج الى تمكين الشباب من خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهرا، وتتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب، أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996. (أحمية، 2009، صفحة 43)

**6-3-عقود ما قبل التشغيل:** انطلق هذا البرنامج في شهر جويلية 1998 وهو موجه للشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل (الجامعيين والتقنيين) والذين تتراوح أعمارهم ما بين (19 و35 سنة)، كما يدمج هذا البرنامج ضمن مستفيديه من فئة البطالين، الذين سبق لهم أن اشتغلوا في إطار برامج العمل المؤقت، وتستغرق مدة التوظيف سنة، وتموله وكالة التنمية الاجتماعية كليا من صندوق الخزينة، ويمكن تجديد هذا العقد مرة واحدة ولمدة ستة أشهر، وبعد انقضاء سنة يتحصل المستفيد من عقد ما قبل التشغيل على شهادة عمل يمكن تقديمها لاحقا عند أي توظيف. (سايح و بوعناني، 2014، صفحة 43)

**6-4-إسهامات الوكالات الوطنية في تدعيم التشغيل في الجزائر:** نظرا للأثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة وفي أوساط الشباب بصفة خاصة، فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات واعتمدت عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية والمالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص، فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، يمكن أن نذكر منها: (حربي و هامل، 2020، الصفحات 32-33)

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI** : مهمتها الأساسية تطوير ومتابعة الاستثمارات تهدف الى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ENSEJ**: أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، يستفيد الشاب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسعها من: مساعدة مجانية (استقبال -إعلام-مرافقة-تكوين)، امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)، الإعانات المالية (قرض بدون فائدة-تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تأمين القروض **FGAR**: أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم 373-02 بتاريخ 11 نوفمبر 2002، يهدف أساسا لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة، والمساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة **CNAC**: الذي يدعم البطالين ما بين 35 و 50 سنة بمبالغ مالية متباينة قد تصل الى 50 مليون دينار.

الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة **ENGEM**: أنشأت بموجب قرار اللجنة الحكومية ب 11 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ 50 ألف الى 400 ألف دينار جزائري وذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في والذي 1993، احتوى على الكثير من المبادئ والإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات وتطوير الاستثمار على العموم.(رحيم، 2014، صفحة 43)

التوظيف **المأجور**: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهود بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة " عن طريق مناصب مؤقتة تشغل أساسا على مستوى البلديات، وتمنح هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة في شكل حصص ولائية لكل سداسي بناء على برنامج تقدمه مديرية التشغيل " بناء على اقتراحات البلديات، وقد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بديلة لامتناس البطالة.

أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف **لل يد العاملة**: يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 الى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة، وذلك من خلال فتح ورشات وأشغال

كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل تجميل المحيط، صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف المياه، وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها من خلال هذا الجهاز 131، 175 منصب.

**صندوق الزكاة الجزائري:** هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، ويخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و300000 دج تسدد خلال 4 سنوات، ولقد أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات والتي تم من خلالها توظيف شخصين على الأقل لكل مشروع وتم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ 2004 الى غاية سنة 2009. (بن باير و بن كاملة، 2011، صفحة 23)

## ملخص الفصل:

يعتبر سوق العمل ظاهرة سوسيو-اقتصادية محضة، وهو من أهم المتغيرات التي تحكم العالم وتهدد أمنه واستقراره، لذلك فإن جل الأزمات الاقتصادية هــ تحصيـل حاصل لمشاكل واختلالات ظاهرة كانت أو باطنة نتيجة لعدة عوامل ومؤشرات تختلف من بلد لآخر لذلك فإن فهم اقتصاد العمل هام لفهم مجموعة كبيرة من الأحداث والسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية خاصة ما يتعلق بسوق العمل في الجزائر.



## الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

### تمهيد

أولاً: عرض وتحليل بيانات

ثانياً: مناقشة النتائج الفرعية للدراسة

ثالثاً: النتيجة العامة للدراسة

### ملخص الفصل

## تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل بيانات الدراسة؛ فهي من أهم المراحل في أي بحث وذلك بعدما تم النزول إلى ميدان الدراسة واستخدام أداة جمع البيانات وهي الاستبيان، وبعدما تم استرجاعها من مفردات الدراسة تم تفريغها في جداول إحصائية وتحليلها باستعمال التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وهذا بهدف محاولة إسقاط ودمج الإطار النظري على ما تم التوصل إليه من المعطيات في الدراسة الميدانية، وبعدها تم الوصول في الأخير إلى نتائج الدراسة والإجابة على مختلف التساؤلات التي جاءت بها الدراسة.

## أولاً: عرض وتحليل بيانات:

### 1- تحليل وتفسير جدول المحور الثاني:

علاقة ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل لدى خريجي الجامعة، وللإجابة على هذا التساؤل كان لابد من تحليل فقرات محور الثقافة الرقمية وعلاقتها بفرص العمل من أبعادها ألا وهي ثقافة المهارات الرقمية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08): إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص العمل

المقاييس الحسابية				البدائل			العبارات
الدرجة	الترتيب	م	ح	غ موافق	محايد	موافق	
مرتفع	1	0,304	2,90	0	4	36	ت أنت راض عن مهارتك الحالية في البحث عن فرص عمل باستخدام الأجهزة الذكية.
				0	10	90	%
مرتفع	6	0,597	2,55	2	14	24	ت استقدت من مهارات استخدام الأجهزة الذكية في توفير المعلومات اللازمة للبحث عن فرص عمل
				5	35	60	%
مرتفع	5	0,483	2,65	0	14	26	ت تشعر بالأريحية عند استخدامك المنصات الإلكترونية التي تعتمد عليها للبحث عن وظائف.
				0	35	65	%
مرتفع	2	0,335	2,88	0	5	35	ت استمراريته في تطوير المهارات الرقمية ساعدك في

				0	12,5	87,5	%	الاطلاع على فرص العمل.
مرتفع	8	0,506	2,48	0	21	19	ت	قدرتك في سرعة التجاوب مكنك من اقتناص فرص عمل
				0	52,5	47,5	%	
مرتفع	7	0,716	2,48	5	11	24	ت	معرفتك لمميزات ثقافة المهارات الرقمية شجعك على الاطلاع عن فرص العمل.
				12,5	27,5	60	%	
مرتفع	4	0,516	2,70	1	10	29	ت	ساهمت المهارات الرقمية في تحقيق جاهزيتك للاطلاع على فرص عمل في سوق العمل الرقمي.
				2,5	25	72,5	%	
مرتفع	1	0,304	2,90	0	4	34	ت	استمراريتك في استخدام الأجهزة الذكية شجعك في الاطلاع على فرص عمل.
				0	10	90	%	
مرتفع	3	0,480	2,77	1	7	32	ت	استدنت من مهارتك في بناء السيرة الذاتية الرقمية للاطلاع على فرص عمل.
				2,5	17,5	80	%	
0,30775				2,8375				المستوى الكلي للمحور الثاني

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن:

تكتسب عبارات محور ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص العمل درجة "موافق" بين جميع الطلبة دون استثناء، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2,48) و(2,90)، وهو ما يشير إلى اتفاق أغلب أفراد العينة على وجود وعي ومهارة رقمية جيدة تساعدهم في عملية البحث عن فرص العمل، وهذا ما أكدت عليه العبارات الخاصة بهذا المحور حيث:

جاءت العبارة رقم 1 التي نصت على "أنت راضي عن مهارتك الحالية في البحث عن فرص عمل باستخدام الأجهزة الذكية" والعبارة رقم 8 التي نصت على "استمراريتك في استخدام الأجهزة الذكية شجعك في الاطلاع على فرص عمل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2,90 وانحراف معياري قدره 0,304 ما يعكس رضا عالي وثقة من طرف المبحوثين في استخدامهم للتكنولوجيا في مجال التوظيف.

تليهما مباشرة العبارة رقم 4 التي تنص على أن "استمراريتك في تطوير المهارات الرقمية ساعدك في الاطلاع على فرص العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2,88 وانحراف معياري 0,335 مما يدل على إدراك الطلبة لأهمية تطوير الذات في المجال الرقمي.

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم 9 "استفدت من مهارتك في بناء السيرة الذاتية الرقمية للاطلاع على فرص عمل" بمتوسط حسابي 2,77 ممثلاً بانحراف معياري قدره 0,480 ما يوضح مدى إدماج المهارات الرقمية في بناء أدوات التوظيف الحديثة، تليها العبارة رقم 7 التي تدل على "ساهمت المهارات الرقمية في تحقيق جاهزيتك للاطلاع على فرص عمل في سوق العمل الرقمي" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2,70 وانحراف معياري 0,516 وهو ما يعكس أثر هذه المهارات في تعزيز استعدادهم لمواكبة متطلبات سوق العمل الرقمي، رغم وجود بعض التفاوت في آراء العينة.

بعدها جاءت العبارة رقم 3 "تشعر بالأريحية عند استخدامك المنصات الإلكترونية التي تعتمد عليها للبحث عن وظائف" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2,65 وانحراف معياري 0,483، وهو ما يعكس مدى ارتياح الطلبة في التعامل مع المنصات الرقمية رغم اختلاف مستويات تفاعلهم.

أما العبارة رقم 2 "استفدت من مهارات استخدام الأجهزة الذكية في توفير المعلومات اللازمة للبحث عن فرص عمل" فقد جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط 2,55، مع انحراف معياري 0,597، مما قد يدل على وجود بعض الفروق في مدى استفادة الأفراد من استخدامهم للأجهزة الذكية في هذا السياق.

ثم جاءت العبارة رقم 6 "معرفتكم لمميزات ثقافة المهارات الرقمية شجعك على الاطلاع عن فرص العمل" في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي 2,48 وانحراف معياري أعلى نسبياً 0,716 مما يعكس تبايناً أكبر بين آراء أفراد العينة حول إدراكهم لهذه المميزات ومدى تأثيرها على سلوكهم في البحث عن فرص العمل.

وأخيراً احتلت العبارة رقم 5 "قدرتك في سرعة التجاوب مكنك من اقتناص فرص عمل" المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي 2,48 وانحراف معياري 0,506، ما قد يدل على أن هناك ضعفاً نسبياً في سرعة استجابة الطلبة أو في قدرتهم على التفاعل السريع مع الفرص الرقمية المتاحة، رغم الوعي العام بأهمية هذه المهارات.

وجاء المتوسط الحسابي الكلي للمحور بمقدار (2,83) وهو ما يدل على مستوى مرتفع في ثقافة المهارات الرقمية لدى الطلبة، مع انحراف معياري منخفض نسبياً (0,307)، مما يعكس تجانساً في إجابات العينة وتوجهاً إيجابياً عاماً نحو تبني واستخدام المهارات الرقمية في مجال البحث عن فرص العمل.

هذه النتائج تظهر أن الطلبة يمتلكون درجة عالية من الوعي والتمكن في استخدام المهارات الرقمية، وخاصة الأجهزة الذكية والمنصات الرقمية، ما يعزز قدرتهم على التفاعل مع سوق العمل الرقمي، غير أن

هناك حاجة لتحسين بعض الجوانب كسرعة الاستجابة والتفاعل الفوري، بما يتطلب المزيد من التدريب العملي والتوجيه.

## 2- تحليل وتفسير جدول المحور الثالث:

علاقة ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل لدى خريجي الجامعة، وللإجابة على التساؤل كان لابد من تحليل فقرات محور الثقافة الرقمية وعلاقتها بفرص العمل من أبعادها ألا وهي ثقافة الدورات الرقمية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (09): إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص العمل

المقاييس الحسابية				البدائل				العبارات
الدرجة	الترتيب	م	ح	غ موافق	محايد	موافق	ت	
مرتفع	3	0,591	2,60	2	12	26	ت	تكوينك الجامعي طور لديك المهارات الرقمية التي تساعدك على الاطلاع على فرص عمل.
				5	30	65	%	
مرتفع	2	0,506	2,72	1	9	30	ت	يساهم التكوين الجامعي في إعداد الخريجين لسوق العمل الرقمي.
				2,5	22,5	75	%	
مرتفع	6	0,679	2,48	4	13	23	ت	استفدت من مشاركتك في دورات تدريبية أو ورش عمل تتعلق بالثقافة الرقمية خلال دراستك الجامعية.
				10	32,5	57,5	%	
مرتفع	4	0,545	2,60	1	14	25	ت	تعتقد بأن الجامعة قد قدمت تدريباً كافياً في مجال الثقافة الرقمية.
				2,5	35	62,5	%	
مرتفع	1	0,506	2,73	1	9	30	ت	معرفتكم بالمجالات التي ترى ضرورة تعزيز التدريب له علاقة بتحسين فرص العمل الرقمية.
				2,5	22,5	75	%	
مرتفع	5	0,597	2,55	2	14	24	ت	انتقائك لتحليل البيانات والتجارب مع الذكاء الاصطناعي يضمن لك الاطلاع على فرص عمل واعدة.
				5	35	60	%	
مرتفع	2	0,506	2,72	1	9	30	ت	مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي تعزز بشكل كبير فرص العمل.
				2,5	22,5	75	%	
0,42948				2,6625				المستوى الكلي للمحور الثالث

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن:

تكتسب عبارات محور ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص العمل درجة "موافق" بين جميع الطلبة دون استثناء، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2,48) و (2,73) وهو ما يشير إلى اتفاق أغلب أفراد العينة على وجود وعي ومهارة رقمية جيدة تساعدهم في عملية البحث عن فرص العمل، وهذا ما أكدت عليه العبارات الخاصة بهذا المحور حيث:

جاءت العبارة رقم 5 التي نصت على "معرفتك بالمجالات التي ترى ضرورة تعزيز التدريب له علاقة بتحسين فرص العمل الرقمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2,73 وانحراف معياري 0,506، ما يعكس إدراكا عاليا لدى الطلبة بضرورة تطوير التكوين الرقمي المتخصص باعتباره أداة فعالة لتعزيز فرصهم في سوق العمل الرقمي.

تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 2 "يساهم التكوين الجامعي في إعداد الخريجين لسوق العمل الرقمي"، والعبارة رقم 7 "مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي تعزز بشكل كبير فرص العمل"، بنفس المتوسط الحسابي 2,72 والانحراف المعياري 0,506 ما يدل على اتفاق كبير على أهمية الذكاء الاصطناعي ودور الجامعة في دعم التوظيف الرقمي.

ثم جاءت العبارة رقم 1 "تكوينك الجامعي طور لديك المهارات الرقمية التي تساعدك على الاطلاع على فرص عمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط 2,60 وانحراف معياري 0,591 وهو ما يشير إلى تقدير إيجابي للدور العام للتكوين الجامعي في تطوير الكفاءات الرقمية الأساسية.

وفي المرتبة الرابعة، جاءت العبارة رقم 4 "تعتقد بأن الجامعة قد قدمت تدريباً كافياً في مجال الثقافة الرقمية"، بمتوسط حسابي 2,60 وانحراف معياري 0,545 مما يدل على وجود رضا نسبي لدى الطلبة عن برامج التكوين الرقمية الجامعية مع تباين طفيف في آراء العينة حول كفايتها.

بينما جاءت العبارة رقم 6 "اتقانك لتحليل البيانات والتجارب مع الذكاء الاصطناعي يضمن لك الاطلاع على فرص عمل واعدة"، في المرتبة الخامسة بمتوسط 2,55 وانحراف معياري 0,597 مما يعكس وعي

متوسط بأهمية هذه المهارات الدقيقة في تحقيق النجاح المهني، ولكن قد يكون التطبيق العملي لها محدودًا عند بعض الطلبة.

أما العبارة رقم 3 "استدتت من مشاركتك في دورات تدريبية أو ورش عمل تتعلق بالثقافة الرقمية خلال دراستك الجامعية"، فقد جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط 2,48 وانحراف معياري 0,679 وهو ما يعكس تفاوتًا كبيرًا في مدى مشاركة الطلبة في هذه الورش والدورات الرقمية، إما بسبب قلة الفرص أو ضعف إشراك الطلبة فيها.

وجاء المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثالث بمقدار (2,66)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع في ثقافة الدورات الرقمية لدى الطلبة، مع انحراف معياري منخفض نسبياً (0,429)، ما يشير إلى تجانس في الإجابات وتوجه عام إيجابي نحو الاستفادة من التكوين الرقمي في تعزيز فرص التوظيف.

هذه النتائج تعكس أن الطلبة يمتلكون وعياً جيداً ومهارات رقمية معتبرة، خصوصاً فيما يتعلق بفهمهم لدور الذكاء الاصطناعي والتكوين الجامعي في تطوير فرصهم، غير أن هناك مجالات لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدعم، خاصة من حيث التدريب العملي والمشاركة الفعلية في الورش الرقمية.

### 3- تحليل وتفسير جدول المحور الرابع:

علاقة ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل لدى خريجي الجامعة، وللإجابة على هذا التساؤل لابد من تحليل محور الثقافة الرقمية وعلاقتها بفرص العمل من أبعادها ألا وهي ثقافة استخدام التكنولوجيا والجدول يوضح ذلك:

**الجدول رقم (10): إجابات مفردات عينة الدراسة حول ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص العمل**

المقاييس الحسابية				البدائل				العبارات
الدرجة	الترتيب	م ح	م ا	غ موافق	محايد	موافق		
مرتفع	1	0,494	2,75	1	8	31	ت	مهارتك في الولوج الى مواقع الأنترنت مكنك من زيادة فرص حصولك على عمل.
				2,5	20	77,5	%	
مرتفع	5	0,586	2,63	2	11	27	ت	تستخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع أرباب العمل أو إرسال طلبات التوظيف.
				5	27,5	67,5	%	
مرتفع	3	0,564	2,70	2	8	30	ت	شبكة التواصل الاجتماعي الإنستغرام يؤدي دورا هاما في توفير فرص عمل.
				5	20	75	%	
مرتفع	8	0,675	2,57	4	9	27	ت	هناك صعوبات توجهها عند استخدام الأنترنت للبحث عن وظائف.
				10	22,5	67,5	%	
مرتفع	2	0,506	2,72	1	9	30	ت	معرفتك حول استخدام التطبيقات التكنولوجية مثل: اكسال، وورد، باوربونت، ... عزز لديك القدرة على الاطلاع على فرص عمل.
				2,5	22,5	75	%	
مرتفع	6	0,705	2,62	5	5	30	ت	شبكة التواصل الاجتماعي الفيس بوك يساعدك على توفير فرص عمل.
				12,5	12,5	75	%	
مرتفع	4	0,616	2,67	3	7	30	ت	ساهمت المجموعات الداعمة للمشاريع بفعالية في توفير فرص عمل.
				7,5	17,5	75	%	
مرتفع	7	0,632	2,60	3	10	27	ت	ساهمت جودة تدفق الأنترنت في توفير فرص العمل.
				7,5	25	67,5	%	
مرتفع	9	0,714	2,55	5	8	27	ت	معرفتك بالملحقات الرئيسية للمهارات الرقمية له علاقة افتراضية مع الآخرين.
				12,5	20	67,5	%	
0,42667				2,6500				المستوى الكلي للمحور الرابع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن:



عبارات محور ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص العمل قد حازت جميعها على درجة تقييم "موافق"، مما يعكس اتفاقاً عاماً بين أفراد العينة على أهمية التكنولوجيا في دعم عملية البحث عن الوظائف، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2,55) و (2,75)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع في تبني المهارات التكنولوجية واستثمارها في المجال المهني، وتقصيلاً جاءت العبارات حسب الترتيب كما يلي:

احتلت العبارة رقم 1 "مهارتك في الولوج إلى مواقع الإنترنت مكنك من زيادة فرص حصولك على عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2,75 وانحراف معياري 0,494، ما يعكس تمكناً عالياً لدى الطلبة في تصفح المنصات الإلكترونية واستغلالها بشكل فعال في الوصول إلى فرص العمل.

تلتها في المرتبة الثانية العبارة رقم 5 "معرفتك حول استخدام التطبيقات التكنولوجية مثل: إكسال، وورد، باوربوينت، ... عزز لديك القدرة على الاطلاع على فرص عمل" بمتوسط 2,72 وانحراف معياري 0,506 ما يدل على أن إتقان الطلبة للبرمجيات المكتبية الشائعة له تأثير مباشر على تحسين جاهزيتهم المهنية.

أما العبارة رقم 3 "شبكة التواصل الاجتماعي الإنستغرام يؤدي دوراً هاماً في توفير فرص عمل"، فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2,70 وانحراف معياري 0,564 ما يعكس إدراكاً متزايداً لدور هذه المنصات المرئية في تسويق الذات المهني والتواصل مع الفرص المتاحة.

وفي المرتبة الرابعة، جاءت العبارة رقم 7 "ساهمت المجموعات الداعمة للمشاريع بفعالية في توفير فرص عمل" بمتوسط حسابي 2,67 وانحراف معياري 0,616 مما يدل على وعي الطلبة بالدور المجتمعي الرقمي للمجموعات والصفحات التي تروج للمشاريع والفرص عبر الإنترنت، أما العبارة رقم 2 "تستخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع أرباب العمل أو إرسال طلبات التوظيف"، فقد جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط 2,63 وانحراف معياري 0,586 ما يعكس اعتماداً جيداً على الوسائل الرسمية في التواصل المهني، مع بعض التفاوت في مستوى الاستخدام.

تليها العبارة رقم 6 "شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك يساعدك على توفير فرص عمل" في المرتبة السادسة بمتوسط 2,62 وانحراف معياري 0,705 مما يدل على إدراك عام لدور فيسبوك في ترويج الوظائف، إلا أن اختلاف أنماط استخدامه قد أثر على درجة التفاعل لدى العينة.

ثم جاءت العبارة رقم 8 "ساهمت جودة تدفق الإنترنت في توفير فرص العمل" في المرتبة السابعة بمتوسط (2,60) وانحراف معياري (0,632)، وهو ما يشير إلى أثر تقني واضح على فرص النفاذ للمعلومات الوظيفية، وإن تفاوت هذا الأثر بحسب مكان الإقامة أو البيئة التقنية، أما العبارة رقم 4 "هناك صعوبات تواجهها عند استخدام الإنترنت للبحث عن وظائف"، فقد احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط 2,57 وانحراف معياري 0,675 ما يكشف عن وجود تحديات واقعية لا تزال تعيق بعض الطلبة في التعامل مع الإنترنت بكفاءة عند البحث عن وظائف.

وأخيراً، جاءت العبارة رقم 9 "معرفتك بالملحقات الرئيسية للمهارات الرقمية له علاقة افتراضية مع الآخرين" في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي 2,55 وانحراف معياري 0,714 مما يعكس تفاوتاً أكبر في مدى إدراك الطلبة لأهمية الملحقات الرقمية مثل أدوات التخزين السحابي، أو أنظمة المراسلة في دعم تواصلهم المهني.

وبذلك بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الرابع (2,65) مع انحراف معياري (0,426)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع من ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص العمل، كما يشير إلى درجة متقاربة من التفاعل بين أفراد العينة، مع وجود بعض الفروقات المرتبطة بالخبرات الشخصية ومدى التمكين التقني.

## ثانيا: مناقشة النتائج الفرعية للدراسة:

من أجل التحقق من الأسئلة الفرعية سنقوم بحساب معامل الارتباط بيرسون وذلك لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة الرقمية وأبعادها -ثقافة المهارات الرقمية، ثقافة الدورات الرقمية، ثقافة استخدام التكنولوجيا- وعلاقتها بفرص العمل والجدول التالية توضح قيم الارتباط:

### 1-مناقشة النتيجة الفرعية الأولى: والتي جاءت تحت التساؤل التالي: ما علاقة المهارات الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟

الجدول رقم (11): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون للمهارات الرقمية في توفير فرص العمل

الشدة	الارتباط	العبارة
متوسطة	0,644	أنت راضي عن مهاراتك الحالية في البحث عن فرص عمل باستخدام الأجهزة الذكية.
ضعيفة جدا	0,150	استقدت من مهارات استخدام الأجهزة الذكية في توفير المعلومات اللازمة للبحث عن فرص عمل
ضعيفة جدا	0,211	تشعر بالأريحية عند استخدامك المنصات الإلكترونية التي تعتمد عليها للبحث عن وظائف.
متوسطة	0,544	استمراريتك في تطوير المهارات الرقمية ساعدك في الاطلاع على فرص العمل.
ضعيفة جدا	0,014	قدرتك في سرعة التجاوب مكنك من اقتناص فرص عمل
ضعيفة جدا	0,010	معرفتك لمميزات ثقافة المهارات الرقمية شجعك على الاطلاع عن فرص العمل.
ضعيفة جدا	0,089	ساهمت المهارات الرقمية في تحقيق جاهزيتك للاطلاع على فرص عمل في سوق العمل الرقمي.
ضعيفة جدا	0,233	استمراريتك في استخدام الأجهزة الذكية شجعك في الاطلاع على فرص عمل.
قوية جدا	0,875	استقدت من مهاراتك في بناء السيرة الذاتية الرقمية للاطلاع على فرص عمل.
قوية	0,753	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

يتضح من خلال الجدول رقم(11) أن مستوى الارتباط بين المهارات الرقمية وإمكانية الحصول على فرص العمل قد تراوح بين ارتباط ضعيف وارتباط قوي، مما يعكس تفاوتاً في قوة العلاقة بين المهارات الرقمية المدركة من طرف الطلبة ومدى انعكاسها على واقعهم المهني، كما بلغ معامل الارتباط الكلي للمحور الثاني (0,753)، وهو ما يصنف ضمن الارتباط القوي، مما يعكس علاقة إيجابية معتبرة بين امتلاك المهارات الرقمية والقدرة على الوصول إلى فرص العمل الرقمية.

## 2-مناقشة النتيجة الفرعية الثانية: والتي جاءت تحت التساؤل التالي: ما علاقة الدورات الرقمية في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟

الجدول رقم (12): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لدورات الرقمية في توفير فرص العمل

الشدة	الارتباط	العبارة
قوية	0,819	تكوينك الجامعي طور لديك المهارات الرقمية التي تساعدك على الاطلاع على فرص عمل .
ضعيفة جدا	0,152	يساهم التكوين الجامعي في إعداد الخريجين لسوق العمل الرقمي.
ضعيفة جدا	0,344	استفدت من مشاركتك في دورات تدريبية أو ورش عمل تتعلق بالثقافة الرقمية خلال دراستك الجامعية.
متوسطة	0,504	تعتقد بأن الجامعة قد قدمت تدريباً كافياً في مجال الثقافة الرقمية.
ضعيفة جدا	0,329	معرفتك بالمجالات التي ترى ضرورة تعزيز التدريب له علاقة بتحسين فرص العمل الرقمية.
ضعيفة جدا	0,243	اتقائك لتحليل البيانات والتجارب مع الذكاء الاصطناعي يضمن لك الاطلاع على فرص عمل واعدة.
قوية	0,742	مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي تعزز بشكل كبير فرص العمل.
ضعيفة جدا	0,293	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

تشير نتائج الجدول رقم(12) إلى أن مستوى العلاقة بين التكوين الجامعي، والدورات الرقمية وإمكانية الحصول على فرص العمل، قد تراوح بين ضعيف إلى قوي، مع سيطرة واضحة لفئة الارتباط الضعيف جدا

، وهو ما يعكس وجود تفاوت كبير بين إدراك الطلبة لأهمية التكوين الرقمي، وبين أثره الفعلي في تحسين فرصهم في سوق العمل الرقمي، أما معامل الارتباط الكلي للمحور فقد بلغ (0,293) وهو ما يصنف ضمن الارتباط الضعيف ويعكس أن التكوين الجامعي والدورات الرقمية رغم أهميتهما، لم يصل تأثيرهما إلى مستوى عال من الفعالية العملية لدى عينة الدراسة.

### 3-مناقشة النتيجة الفرعية الثالثة: والتي جاءت تحت التساؤل التالي: ما علاقة استخدام التكنولوجيا في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية؟

الجدول رقم (13): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لاستخدام التكنولوجيا في توفير فرص العمل

الشدة	الارتباط	العبارة
متوسطة	0,548	مهارتك في الولوج الى مواقع الأنترنت مكنك من زيادة فرص حصولك على عمل.
ضعيفة جدا	0,334	تستخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع أرباب العمل أو إرسال طلبات التوظيف.
ضعيفة جدا	0,245	شبكة التواصل الاجتماعي الإنستغرام يؤدي دورا هاما في توفير فرص عمل.
متوسطة	0,539	هناك صعوبات توجهها عند استخدام الأنترنت للبحث عن وظائف .
قوية	0,612	معرفتك حول استخدام التطبيقات التكنولوجية مثل: اكسال، وورد، باوربونت، ... عزز لديك القدرة على الاطلاع على فرص عمل.
متوسطة	0,490	شبكة التواصل الاجتماعي الفيس بوك يساعدك على توفير فرص عمل.
قوية	0,483	ساهمت المجموعات الداعمة للمشاريع بفعالية في توفير فرص عمل.
متوسطة	0,466	ساهمت جودة تدفق الأنترنت في توفير فرص العمل.
قوية	0,816	معرفتك بالملحقات الرئيسية للمهارات الرقمية له علاقة افتراضية مع الآخرين.
قوية	0,793	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

تشير النتائج الإحصائية في الجدول رقم (13) إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين استخدام التكنولوجيا بمختلف أشكالها، وفرص الحصول على عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية، حيث بلغ معامل الارتباط

الكلي (0,793) وهو ما يعكس ارتباطا قويا يدل على أن كلما ارتفعت كفاءة الخريجين في استخدام التكنولوجيا، زادت احتمالاتهم في الظفر بفرص عمل، وعليه فإن استخدام التكنولوجيا يعد من العوامل المؤثرة بقوة في تمكين خريجي الجامعة الجزائرية من الوصول إلى فرص العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمهارات الرقمية التطبيقية، وبرامج الحاسوب الأساسية، والقدرة على التفاعل الرقمي، وهو ما يفرض على الجامعات تعزيز تكوين الطلبة في هذه الجوانب بشكل عملي وموجه لسوق العمل، كما أن معاملات الارتباط لمختلف العبارات كانت بين قوية ومتوسطة وضعيفة.

### ثالثا: النتيجة العامة للدراسة:

#### 1- القراءة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة الثقافية الرقمية والبحث عن فرص العمل:

##### جدول رقم (14): يوضح النتائج العامة في معامل الارتباط:

المحاور	معامل الارتباط العام	الشدة
ثقافة المهارات الرقمية	0,753	قوية
ثقافة الدورات الرقمية	0,293	ضعيفة جدا
ثقافة استخدام التكنولوجيا	0,793	قوية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 25

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (14) تبين أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين مختلف محاور الثقافة الرقمية والبحث عن فرص العمل حيث:

- توجد علاقة ارتباط قوية بين المهارات الرقمية والبحث عن فرص العمل إذ بلغ معامل الارتباط (0,753)، يشير هذا إلى أن امتلاك المهارات الرقمية العامة مثل إعداد السيرة الذاتية الرقمية والبحث الإلكتروني والتعامل مع المنصات الرقمية يمثل عاملا أساسيا يسهم في رفع جاهزية الخريج للاندماج في سوق العمل.

- توجد علاقة ارتباط ضعيفة جدا بين ثقافة الدورات الرقمية والبحث عن فرص العمل وعلى الرغم من أهمية هذا المحور، إلا أن معامل الارتباط الخاص به كان منخفضا جدا (0,293) ما يشير إلى وجود علاقة

ضعيفة جدا بين المشاركة في الدورات التدريبية الرقمية خلال الدراسة الجامعية وفرص الحصول على عمل، وقد يعزى ذلك إلى ضعف محتوى هذه الدورات، أو عدم توافقها مع متطلبات السوق، أو ربما إلى قلة مشاركة الطلبة فيها، أو عدم إدراكهم لأهميتها العملية في مساره المهني.

- توجد علاقة ارتباط قوية بين ثقافة استخدام التكنولوجيا والبحث عن فرص العمل، حيث سجل هذا المحور أعلى قيمة لمعامل الارتباط (0,793) مما يدل على وجود علاقة قوية ومباشرة بين إتقان الخريجين لاستخدام الوسائل التكنولوجية كالمواقع الإلكترونية، التطبيقات الرقمية، وشبكات التواصل الاجتماعي وبين إمكانية حصولهم على فرص عمل، وتعكس هذه النتيجة أهمية التمكين الرقمي في سياق سوق العمل الحديث، الذي أصبح يعتمد بشكل متزايد على الوسائط الرقمية في التوظيف والتواصل المهني.

ومن جهة أخرى، تؤكد نتائج الدراسة أن استخدام التكنولوجيا والتمتع بالمهارات الرقمية يمثلان الركيزة الأساسية التي تسهم بفعالية في تمكين خريجي الجامعة الجزائرية من الحصول على فرص عمل، في حين أن الدورات الرقمية الجامعية لم تؤد الدور المطلوب منها، مما يستدعي ضرورة إعادة النظر في محتواها، وطريقة تقديمها، وضمان ارتباطها المباشر باحتياجات سوق العمل الرقمية.

ومن خلال المقارنة بين نتائج هذه الدراسة الميدانية حول "مساهمة استخدام التكنولوجيا في توفير فرص عمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية" ونتائج الدراسات السابقة، يتضح وجود اتفاق واضح مع العديد من الدراسات، خاصة فيما يتعلق بالدور الإيجابي للثقافة الرقمية والمهارات الرقمية في تعزيز فرص العمل، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين امتلاك المهارات الرقمية وثقافة استخدام التكنولوجيا وبين توفير فرص العمل وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة **رحاب مصطفى كامل (2022)** التي أكدت على أن الثقافة الرقمية تعد قوة دافعة للاستدامة الاجتماعية والحد من الفجوة الرقمية، وأن امتلاك الأفراد للقدرات الرقمية يؤثر بفعالية على تفاعلهم مع الأحداث والمستجدات.

كما تتقاطع نتائج هذه الدراسة مع دراسة **أسماء البكري وبورقعة سمية (2023)** التي شددت على ضرورة امتلاك الوعي الرقمي والثقافة الرقمية لتعزيز التعليم الإلكتروني، وهو ما يعزز بشكل غير مباشر من قابلية التشغيل لدى الخريجين في بيئة رقمية.

في المقابل، أظهرت نتائج الدراسة ضعف مساهمة الدورات الرقمية الجامعية في تعزيز فرص العمل، وهو ما يتباين مع أهداف بعض الدراسات التي افترضت أن التكوين الجامعي يجب أن يلعب دوراً محورياً في إعداد الخريجين لسوق العمل الرقمي، مثل دراسة **ليندة كحل الراس (2013)** التي ركزت على السياسات الحكومية وتحسين مؤشرات سوق العمل عبر الإنفاق العام، لكنها لم تتناول بشكل معمق الجانب التكويني الرقمي داخل الجامعة. كذلك، فإن دراسة **خيرى محمد شعيب (2011)** رغم تركيزها على أثر إدارة الذات في الحصول على عمل، إلا أنها لم تربط بين إدارة الذات والمهارات الرقمية بشكل مباشر، مما يجعل دراستنا هذه تضيف بعداً أكثر حداثة يتماشى مع تطورات سوق العمل في ظل الرقمنة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن هذه الدراسة تؤكد على أهمية تعزيز رأس المال الثقافي الرقمي لدى خريجي الجامعات، لكنها تكشف عن فجوة واضحة في فعالية الدورات الرقمية الجامعية الحالية، مما يستدعي تطوير البرامج التكوينية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، وضمان تكامل الثقافة الرقمية مع بيئة التعليم الجامعي.

## 2- القراءة السوسيولوجية للعلاقة الارتباطية بين الثقافة الرقمية والبحث عن فرص العمل:

تضح من خلال النتائج الميدانية أن هناك علاقة قوية بين امتلاك الخريجين للمهارات الرقمية واستخدامهم للتكنولوجيا من جهة، وبين قدرتهم على الاطلاع على فرص العمل من جهة أخرى، وهو ما ينسجم مع الطرح السوسيولوجي الذي يرى في الثقافة الرقمية أحد أهم محددات الإدماج المهني في المجتمع المعاصر.

فالتحولات التي فرضها الاقتصاد الرقمي، وممارسات السوق المعولم، أعادت صياغة مفاهيم الجاهزية للتوظيف، حيث لم تعد الشهادة الجامعية لوحدها كافية، بل أضحت رأس المال الرقمي بصفته أحد أشكال رأس المال الثقافي المعاصر معياراً جديداً لتحديد مكانة الفرد وفرصه في السوق. (Bourdieu, 1986, p.

241)

كما تعكس النتائج ضعفاً في مساهمة التكوين الجامعي في إعداد الطلبة لسوق العمل الرقمي، ما يكشف عن فجوة بين النظام التعليمي ومتطلبات الواقع الاقتصادي والاجتماعي، وهو ما يؤكد على ضرورة إعادة هيكلة التكوين الجامعي لدمج الثقافة الرقمية بشكل فعال، فالثقافة الرقمية بوصفها ظاهرة اجتماعية مركبة، لا تختزل في تعلم الأدوات التقنية فقط، بل تشمل أيضاً التكيف مع منطق جديد في التواصل، والبحث، واتخاذ القرار، وهي عوامل أصبحت تحدد بدرجة كبيرة قدرة الخريج على خلق فرصته المهنية بنفسه في بيئة تزداد تنافسية يوماً بعد يوم.



## ملخص الفصل:

في الأخير، واستنادًا إلى ما تطرقنا إليه مسبقًا، فقد تمت الإجابة على تساؤلات الدراسة وتقديم توصيف كمي وكيفي للبيانات الميدانية، حيث تم تحليل مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج SPSS والتفسير السوسيولوجي للعلاقة بين الثقافة الرقمية بأبعادها الثلاثة (المهارات الرقمية، الدورات الرقمية، واستخدام التكنولوجيا) وبين فرص الحصول على العمل لدى خريجي الجامعات الجزائرية.

وقد خلصنا في النهاية إلى أن للثقافة الرقمية، بجوانبها المختلفة تأثيرًا متفاوتًا على قابلية التشغيل، حيث أظهرت كل من المهارات الرقمية واستخدام التكنولوجيا علاقة قوية بفرص الحصول على عمل، في حين كان تأثير الدورات الرقمية ضعيفًا جدًا، مما يشير إلى قصور في هذا الجانب.

وإذا دل ذلك على شيء، فإنه يدل على أن الثقافة الرقمية تمثل عنصرًا مهمًا لكنه غير كافٍ بمفرده لضمان تشغيل الخريجين، بل هناك عوامل أخرى متداخلة تسهم في تحقيق الإدماج المهني، وهو ما يستدعي تكاملًا أكبر بين مخرجات التكوين الجامعي، والمهارات العملية، ومتطلبات سوق العمل الرقمية.



الخاتمة

## الخاتمة

إن موضوع الثقافة الرقمية بات يشكل محوراً استراتيجياً لا غنى عنه في سياق التعليم العالي ومستقبل القوى العاملة، لا سيما في الجزائر، حيث شهدت تحول متسارع نحو التعليم الإلكتروني والاعتماد المتزايد على المنصات الرقمية في المؤسسات الجامعية وهذا ضروري لتنمية الثقافة الرقمية لدى الطلبة والخريجين، حيث أن اكتساب المهارات الرقمية لم يعد خياراً تكميلياً، بل أصبح مطلباً أساسياً للانخراط في سوق العمل الرقمي، الذي يتسم بالديناميكية والتنافسية العالية؛ وذلك من خلال تطوير قدراتهم على استخدام التكنولوجيا لتطوير الأفكار والاطلاع على فرص عمل جديدة.

ومما سبق وما تم التوصل إليه في هذه الدراسة من نتائج حول العلاقة الارتباطية بين الثقافة الرقمية وفرص العمل المتاحة لخريجي الجامعات الجزائرية، أظهرت البيانات وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى إتقان الخريجين للمهارات الرقمية وقدرتهم على الوصول إلى فرص عمل أفضل وأكثر تكيفا مع متطلبات سوق العمل، وفي المقابل دلت النتائج على أن ضعف التأهيل في الجانب الرقمي يؤدي إلى تحديات كبيرة في الحصول على الوظائف، مما يشير إلى وجود قصور ملحوظ في هذا الجانب لدى بعض الخريجين؛ على الرغم من الأهمية البالغة للثقافة الرقمية كعنصر لا غنى عنه لضمان قابلية التوظيف، فإنها تبرز أيضاً أن هذه الثقافة ليست كافية بمفردها، بل أن عملية الاندماج المهني للخريجين تتطلب تضافر مجموعة من العوامل المتداخلة، تشمل جودة التكوين الجامعي، وامتلاك المهارات العملية المكملة للمهارات الرقمية، بالإضافة إلى فهم عميق لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته المتغيرة؛ وهذا يستدعي بالضرورة تكاملاً أكبر بين مخرجات التكوين الجامعي ومستجدات سوق العمل، لضمان إعداد جيل من الخريجين يتمتع بالكفاءات الشاملة اللازمة لتحقيق النجاح المهني.

## قائمة المراجع

## مراجع باللغة عربية

## كتب

- ابراهيم محمد عباس. (2010). الثقافات الفرعية: دراسة انثروبولوجية للجماعات البرشية. دار المعرفة الجامعية.
- أحمد لعربي، و ابراهيم حاج عمر. (12, 2019). آليات التشغيل في الجزائر. المجلة الجزائرية للدراسات الإنسانية، المجلد 01 (العدد 02)، 443-461.
- أسماء البكري ، وسمية بورقعة. (06, 08, 2023). دور الثقافة الرقمية في تعزيز عملية لتعليم الإلكتروني بالجامعة لجزائرية في ظل الكوفيد 19 -قراءة في الظروف والابعاد-. مجلة المجتمع والرياضة، المجلد 06 (العدد 02)، 254-263.
- أنجريس، م. (2019). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات عملية-. (ب. ص. وآخرون، Trad.). الجزائر: دار القصبة للنشر.
- أنطوني جينز. (2005). ترجمة فايز الصياح، علم الاجتماع، لبنان: المنظمة العربية لترجمة.
- بلقاسم رحالي، وركن الدين فلاك. (15-16 نوفمبر، 2011). دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر، خلال فترة 1970-2010. الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة لمسيلا، الجزائر.
- ثورية بلقايد. (2018). الممارسة النسوية للقطاع غير رسمي وتحديات سوق العمل الجزائري - دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار. تلمسان-الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد، في العلوم الاقتصادية.
- جلال محمد النعيمي. (2009). دراسة العمل في إطار الإنتاج والعمليات، عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- جمال عبد الناصر. (2006). المعجم الاقتصادي، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

الحبيب بن باير، ومحمد بن كاملة. (13-14 أبريل، 2011). التشغيل في الجزائر-مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2010-2006، ملتقى جامعة بسكرة حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة.

حسين رحيم. (شتاء-ربيع، 2014). سياسات التشغيل في الجزائر-تحليل وتقييم. مقال موضوعات اقتصاد الجزائر، بحوث اقتصادية-عربية (العدد 61-62).

حمدي، أ. (2002). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية. القاهرة، مصر: دار النشر للجامعات.

حياة سنوسي. (10 ماي، 2022). الثقافة الرقمية: قراءة تحليلية في المفهوم وعوامل اكتسابها.

مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 10 (العدد 02)، 318-308.

خاتمة لواتي، خالد رجم، ومنال ابتسام منقوري. (10، 10، 2022). الثقافة الرقمية كأحد عوائق التحول الرقمي-دراسة نظرية.

المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 02 (العدد 02)، 99-107.

رافع، أ.، & علوان، ت. (2019، ديسمبر 17). دور النشاط البدني الرياضي التربوي في التنمية بعض المهارات الحياتية لدى

طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. مجلة الإبداع. المجلد (10). العدد (2). مكرر جزء (2).

رانيا عبد المنعم. (2003). الصعوبات التي تواجه طلبة الصف العاشر بمحافظة غزة في استخدام الحاسوب وعلاقتها ببعض المتغيرات. جامعة الأقصى، كلية التربية.

رحاب مصطفى كامل. (يناير، 2022). دور الثقافة الرقمية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية وسد الفجوة الرقمية: دراسة تحليلية

للمفاهيم في ظل تداعيات كوفيد-19. المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، المجلد 1 (العدد 1)، 26-49.

رميساء قراري. (12، 2020).

أهمية الثقافة الرقمية في تطوير خدمات الهيئات الرياضية الحكومية، وزارة الشباب والرياضة الجزائرية، نموذجا. مجلة علوم الأداء الرياضي.

زهير حافطي، ورشيد مزلاج. (2019). الثقافة المعلوماتية وحتمية تعليمها في الجامعات الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة 2.

مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (العدد 52).

سليمان أحمية. (27-26 أفريل، 2009). السياسات العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. الملتقى الدولي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيدة-الجزائر، جامعة الطاهر مولاي.

السماك، م. أ. (2011). طرق البحث العلمي (أسس وتطبيقات). الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

سميرة حربي، ومهدية هامل. (30 ديسمبر، 2020). سياسات التشغيل في الجزائر واقتصاد السوق - واقع وأفاق.

مجلة الإبراهيمية للعلوم الاجتماعية والانسانية (العدد 07)، 25-44.

سهام بن رحمون. (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي. جامعة محمد خيضر، بسكرة، تخصص تنمية الموارد البشرية.

صليحة محمدي، وساميخوش. (01 أفريل، 2021). الثقافة الرقمية: دراسة تحليلية في المفهوم.

المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 10 (العدد 02)، 01-10.

صونية العيدي. (2021). منهجية كتابة مذكرات التخرج في العلوم الاجتماعية. بسكرة: دار علي بن زيد.

ضياء مجيد الموساوي. (2007). سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

عبد العزيز فهمي هيك. (1966). مبادئ الاساليب الاحصائية. المركز الدولي لتعليم الاحصاء.

عبد الفتاح سمير، وزينب عبد الحميد. (2004). علم النفس الاجتماعي أهداف واتجاهات. المكتب الجامعي.

عبد الحليم مجلال، وأحمد بوسو اليم. (2020). مؤشر اتمفتاحية حول سوق العمل في الجزائر. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية.

بحوث دراسات، المجلد: 08 (العدد: 01)، 43-57.

عبدالرزاق تومي. (2013). ثقافة المعلومات متوجهة نظر اختصاصيا المعلومات، دراسة ميدانية لولاية أملمواقي.

مجلة المكتبات والمعلومات.

عبد العليم عبد القادر، ومحمود رمضان. (2019). الثقافة الرقمية لطلال بالدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية.

مجلة علوم التربية، المجلد: 184 (العدد: 03).

علي حمدي. (2008). تنظيم وتطوير سوق العمل، الدوحة: منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل.

فاطمة بنزيب. (12, 2019). فضاءات المطالعة العمومية ودور هافيت تفعيل ونشر ثقافة المعلوماتو الثقافة الرقمية.

المجلة العربية للأرشيفو الوثائقو المعلومات، 23(46)، 418-445.

كمال الجعوري. (2018). الشباب الجامعي المتخرجو إشكالية الاستبعاد المهني. مجلة الأدابو العلوم الاجتماعية، المجلد 19(العدد 01)، 194-212.

## المجلات :

محمد إبراهيم مقداد، ومارن أبو حصيرة. (2019). اقتصاد العمل. فلسطين: كلية التجارة-الجامعة الإسلامية بغزة، مسار تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية.

محمد در. (2017). أهم مناهج والعينات وأدوات البحث العلمي. 9(9). 309-325.

محمد صالح تركي القرشي. (2010). علم اقتصاد التنمية. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

محمد صالي، و عبدالكريم فضيل. (ديسمبر، 2014). النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية(العدد 17)، 119-136.

محمد منير مرسى. (2002). الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتب.

مدحت القرشي. (2007). اقتصاديات العمل. الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ط1.

مركز الإحصاء. (2018). دليل المعاينة الإحصائية (أدلة المنهجية والجودة- دليل رقم 01).

مريم سيخي. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية.

معمر داود. (2013). مقارنة ثقافية للمجتمع الجزائري.

المغربي، ك. م. (2017). أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

مكتب العمل الدولي. (2013). الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم. التقرير الخامس(1).



- ناصر دادي عدون، وعبد الرحمن العايب. (2010). البطالة وإشكالية التشغيل، الهيكل الاقتصادي من خلال حالة الجزائر، الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- نجيب ابراهيم نعمة الله. (2002). نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- نصر الكلوت. (2003). برنامج مقترح لتنمية الثقافة الإلكترونية لطلبة جامعة الأقصى بغزة. جامعة الأقصى، كلية التربية.
- وجدي بركات، وعبد المنعم توفيق توفيق. (19-18, 05, 2009). الاطفال والعوالم الافتراضية، آمال واطار. مؤتمر الطفولة في عالم المتغير. البحرين: الجمعية البحرينية لتنمية الطفولة.
- وسام حسيني، ومحمد رتيعة. (01, 10, 2021). دراسة وتقييم سوق العمل في الدول العربية باستخدام نماذج . مجلة لاقتصاد الجديد، المجلد 12 (العدد 04) ، 619-635.
- يوسف عبد علي الأسدي، وآخرون. (2018). اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه. البصرة-العراق: مؤسسة البصرة للطباعة والنشر.

## المذكرات و الرسائل الجامعية :

حنان سايح، وفاطمة الزهراء بوعناني. (2014). سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج ماجستير في العلوم التجارية، جامعة بوبكر بلقايد. تلمسان، كلية العلوم التجارية.

دحمانى محمد ادريوشن. (2013). إشكالية التشغيل في الجزائر. جامعة تلمسان، الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد كمي.

زكريا جرفي. (2020).

أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر- دراسة تحليلية للفترة 200/2018 في العلوم الاقتصادية تخصص: اقتصاد مالي تطبيقي . أطروحة مقدمة لنيل شهادة بكرة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية. صبرينة مقناني. (2006). التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية. قسنطينة. أطروحة دكتوراه علم مكتبات ، قسنطينة (الجزائر).

محمدحود. (2020). أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية و قياسية (2000-2018). أطروحة دكتوراه، الجزائر.

## مراجع أجنبية :

### كتب

Bourdieu, P. (1986). In Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, edited by John G. Richardson. New York: Greenwood Press.

Ku,M. and others, Sodi. (jeune, 2017). Digital Culine. international journals of advancedreserch in computer Science and softnare engineering .

### مواقع إلكترونية

مديرية السياحة والصناعة التقليدية. (2024). مهام مديرية السياحة والصناعة التقليدية بسكرة

Récupéré sur <https://biskra.mta.gov.dz/>

كمال جغوري. (2023). سوق العمل في الجزائر-الخصائص والتحديات.

.



الملاحق

## الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر \_بسكرة\_

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

استمارة حول موضوع

الثقافة الرقمية وفرص العمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية

مذكرة مكملة لمتطلبا نيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة:

العبيدي صونية

عباسي نورهان منار

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم التعاون معنا في هذه المذكرة بوضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة

ونحيطكم علما أن هذه المعلومات ستحظى بسرية تامة تقبلوا منا فائق الاحترام والامتنان وشكرا

**المحور الأول: محور البيانات الشخصية:**1- الجنس: ☐ ذكر: ☐ أنثى: ☐

2- السن: .....

3- المستوى الدراسي: ☐ ليسانس: ☐ ماستر: ☐ دكتوراه: ☐

4- التخصص: .....

5- الكلية: .....

**المحور الثاني: ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل:**

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	أنت راضي عن مهارتك الحالية في البحث عن فرص عمل باستخدام الأجهزة الذكية.			
2	استقدت من مهارات استخدام الأجهزة الذكية في توفير المعلومات اللازمة للبحث عن فرص عمل.			
3	تشعر بالأريحية عند استخدامك المنصات الإلكترونية التي تعتمد عليها للبحث عن وظائف.			
4	استمراريتك في تطوير المهارات الرقمية ساعدك في الاطلاع على فرص العمل.			
5	قدرتك في سرعة التجاوب مكنك من اقتناص فرص عمل.			
6	معرفتك لمميزات ثقافة المهارات الرقمية شجعك على الاطلاع عن فرص العمل.			
7	ساهمت المهارات الرقمية في تحقيق جاهزيتك للاطلاع على فرص عمل في سوق العمل الرقمي.			
8	استمراريتك في استخدام الأجهزة الذكية شجعك في الاطلاع على فرص عمل.			
9	استقدت من مهارتك في بناء السيرة الذاتية الرقمية للاطلاع على فرص عمل.			

### المحور الثالث: ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل:

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	تكوينك الجامعي طور لديك المهارات الرقمية التي تساعدك على الاطلاع على فرص عمل.			
2	يساهم التكوين الجامعي في إعداد الخريجين لسوق العمل الرقمي.			
3	استفدت من مشاركتك في دورات تدريبية أو ورش عمل تتعلق بالثقافة الرقمية خلال دراستك الجامعية.			
4	تعتقد بأن الجامعة قد قدمت تدريباً كافياً في مجال الثقافة الرقمية.			
5	معرفتك بالمجالات التي ترى ضرورة تعزيز التدريب له علاقة بتحسين فرص العمل الرقمية.			
6	اتقانك لتحليل البيانات والتجارب مع الذكاء الاصطناعي يضمن لك الاطلاع على فرص عمل واعدة.			
7	مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي تعزز بشكل كبير فرص العمل.			

### المحور الرابع: ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل.

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	مهارتك في الولوج الى مواقع الأنترنت مكنك من زيادة فرص حصولك على عمل.			
2	تستخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع أرباب العمل أو إرسال طلبات التوظيف.			
3	شبكة التواصل الاجتماعي الإنستغرام يؤدي دورا هاما في توفير فرص عمل.			
4	هناك صعوبات توجهها عند استخدام الأنترنت للبحث عن وظائف.			
5	معرفتك حول استخدام التطبيقات التكنولوجية مثل: اكسال، وورد، باوربونت، ... عزز لديك القدرة على الاطلاع على فرص عمل.			
6	شبكة التواصل الاجتماعي الفيس بوك يساعدك على توفير فرص عمل.			
7	ساهمت المجموعات الداعمة للمشاريع بفعالية في توفير فرص عمل.			
8	ساهمت جودة تدفق الأنترنت في توفير فرص العمل.			
9	معرفتك بالملحقات الرئيسية للمهارات الرقمية له علاقة افتراضية مع الآخرين.			



## الملحق رقم 02

## قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة	التخصص	اسم ولقب الأستاذ (ة)
أستاذ محاضر (ب)	علم اجتماع تنظيم وعمل	سميرة مشري
أستاذ محاضر (أ)	علم اجتماع القانوني	سميرة بشقة
أستاذ	علم اجتماع التنمية	سليمة بوزيد

### الملحق رقم 03

#### الاستمارة بعد التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر \_بسكرة\_

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

استمارة حول موضوع

#### الثقافة الرقمية وفرص العمل لدى خريجي الجامعة الجزائرية

مذكرة مكملّة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة:

العبيدي صونية

عباسي نورهان منار

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم التعاون معنا في هذه المذكرة بوضع (x) أمام الإجابة الصحيحة ونحيطكم

علما أن هذه المعلومات ستحتوى بسرية تامة تقبلوا منا فائق الاحترام والامتنان وشكرا.

## المحور الأول: محور البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر: أنثى:

2-السن: .....

3-المستوى الدراسي: ليسانس: ماستر: دكتوراه:

4-التخصص: .....

## المحور الثاني: ثقافة المهارات الرقمية في البحث عن فرص عمل:

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	أنت راضي عن الإمكانيات الحالية في البحث عن فرص عمل باستخدام الأجهزة الذكية.			
2	ساعدك استخدامك للأجهزة الذكية في توفير المعلومات اللازمة للبحث عن فرص عمل.			
3	تمكنك من استخدام المنصات الإلكترونية يشعرك بالأريحية عند البحث عن وظائف.			
4	قدرتك في تطوير المهارات الرقمية ساعدك في الاطلاع على فرص العمل.			
5	قدرتك في سرعة التجاوب مكنك من اقتناص فرص عمل.			
6	معرفتك لمميزات ثقافة المهارات الرقمية شجعك على الاطلاع عن فرص عمل.			
7	ساهمت المهارات الرقمية في تحقيق جاهزيتك للاطلاع على فرص عمل في سوق العمل الرقمي.			
8	قدرتك على استخدام الأجهزة الذكية شجعك في الاطلاع على فرص عمل.			
9	مهارتك في بناء السيرة الذاتية الرقمية ساعدتك في الاطلاع على فرص عمل.			

**المحور الثالث: ثقافة الدورات الرقمية في البحث عن فرص عمل:**

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	تكوينك الجامعي طور من مهارتك الرقمية للاطلاع على فرص عمل.			
2	ساهم تكوينك الجامعي في إعدادك لسوق العمل الرقمي.			
3	استفدت من مشاركتك في دورات تدريبية تتعلق بالثقافة الرقمية خلال دراستك الجامعية.			
4	تعتقد بأن الجامعة قدمت تدريباً كافياً في مجال الثقافة الرقمية.			
5	معرفتكم بالمجالات التي ترى ضرورة تعزيز التدريب له علاقة بتحسين فرص العمل الرقمية.			
6	تمكنك من برنامج الذكاء الاصطناعي يضمن لك الاطلاع على فرص عمل واعدة.			
7	مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي تتنوع بشكل كبير فرص العمل.			

**المحور الرابع: ثقافة استخدام التكنولوجيا في البحث عن فرص عمل:**

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	غير محايد
1	مهارتك في الولوج الى مواقع الأنترنت مكنك من زيادة فرص حصولك على عمل.			
2	تستخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع أرباب العمل أو إرسال طلبات التوظيف.			
3	ساعدتك شبكة الإنستغرام في توفير فرص عمل.			
4	واجهتك صعوبات عند استخدام الأنترنت للبحث عن وظائف.			
5	معرفتك حول استخدام التطبيقات التكنولوجية: إكسال، وورد، باوربونت، ... عزز لديك القدرة في الحصول على فرص عمل.			
6	شبكة التواصل الاجتماعي الفيس بوك يساعدك على توفير فرص عمل.			
7	ساهمت حاضنة الأعمال بفعالية في توفير فرص عمل.			
8	ساهمت جودة تدفق الأنترنت في الحصول على فرص العمل.			
9	معرفتك بالملحقات الرئيسية للمهارات الرقمية له علاقة افتراضية مع الآخرين.			