



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم الاجتماع العمل والتنظيم موسومة بـ

المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية

-دراسة ميدانية لعينة من أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة ابن خلدون -تيارت-

تحت إشراف:

أ. / مرياح مليكة

من إعداد الطالب (ة):

ط. / بريك رجاء

ط. / بلمصطفى فاطمة الزهراء

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر -ب-	عرباوي نصيرة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -ب-	مرياح مليكة
مناقشا	أستاذ محاضر -أ-	بن براهيم دليلة

السنة الجامعية: 2022 - 2023

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية، وباعتبار مفهوم الهوية المهنية مفهوما مركزيا له حضور بارز في مختلف الدراسات الحديثة خاصة في العلوم الاجتماعية، واعتمدنا في دراستنا على حالات المتمثلة في مجموعة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، كما طبقنا أداة المقابلة باعتبارها الأنسب في دراستنا، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي الوصفي.

وجاءت إشكالية دراستنا الرئيسية كالتالي:

### - كيف تسهم المحددات السوسيوثقافية في تشكيل هويته الجامعية؟

ومن هذا التساؤل جاءت التساؤلات الفرعية:

- كيف تسهم التنشئة التنظيمية للأستاذ الجامعي في تشكيل هويته المهنية؟

- ما هي المحددات الثقافية التي تؤدي إلى تكوين وتشكيل هوية للأستاذ الجامعي؟

- كيف تسهم المحددات الاجتماعية والمهنية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؟

ومن هذه التساؤلات طرحنا الفرضية الرئيسية والتي مفادها:

- تساهم المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية.

كما تمحورت الفرضية العامة إلى فرضيات جزئية:

- يسهم الاندماج المهني والالتزام الوظيفي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي.

- تحتم قيمة العمل وحسن المعاملة والاحترام ومختلف القيم كمحددات ثقافية في تشكيل هوية الأستاذ.

- للعلاقات الاجتماعية وجماعات العمل دور في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ.

وختمت دراستنا بمجموعة من النتائج أهمها:

- الالتزام الوظيفي والاندماج المهني له دور في تحقيق الاستقرار المهني للأستاذ الجامعي.

- التنشئة التنظيمية لها دور في تحقيق أهداف تنظيمية للأستاذ الجامعي والمنظومة الجامعية.

- الامتثال لقيم العمل يجعل الأستاذ الجامعي يجسد فاعلية العمل الجماعي.

- الهوية داخل الجماعة الواحدة هي التي تبرر سلوك الأساتذة وأفكارهم والخصوصية الثقافية أو المحيط الثقافي.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية، المحددات الثقافية، المحددات الاجتماعية، الهوية المهنية، الأستاذ الجامعي.

### Abstract:

The study aimed to know the sociocultural determinants of the university professor and its role in the formation of identity, and considering the concept of professional identity as a central concept that has a prominent presence in various modern studies, especially in the social sciences, and we relied in our study on cases represented by a group of professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology, as well We applied the interview tool as the most appropriate in our study, and we relied on the descriptive analytical approach.

The main problem of our study was as follows:

-How do sociocultural determinants contribute to shaping his university identity?

From this question came the sub-questions:

-How does the organizational upbringing of a university professor contribute to shaping his professional identity?

- What are the cultural determinants that lead to the formation and formation of an identity for a university professor?

-How do the social and professional determinants contribute to shaping the professional identity of the university professor?

Among these questions, we put forward the main hypothesis, which states:

The sociocultural determinants of the university professor contribute to shaping the professional identity.

The general hypothesis also centered on partial hypotheses:

Professional integration and job commitment contribute to shaping the identity of a university professor.

-The value of work, good treatment, respect and various values are concerned as cultural determinants in shaping the professor's identity.

Social relations and work groups have a role in shaping the professional identity of the professor.

Our study concluded with a set of results, the most important of which are:

Career commitment and professional integration play a role in achieving professional stability for university professors.

Organizational upbringing has a role in achieving the organizational goals of the university professor and the university system.

Compliance with work values makes the university professor embody the effectiveness of teamwork.

-Identity within the same group is what justifies the behavior of teachers and their ideas and cultural specificity or cultural environment.

**Keywords:** organizational upbringing, cultural determinants, social determinants, professional identity, university professor.

---

## شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله  
الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع  
نتقدم بالشكر والامتنان للأستاذة المشرفة "مرباح مليكة" على  
قبولها تأطيرنا، فكل الاحترام والتقدير لها.  
كما نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ داود عمر الذي كان في  
خدمتنا طوال الخمس سنوات.  
وإلى جميع أساتذتنا الأفاضل بقسم علم الاجتماع، نشكر كل من  
ساهم في تكويننا وتدريبنا في مرحلة التدرج على ما قدموه لنا  
من علم ومعرفة ونصائح أكاديمية.

## الإهداء :

الحمد لله الذي نفتح بحمده الكلام .

الحمد لله الذي أوتي بحكمته المخلوقات ورفع المؤمنين الذين أوتوا العلم درجات،

اللهم صلي على محمد وعلى آله وصحبه تسليما أما بعد .

ثمرة هذا الجهد المنجز بفضل الله تعالى وفرحتي المنتظرة أهديتها :

إلى من بسمتها غايتي وما تحت أقدامها جنتي، إلى حبيبتي وملاكي في الحياة ، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسما لجراحي، إلى بسمة الحياة وسر الوجود شفاها الله وحفظها لنا، إلى أمي ثم أمي ثم أمي الغالية.

إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار إلى سندي الثابت في الحياة ومعلمي الأول أبي العزيز المعطاء الكريم.

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد وأستند إلى من كانوا مصدر العطاء والمحبة وظلي في الكثير من العقبات إلى إخوتي "جواد" و"حكيم" حفظهما الله.  
إلى جدي حبيبي شفاه الله وعفاه وجدتي حبيبتي اللذين لم يبخلوني بالدعاء لسنين طوال.

إلى من كانوا عوناً لي، إلى منبع المحبة والوفاء إلى أعزائي

" قادة، حلومة ، محمد ، خيرة ، خالد".

إلى من تحلو بالإخاء والوفاء ، إلى من سعدت برفقتهم في دروب الحياة ، إلى أحبائي أصدقائي.

رجاء

إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَالصَّلَاةَ وَالسَّلَامَ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ أَمَا بَعْدُ

بِكُلِّ تَقْدِيرٍ وَإِخْلَاصٍ وَاعْتِرَافٍ بِالْفُضْلِ وَالْجَمِيلِ، أَهْدِي ثَمَرَةَ

نَجَاحِي الْعِلْمِيِّ الْمَتَوَاضِعِ

إِلَى الْوَالِدَيْنِ الْكَرِيمَيْنِ حَفْظَهُمَا اللَّهُ وَرَعَاهُمَا وَأُمَدَّهُمَا بِالصَّحَةِ

وَالْعَافِيَةِ.

إِخْوَتِي "جِيهَادُ وَبِسْمَةِ قَمَرِ الدِّينِ وَعَمِيدِ الْإِلَهِ"

إِلَى كُلِّ مَنْ سَانَدَنِي فِيهِ إِتْجَازَ هَذَا الْبَحْثِ

فَاطِمَةُ

## فهرس المحتويات

ملخص الدراسة .....	
شكر وتقدير .....	
الإهداء : .....	
فهرس الجداول .....	
فهرس الأشكال .....	
مقدمة .....	أ

### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة .....	4
2- فرضيات الدراسة .....	5
3- أسباب اختيار الموضوع .....	5
4- أهمية الدراسة .....	6
5- أهداف الدراسة .....	6
6- المفاهيم الإجرائية .....	6
7- المقاربات النظرية .....	7
8- الدراسات السابقة .....	12
9- التعقيب على الدراسات السابقة .....	17
10- صعوبات البحث .....	19

### الفصل الثاني: الخلفية السوسيوتنظيمية للتنشئة التنظيمية

تمهيد .....	21
أولاً: التنشئة التنظيمية .....	22
1-1- مفهوم التنشئة التنظيمية .....	22
1-2- نظريات التنشئة التنظيمية، وتشكل الهوية المهنية: .....	23
1-3- نماذج وعمليات التنشئة التنظيمية: .....	25
1-4- مراحل التنشئة التنظيمية: .....	26
ثانياً: الاندماج المهني: .....	27

27	1-2- مفهوم الاندماج المهني: .....
29	2-2- أنواع ومستويات الاندماج المهني: .....
30	3-2- مظاهر الاندماج المهني وأشكاله: .....
32	4-2- العوامل الشخصية المساعدة على الاندماج المهني: .....
32	5-2- الإجراءات المتبعة لتحقيق الاندماج المهني الفعال: .....
34	ثالثا: الالتزام الوظيفي: .....
34	1-3- تعريف الالتزام الوظيفي: .....
34	2-3- أهمية الإلتزام الوظيفي: .....
35	3-3- خصائص وأهداف الإلتزام الوظيفي: .....
36	4-3- العوامل المؤثرة في الإلتزام الوظيفي: .....
38	5-3- نظريات الإلتزام الوظيفي: .....
40	6-3- عناصر وخصائص التنظيم البيروقراطي: .....
41	خلاصة .....

### الفصل الثالث: تحليل سوسيوتنظيمي للقيم

43	تمهيد .....
44	أولا: القيم .....
44	1-1- مفهوم القيم وخصائصها: .....
44	1-1-1- مفهوم القيم .....
46	1-1-2- خصائص القيم: .....
47	2-1- تصنيف القيم ومصادرها .....
47	1-2-1- تصنيف القيم: .....
48	2-2-1- مصادر القيم: .....
49	3-1- مقاييس القيم: .....
51	4-1- النظريات المفسرة للقيم: .....
51	5-1- أهمية القيم: .....
52	ثانيا: القيم التنظيمية كمحدد ثقافي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي .....
52	1-2- تعريف القيم التنظيمية وتطورها: .....
53	2-1-2- تطور القيم التنظيمية: .....



54	2-2- تصنيف القيم التنظيمية حسب (ديف فرانسيس ومايك ودكوك):
54	2-3- أثر القيم التنظيمية على العاملين في المنظمات:
55	2-4- القيم في المنظمة في الفكر الإسلامي:
56	2-5- التحلي بالقيم الأخلاقية وحسن المعاملة:
57	ثالثا: قيمة العمل ودورها في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي
57	3-1- مفهوم قيم العمل:
57	3-2- التطور التاريخي لدراسة قيم العمل:
59	3-3- مصادر وأهمية قيم العمل
62	خلاصة

#### الفصل الرابع: تحليل سوسيوتنظيمي للمحدات الاجتماعية

64	تمهيد
65	أولا: العلاقات الاجتماعية:
65	1-1 مفهوم العلاقات الاجتماعية:
65	1-2- أنواع العلاقات الاجتماعية:
66	1-3- العلاقات الاجتماعية كمفسرة لثقافة المؤسسة:
67	1-4- العلاقات الاجتماعية ودورها في ضبط الأداء المهني:
68	ثانيا- جماعات العمل:
68	2-1- مفهوم جماعات العمل:
69	2-2- تكوين جماعات العمل وتطورها:
70	2-3- أنواع جماعات العمل:
71	ثالثا: جماعات العمل والتنظيم غير رسمي:
71	3-1- نشوء التنظيم غير الرسمي:
72	3-2- اللجوء للتنظيم غير الرسمي:
73	3-3- السلوك التنظيمي للجماعات:
74	3-4- تحقيق تفاعل وانسجام الجماعات:
75	خلاصة

#### الفصل الخامس: وإسقاط سوسيوتنظيمي لمفهومي الهوية والهوية المهنية (الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي)

77	تمهيد
----	-------

78	أولاً: الهوية .....
78	1-1- مفهوم الهوية: .....
79	1-2- خصائص ووظائف الهوية: .....
80	1-3- أنماط وحالات الهوية: .....
82	1-4- العوامل الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية: .....
83	ثانياً: ماهية الهوية المهنية: .....
83	2-1- مفهوم الهوية المهنية: .....
84	2-2- مصادر بناء الهوية المهنية داخل المنظمة: .....
85	2-3- خصائص ونماذج الهوية المهنية: .....
87	2-4- التفاعل من أجل تملك هوية مهنية: .....
88	2-5- أزمة الهوية المهنية: .....
89	2-6- النظريات المفسرة للهوية المهنية: .....
92	ثالثاً: الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي .....
92	3-1- تنظيم وتطور نظام التعليم العالي في الجزائر: .....
94	3-2- الجامعة الجزائرية ورهان التكوين من أجل التنمية ونقل التكنولوجيا: .....
94	3-3- وظائف الجامعة: .....
95	3-4- أهداف الجامعة ومكوناتها: .....
97	3-5- الأستاذ الجامعي .....
103	خلاصة .....

#### الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة

106	تمهيد .....
106	أولاً: مجالات الدراسة: .....
106	1- المجال الزمني: .....
106	2- المجال المكاني: .....
110	3- المجال البشري: .....
110	ثالثاً: أدوات الدراسة .....
111	عرض وتحليل المقابلات: .....
137	رابعاً: مجتمع وعينة والدراسة .....

138	خامسا: عرض نتائج الدراسة.....
138	5-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:
138	5-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:
139	5-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:
139	سادسا: مناقشة نتائج الفرضيات:
140	مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:
141	مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية:
143	اقتراحات وتوصيات:
143	خاتمة.....
143	اقتراحات وتوصيات .....
146	قائمة المراجع .....
152	الملاحق.....

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
48	يوضح أنماط القيم التي يحتويها الاختبار	.1
49	يوضح أمثلة على عبارات المقياس	.2
92	يوضح عدد المؤسسات التعليم العالي في الجزائر وعدد المسجلين ما بين (1998-1999)	.3
104	قائمة كليات وملحقات ومعهد جامعة ابن خلدون تيارت	.4

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
47	يمثل القيم الرئيسية	.1
90	يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار	.2

# مقدمة

## مقدمة

تشهد المؤسسات الخدمانية اليوم مزيجاً من الثقافات أنتجت من خلال تفاعلات اجتماعية مبنية على تراتبية سوسيو تاريخية مشكّلة من خلالها رواسب سوسيوثقافية عبر فترات ومراحل زمنية مختلفة شهدت تغيراً في أنساقها، فالمؤسسة الجزائرية عاشت هويات منذ فترة التسيير الذاتي على أنه كانت هويات ثورية تحكم وتسير هذه المؤسسات بمنطق الثورة، فالدولة الجزائرية استوردت نظام التسيير الذاتي بشكل قانوني وبناءً على هيكلها التسييري والمادي دون مراعاة التركيبة الاجتماعية والثقافية، فالفرد آنذاك كان لا يزال ذو بنية فكرية لا تتماشى والعصر المؤسسي، وبعد ذلك استوردت نظام التسيير الإشتراكي المبني على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فسادت العقلية الشيوعية التي تعتبر كبداية جديدة لنظام اقتصادي واجتماعي جديد، فأصبح العامل يمتاز بثقافة ذات نمط اشتراكي محض فقد حققت المؤسسة نوعاً من التطور لكن من الجانب التقني وليس من الجانب الثقافي وما عرف في هذه الفترة الإهتمام بالتعليم، فقد سطرت الدولة برامج تعليمية مختلفة الأطوار والتي من بينها الجامعة، بإعتبارها معياراً معرفياً وثقافياً تعتمد عليه البلاد من أجل توظيف طاقة بشرية ذات كفاءة ومهارة تشغل مختلف الوظائف (اقتصادية، سياسية، اجتماعية، أمنية) فأصبحت الجامعة تشهد تغيرات من فترة إلى أخرى مرتبطة بظروف سياسية مباشرة ثم بعد ذلك مرحلة إعادة الهيكلة المالية والعضوية أين شهدت الجامعة زيادة تفرعات أخرى، وقد انعكس هذا على فكر وثقافة الأستاذ الجامعي، أين أصبحت هذه المؤسسة تعرف مدخلات مختلفة على غرار ما كانت عليه سابقاً في مختلف مجالاتها، كما أصبحت ذات نسق مفتوح يتأثر بال محيط الخارجي الأمر الذي جعلها تعرف تجمعات كبيرة من مختلف المناطق، وأصبحت تتواجد بها ثقافات مختلفة ساهمت في تشكيل تركيبة سوسيوديموغرافية من نسق ثقافي واجتماعي معين ومتباين مستمد من بيئات مجتمعية متنوعة، ما ساهم في إثراء الجامعة وهذا ينعكس بدوره على هوية الأستاذ الجامعي والذي يعتبر من بين أهم مكوناتها وسبب وجودها فلا يكاد يخلو أي أستاذ من هوية وقيم وخلفية وتركيبية وعلاقات ومعايير واتجاهات ورموز ومحددات اجتماعية أخرى مختلفة والتي يأتي بها هو كذلك معه وتصبح كثافة تعاملية وكفعل اجتماعي له دلالات يمكن تفسيرها بناءً على ذهنية وعلى هذه التركيبة فالهوية الاجتماعية هي بمثابة الشعور والإدراك والتفاعل والتقارب الثقافي بين الماضي والحاضر والمستقبل، فمن خلال المقاربة الهويةية الأستاذ شكل مفهوم الهوية التنظيمية التي تعبر عن كينونة مادية ومعنوية يمثل إليها، وتعيد إنتاج نمط سلوكي من خلال عملية التنشئة التنظيمية بحيث يصبح للأستاذ انطباعات واتجاهات وقيم تترسخ فيه بناءً على ما هو موجود في هذه المؤسسة فمن خلال التعارف والعمل والعلاقات المهنية والزمالة تتشكل علاقات اجتماعية بين الأساتذة ما يجعلهم يصيغون قيم جماعية تؤطر أفعالهم

وتصرفاتهم فيما بينهم ، فالعلاقات المهنية لها إطار يحكمها ومن خلاله يكون الأستاذ اتجاهات وردود أفعال قد نلاحظ من خلالها على أنه قد يكون راضيا على هذه الهوية أو غير ذلك، هذا ما جعل موضوع الدراسة يعتبر من بين الإهتمامات البحثية وضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، وبناء على هذا الإهتمام تم تفكيك موضوع الدراسة إلى:

خصصنا الفصل الأول للإطار المنهجي للدراسة والذي تضمن إشكالية الدراسة وفرضياتها، أسباب إختيارها وأهميتها كما تطرق إلى أهدافها وأهم ما جاء فيها من مفاهيم بالإضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة حول الهوية المهنية عامة.

الجانب النظري والذي يضم أربعة فصول، حيث يحتوي الفصل الثاني من دراستنا على التنشئة التنظيمية وأهم أبعادها، أما الفصل الثالث فهو يتمحور حول المحددات الثقافية المتمثلة في القيم باختلافها، بالنسبة للفصل الرابع والذي تضمن العلاقات الاجتماعية وجماعات العمل كمحددات اجتماعية، كما هو موضح في المحتوى وفي الفصل الخامس نجده يضم إسقاط سوسيوتنظيمي لمفهوم الهوية والهوية المهنية، وتناول بعض المقاربات النظرية الكبرى التي عالجت موضوع الهوية المهنية، كما احتوى على مفهوم الأستاذ الجامعي ودوره الفعال داخل المؤسسة الجامعية.

في حين احتوى الجانب التطبيقي الفصل السادس من دراستنا، حيث ضم مجالات الدراسة والمنهج المتبع وأهم الأدوات المستخدمة بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، وأهم النتائج المتحصل عليها ومناقشتها وتناول أيضا مجموعة من التوصيات والإقتراحات، وفي الأخير خاتمة.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

2- فرضيات الدراسة:

3- أسباب اختيار الموضوع:

4- أهمية الدراسة:

5- أهداف الدراسة

6- مفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة



## 1- إشكالية الدراسة:

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم وخاصة في القرن الواحد والعشرين، شهد واقع التغيير الاجتماعي والثقافي بفتح مجالات داخل الأنساق الاجتماعية، وأدى هذا التغيير إلى التحديات الثقافية داخل الأدوار المهنية، تنطلق من كون الأفراد في تفاعلهم مع الآخرين، ومع بيئتهم يخلقون ويعدلون الثقافة التي تضم القيم، المعتقدات، والمعايير التي تحكم الفكر والتفاعل، وهي تستند في تفسيرها للواقع بكل أبعاده إلى المتغيرات الثقافية.

فالأفراد يتفاعلون فيما بينهم ضمن النسق الاجتماعي مكونين علاقات اجتماعية، هذه العلاقات لا يمكن أن تكون منعزلة عن النسق المتواجد فيه، فهي مستمدة من الأدوار التي يقوم بها الفعل الاجتماعي ضمن عملية التفاعل، محدثين بذلك تغيير على مستوى البنية الاجتماعية.

وعليه فالمحددات السوسيوثقافية (الاجتماعية والثقافية) بمدخلها (طريقة الحياة، علاقات الاجتماعية أشكال التنظيم الاجتماعي، ونمط السلوك) تلعب دورا هاما وهذا من خلال ما يتم تلقيه مجتمعيا في تكوين الفرد وتنشئته، وهو ما ينعكس على شخصيته في الإطار المهني، ذلك بما ينعكس على المعتقدات والقيم والمعايير وتقاليد الجمعيات التي يرتبط بها وأحيانا قد يشكل الموظفون داخل المنطقة اتجاهات وأنماط سلوك يؤثر ويتأثر بها من خلال التفاعل المشترك والعلاقات الغير الرسمية بهذا تتولد أفكار وسلوكيات إما إيجابية تخدم المجال المهني أو سلبية تتوافق مع أهداف المنظمة.

فهاته المحددات تشمل على مجموعات المقومات الغير ملموسة التي تشكل الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات باعتبارها نسق مفتوح تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية، فالمنظمة مجموعة من الأفراد لهم هدف معين يستخدمون طريق أو أكثر للوصول إليه، أو وحدة إجتماعية هادفة ذات تكوين اجتماعي منظم ومنسق ليتفاعل فيها الأفراد ضمن حدود محدودة نسبيا من أجل تحقيق أهداف فالمنظمات بمجموعها تمتلك تأثيرا عظيما على حياتنا بجوانبها المختلفة فانتشرت في كل جوانب حياتنا من تعليم وصحة وإذاعة وتلفزيون إلخ... فهي لها دور في إشباع كثير من حاجات العاملين فيها ومنها ضمان وثبات الوظيفة للعاملين، الحاجة إلى العلاقات الاجتماعية، الحاجة للسيطرة على الآخرين، الحاجة للنمو الشخصي وتحقيق الذات.

فالمؤسسة الجامعية مؤسسة خدمتية وقمة الهرم التعليمي، فهي بمثابة همزة وصل لاختلاف الثقافات والأيدولوجيات في المجتمع الذي وجد فيها، فالأستاذ الجامعي يبني هويته المهنية من خلال المكتسبات التي يكتسبها من خلال تنشئته الاجتماعية والمجتمع ككل.

وبحكم أن الأستاذ الجامعي هو ناقل للمعارف والمسؤول الأول على سير العملية التعليمية باعتبارها المهنة المخصصة له من خلال المهام والوظائف التي يتقلدها كالإشراف والمهام الإدارية الموكلة له، إذ وجود الهوية المهنية داخل التنظيم (الجامعة)، تسمح بترسيخ أسلوب تفكير موحد، فالهوية تمنح الأستاذ الشعور بالانتماء بالوجود المادي والاستمرارية والشعور بالتميز والاستقلال وتعزيز الثقة بالذات فهي تظهره وتعرفه لنفسه والآخرين داخل الجامعة من خلال النجاح والمكان المهنية.

وفي ضوء ما سبق طرحه، سعينا إلى البحث والدراسة عن المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية ومنه يمكننا صياغة التساؤل العام كآتي:

**- كيف تسهم المحددات السوسيوثقافية في تشكيل هويته الجامعية؟**

**ومن خلال هذا التساؤل نطرح التساؤلات الفرعية التالية:**

- كيف تسهم التنشئة التنظيمية للأستاذ الجامعي في تشكيل هويته المهنية؟
- ما هي المحددات الثقافية التي تؤدي إلى تكوين وتشكيل هوية للأستاذ الجامعي؟
- كيف تسهم المحددات الاجتماعية والمهنية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؟

**2- فرضيات الدراسة:**

**الفرضية العامة:**

- تساهم المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية.

**الفرضيات الفرعية:**

- يسهم الاندماج المهني والالتزام الوظيفي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي.
- تهتم قيمة العمل وحسن المعاملة والاحترام ومختلف القيم كمحددات ثقافية في تشكيل هوية الأستاذ.
- للعلاقات الاجتماعية وجماعات العمل دور في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ.

**3- أسباب اختيار الموضوع:**

تعدد أسباب اختيار موضوع البحث في علم الاجتماع وتنوع من باحث إلى آخر.

**3-1- أسباب ذاتية:**

- الاهتمام الشخصي بالموضوع كونه موضوع جديد على قسم علم الاجتماع جامعة ابن خلدون (تيارت) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- الميل الشخصي والاهتمام بموضوع الهوية المهنية.

- الرغبة في الخروج عن الموضوعات المؤلوفة والمتكررة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، والتي نجد أغلبها حول التسيير والمشاكل التنظيمية.

### 3-2- أسباب موضوعية:

- الدور المحوري الذي تلعبه المحددات السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي والتي بدورها تضمن أداء فعالا داخل المؤسسة الجامعية.

- قلة البحوث والدراسات حول موضوع الهوية المهنية خاصة للأستاذ الجامعي الأمر الذي جعلنا نختار هذا الموضوع ومحاولة رصد آراء الأساتذة حوله.

- كون موضوع دراستنا يندرج ضمن مواضيع تخصصنا والتي يجب الإلتزام بها.

### 4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الموضوع من حيث:

- إثراء الدراسات والبحث العلمي والطرح النظري باعتبار الموضوع بحثا علميا.  
- الاهتمام بموضوع الهوية المهنية وما يمكن التعرف عليه من قيم سائدة داخل جامعة ابن خلدون تيارت قسم علم الاجتماع

- إبراز دور الاندماج المهني والالتزام الوظيفي في تشكل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.  
تناول مفهوم جماعات العمل داخل الجامعة ودورها في إبراز العلاقات الرسمية وغير الرسمية.

### 5- أهداف الدراسة:

- الإجابة عن تساؤلات الدراسة من خلال النتائج المتحصل عليها.  
- إبراز العلاقة بين الجوانب الثقافية والاجتماعية وتكوين الهوية المهنية.  
- معرفة القيم السائدة داخل المنظمة وكيف تظهر تنوع العلاقات داخل محيط العمل.  
- توضيح دور الاندماج المهني والالتزام الوظيفي في بلورة الهوية المهنية لدى أساتذة قسم علم الاجتماع

### 6- المفاهيم الإجرائية:

- **التنشئة التنظيمية:** هي ما يكتسبه الموظف الجديد من عمليات اندماج مهني وهوية مهنية وتكيف داخل جماعات العمل ومن خلال التأثير بالثقافات الفرعية داخل المنظمة.  
- **الاندماج المهني:** هو تكيف العامل داخل المؤسسة ومدى امتثاله لكل القوانين والمعايير والقواعد والسياسات والقيم والإنضباط في المنظمة.

- **الإلتزام الوظيفي:** يشير إلى مستوى الإلتزام والشعور الإيجابي والتفاني الذي يتمتع به العاملون اتجاه المؤسسة والذي ينعكس في مدى استعدادهم للبقاء بها .
- المحددات الثقافية: هي كل مايتعلق بالجانب الثقافي للأستاذ الجامعي من قيم ومعايير وافكار وعادات وتقاليد ومبادئ يكون قد اكتسبها من مجتمعه فيأثر ويتأثر بها داخل مجال عمله.
- **قيمة العمل:** يشكل العمل كيان الإنسان ويعطيه هدفا ساميا لوجوده في الحياة ،فقيمة العمل تمنح الشخص مهابة واحتراما في قلوب الآخرين لديه قيمة معنوية أكثر منها مادية.
- **حسن المعاملة:** إن حسن التعامل مع الآخرين هو المفتاح السحري الذي تستطيع من خلاله كموظف أو قيادي أن تكسب قلوب من حولك ،فهو الموقف الحسن الثابت الذي يتخذه الفرد أثناء تعامله مع الآخرين.
- **المحددات الاجتماعية:** هي الظروف التي يعيش فيها الأفراد ويعملون فيها مع وجود علاقات التأثير والتأثر ضمن محيط اجتماعي، بحيث يضم كل الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي داخل وخارج المؤسسة الجامعية .
- العلاقات الاجتماعية: تعد العلاقات الاجتماعية من الأسس الهامة في تلاحم الأفراد والمجتمعات بين بعضها البعض ومحاولة فهم العلاقات الاجتماعية يقوم على إعادة الرؤية في الكثير من القضايا الفكرية والإشكالات.
- **جماعات العمل:** عبارة عن مجموعة متكونة من شخصين أو أكثر يكون هناك تفاعل بينهم مما يفترض أن يدخل الأشخاص في علاقات في إطار تبادل أي أن يكون هناك هدف مشترك يسعون على تحقيقه.
- الهوية المهنية: هي تعريف الذات وفق إدراك الفرد لمهنته ثم رؤيته لنفسه أثناء ممارسة الدور ضمن تنشئة المؤسسة وخصبرته وعلاقاته الاجتماعية .
- **الأستاذ الجامعي:** يعرف الأستاذ على أنه ذلك الشخص الذي يقوم بالقرارات الأكاديمية أو الإعداد التربوي ويكون حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو كل من يحمل لقباً علمياً ،أستاذ، مدرس.

## 7- المقاربات النظرية:

### 7-1- المدخل الوظيفي :

يعتبر التحليل الوظيفي للمجتمع تحليلاً كلياً ( ماكروسوسيولوجي) يقوم على الاعتماد على النظرية البيولوجية في تحليل الظواهر الاجتماعية، حيث يرى الوظيفيون ان المجتمع جسم يتكون من مجموعة من الاعضاء ( الأنساق )، كل عضو يقوم بوظيفة معينة تعمل بطريقة مترابطة، حيث ان اختلال الجزء يؤدي الى اختلال الكل، ومن هذا المنطلق تعتبر المهن حسب رأيهم مصدراً للحفاظ على توازن المجتمع، والهوية المهنية التي يحملها الافراد تخضع في تشكيلها الى التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تصيب المجتمع ككل فكيف يمكن حصر

وتوقع تأثير المنظمات المهنية لمواجهة غزو السوق والاقتصاد الرأسمالي وعواقبه ويمكن وضع اقتراحاتهم على الشكل التالي:

- تنمية وترميم وتنظيم المهن هو لب تطوير المجتمعات الحديثة .
  - لأنها توفر وظيفة اساسية: التماسك الاجتماعي، والاخلاقي للنظام الاجتماعي.
  - وتمثل بهذا بديلا عن هيمنة عالم المشاريع والرأسمالية التنافسية وصراع الطبقات.
- وفي ما يلي سيحاول الطالب تقديم كل من اميل دوركايم وتالكوت بارسونس وكيفية تفسيرهما للهوية المهنية ضمن أسس ومبادئ النظرية الوظيفية:

### 7-1-1- اميل دوركايم :

بعد ظهور الثورة الصناعية وما حملته من تغيرات جذرية في مكونات المجتمع الأوربي، فان دوركايم اهتم بتلك التحولات من ناحية الرابط الاجتماعي حيث ان التركيز الكبير للمنتجات المادية ( مصانع، سلع، خدمات...) مع التزايد الكبير في حجم السكان، اوجبا حسب دوركايم الى الزامية استحداث تقسيم اجتماعي للعمل، الذي يعبر عن تحول الحياة الاجتماعية من الجماعة الى المجتمع، حيث انتقل تبعا لذلك شكل التضامن من الالي الى العضوي، بهذا فان المهن أداة للحفاظ على استقرار المجتمع عبر تكيفها مع القيم الجديدة ، وعليه فالهوية المهنية حسب دوركايم يعاد تشكيلها حسب القيم والمعايير الجديدة التي أدت الى فقدان الافراد لهويتهم القديمة عبر اللامعيارية ، فأزمة الهوية التي تعيشها المجتمعات نتيجة هذا التحول تبقى قائمة الى غاية تقبل الافراد للقيم الجديدة، والتكيف معها وبهذا يصبح التصنيع ظاهرة سلبية حسب دوركايم لأنه يؤدي الى تفكك المجتمع واختلال توازنه، لذا لابد من التنشئة الاجتماعية التي تقوم على غرس القيم الجديدة وتكليف الافراد معها، فالمؤسسات اذن مجبرة على القيام بتنشئة تنظيمية إضافة الى دورها الاقتصادي.<sup>1</sup>

### 7-2- المدخل التفاعلي الرمزي :

لم تعرف الهوية المهنية دراسات واضحة المعالم الا مع ظهور المدرسة التفاعلية الرمزية، حيث ارتبط مفهوم الهوية في هذه المدرسة بمفهوم الذات، حيث تحدث المؤسسون الأوائل لهذا الفكر عن الذات، ثم انتقل الى مصطلح الهوية بدءا من سنة 1963، لين نشر ايرفينغ جوفمان ملاحظات عن أسلوب التعاطي مع الهوية، وفي هذه السنة

<sup>1</sup> معوزي عتيقة، اليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ببيشار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د. تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية إدار، الجزائر، 2020، 2020، ص70.

ذاتها نشر بيتر برجر مفهوم الهوية وساهم فقي انتشار استعماله من خلال كتابه "دعوة الى دراسة علم الاجتماع اين خصص حيزا هاما في تقديمه لنظريات الأدوار الجماعية المرجعية.

ومن ثمة أصبح لموضوع الهوية مكان خالص في دراسات علم الاجتماع اين تتم دراسة هوية الفرد (الذات) والجماعة من خلال الأدوار التي يقومون بها ضمن العلاقات التفاعلية الاجتماعية، اين تتشكل صورة خاصة بهم في نظر الآخرين تمثل هويتهم الجماعية.<sup>1</sup>

### 7-3- جورج هربرت ميد :

حسب ميد فان الهوية تنشأ خارج ظروف الوراثة، وتكتسب من مصدرين اساسين أولهما الخبرات الاجتماعية التي يعيشها الفرد، وثانيهما تفاعلات الفرد مع الآخرين، فبالنسبة لميد يؤثر الفرد في نفسه بنفسه، ويكون هذا بطريقة غير مباشرة، تأخذ بعين الاعتبار نظرة الآخرين والجماعية الاجتماعية والثقافية التي ينتمي اليها ، فالفرد مثلا يجد نفسه في مواقف عديدة في حياته اليومية حول قضايا معينة، الا ان وجود الفرد وتفاعله في هذه المواقف يؤثر على مواقفه من هذه القضايا، وهنا يمكن القول بان للفرد رأيه الخاص والعام المشترك مع الآخرين في هذه القضايا<sup>2</sup> حيث يرى هربرت ميدان الهوية هي " وحدة او كتلة ضيقة مع حالات اجتماعية، حيث يجد الفرد نفسه في حالة اندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتمي اليه .... فالفرد يؤثر في نفسه بنفسه، هذا ليس بطريقة مباشرة، و لكن يأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر الآخرين وهو لا ينظر الى ذاته، الا مجرد نفسه ونظر اليها كأنها شيء معدوم القيمة مستندا فقي ذلك الى تصرفات ومواقف الآخرين داخل اطار اجتماعي خاص بالفرد نفسه من جهة وبذلك التصرفات اتجاهه من جهة أخرى وهذا ما يساعده على ان يعرف نفسه أو يقيمها."<sup>3</sup>

ان تعبير جورج هربرت ميد عن الهوية بتطابق مع الذات، فالهوية اذن تبنى من خلال مختلف التفاعلات النفسية والاجتماعية والثقافية التي تحدث من خلال التواصل مع الآخرين.

### 7-3- البعد الثقافي في مقارنة سانسوليو :

ان للمثاقفة والبعد الثقافي في العمل تأثير مباشر في تحديد مفهوم الهوية المهنية حسب سان سوليو، انطلاقا من كون المؤسسة محالا للتنشئة الاجتماعية، وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم، والمعايير التي

<sup>1</sup> شنوف، زينب، تشكيل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة: الجزائر. ص.30.

<sup>2</sup> معزوي عتيقة، المرجع السابق، ص.70.

<sup>3</sup> شنوف زينب، المرجع السابق، ص.49.

تشكلت عليها بنية المؤسسة، وقد بين في كتابه "الهوية في العمل" بان العلاقات السلطة، القيادة تأثير على افعال العامل وثقافته في العمل، والوضعية المهنية والتنظيمية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل".<sup>1</sup>

كما درس سانسوليو الهوية من الجانب العلائقي، ويعتبر سانسوليو اول من حلل نسقيا اثر العمل في السلوك العلائقي، وليس في نفسية الأفراد، وذلك لمعرفة كيف تتصرف الجماعة. وعليه ميز سان سوليو اربعة انماط من الهوية في العمل كالآتي:

#### 7-4- النموذج الانصهاري l'identité fusionnel :

يتميز الوضعية التي يكون فيها العامل مقيد للغاية، وتحت المراقبة وخاضع للعقلانية، حيث يحرم الفرد من كل مبادرة في تنفيذ مهامه، ومن اتخاذ أي قرار فيما يتعلق بمستقبله في المؤسسة، وهذا من خلال ازدواجية وسيلة التضامن مع زملاءه بالعمل والولاء المباشر للسلطة الهرمية، مما يكسر عزله ويحاول الفرد في اطار عدم تمتعه بهوية فردية ان يبني هوية جماعية، هذه الاخيرة التي تمنحه هامشا من المناورة في اللعبة الاجتماعية، هذه الهوية يختص بها سانسوليو العمال البسطاء المختصين (Ouvriers spécialisés). النموذج الانسحابي L'identité de retrait : هذا النمط يميز العمال ذوي الكفاءة المتدنية، هم غير راضين وليسوا متحمسين للعمل يرفضون الانخراط في علاقات انسانية او في الجماعات الرسمية أو غير الرسمية. ان عالم الورشة بالنسبة لهم شيء اجباري وتعدم فيه شخصيتهم ادراك المهام، تكرار المهام، اجبارية الخضوع للسلطة الهرمية. تصورهم للعمل اداتي لان استثماراتهم الاجتماعية موجودة في مكان آخر. من بينهم نجد النساء، الشباب او المهاجرون

#### 7-5- النموذج التفاوضي L'identité de négociation :

هذا النمط يتعلق بالعمال ذوي المسؤولية والكفاءة المهنية والمهارات التقنية. هذا ما يمنح في الأفراد قيمة تمكنهم بشكل كافي من الحصول على الاعتراف الاجتماعي، والتفاوض مع العمال امثالهم في نفس المستوى الهرمي، وتأكيد الهوية الذاتية. في فضاء العمل تكون استثماراتهم الاجتماعية من خلال المشاركة الفعالة في العديد من الجماعات الرسمية والغير رسمية؛ اين يؤكدون قدراتهم الخاصة الالتحام بالمواقف المعقدة والعمل على تطويرها. وتظهر هذه.

<sup>1</sup> شنوف زينب، المرجع السابق، ص50.

## 7-6- الهوية بشكل أساسي لدى العمال المهنيين (Ouvriers professionnels)، وإطارات الإنتاج. النموذج العاطفي :

يظهر هذا النمط عندما يتم منح فرص للترقية سريعا على شكل حراك اجتماعي مهني عالم العمل المعيش هو العلاقات المميزة بين الزملاء أو بين الرؤساء تم اختيارهم ليس على أساس انتمائهم إلى احد جماعات العمل وإنما على أساس موقعهم المميز في شبكة العلاقات غير الرسمية. جماعة الانتماء ليست هنا بنفس الأهمية مثل النموذج السابق، بل تطوير علاقات للتقرب من جماعات مرجعية ذات مكانة اجتماعية اعلى من بينهم حسب سان سوليوو الشباب حاملي الشهادات التقنيين، الإطارات، وأيضا الموظفين والعملاء البسطاء.<sup>1</sup>

### الشعور بالاعتراف وتحقيق الذات :

يؤكد سان سوليوو في دراسته للهوية بشكل كبير على علاقة الحصول على الاعتراف ببناء الهوية حيث قدم اربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات واخر يتمثل في للانتماء للمؤسسة وتحقيق انجاز فردي او جماعي والمسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل بحث ان العناصر الاربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطي يساهم في تجاوز او التغلب على اكرهات السلطة البيروقراطية، ومعاناة العمل، كما يساعد في التعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى، وبذلك تتحقق الوجود المهني للفاعل في المؤسسة وجو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين حيث تصبح عملية التعاون ممكنة ، وعلاقات العمل أكثر الفة فتساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي. نلتمس من خلال ما سبق ان تحقيق الاعتراف مرهون بتحقيق الذات عن طريق القدرة على الانجاز وبناء خبرة مهنية، والتي تسمح بامتلاك السلطة ، والشعور بالانتماء الى جماعة تحقق للفرد الاندماج والانسجام

### مفهوم الهوية عند كلود ديبار :

أن هدف المقاربة السوسولوجية لدوبار (1998) هو الجمع بين الأنا، والأخر في عملية ديناميكية تجعل الانتقال الهوياتي ممكنا هذا ما يعرف الهوية بأنها النتيجة الثابتة والمؤقتة في نفس الوقت، فردية، وجماعية ذاتية، وموضوعية، بيوجرافية وبنائية مختلف عمليات التنشئة التي تبني سويا الأفراد وتحدد المسؤوليات.<sup>2</sup>

فالهوية المهنية في نظر دوبار هي محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وحسبه الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة بل تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة، فلا هوية نسق من تمثلات

<sup>1</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 86-88.

<sup>2</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 89.



الأنا، مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية، وهذه الأخيرة إضافة للهوية الشخصية وتفاعلات ذلك، مع المهنة أو الحياة المهنية تتشكل الهوية المهنية.<sup>1</sup>

## 8- الدراسات السابقة:

### الدراسات المحلية:

1-دراسة مراني حسان (2007): بعنوان الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية

العمومية، لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم عناية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية للإطارات بالمؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر.

حيث انطلق الباحث من التساؤل المركزي: ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في

الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية، ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف

اجتماعية واقتصادية، وسياسية خاصة، وتحولات وتحديات على ..... متعددة؟

استخدم الباحث في جمع البيانات كل من أداة الاستبيان والمقابلة.

أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 150 إطار بالنسبة للاستبيان و20 إطار بالنسبة للمقابلة،

يعملون من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بمنطقة عناية.

### أهم النتائج المتوصل إليها:

- يعيش الإطارات قلقا شديدا ناتج عن تفوقهم من فقدان منصب شغل كما حدث للكثير منهم والإصلاحات

الهيكيلية في ظل الأوضاع المتردية التي تعيشها أغلبية المؤسسات العمومية.

- يأسف الإطارات على عدم قدرتهم على المشاركة الحقيقية في تحقيق النجاح وانهالية وهو مصدر رئيسي في

شعورهم بفقدان الدور المنوط بهم ومن ثم الشعور بأزمة هوية.

- كما توضح أن الإطارات يعيشون في أزمة وانعزالا وعلى الرغم من اهتمامهم بالحياة العامة فإن مشاركتهم

الفعلية في الأنشطة الاجتماعية والنقابية والسياسية... الخ.

استفدنا من خلال هذه الدراسة من طرح الباحث النظري وتحليله لمفهوم الهوية المهنية، إضافة إلى إبراز

انعكاسات الظروف الاجتماعية والاقتصادية على الهوية المهنية للإطارات.

<sup>1</sup> شنوف زينب، المرجع السابق، ص55.

## 2-دراسة قبلي مامة: بعنوان المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية،

دراسة ميدانية بجامعة أدرار.

تهدف الدراسة إلى بيان دور المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية له، حيث أجريت الدراسة لدى الأساتذة الدائمين بجامعة أدرار حيث قامت الباحثة بمسح شامل لمجموع الأساتذة وذلك لتوضيح وتفسير الدور الذي تلعبه المحددات السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي: ما دور المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية

المهنية؟.

والفرضية العامة كانت التالي:

- المحددات السوسيوثقافية دور في تشكيل الهوية المهنية.
- استخدمت الباحثة لجمع البيانات الاستبيان كأداة رئيسية.
- أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 384 استاذ دائم.
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي.

### نتائج الدراسة:

كشفت نتائج الدراسة إلى حقائق موضوعية ترصد واقع المحددات السوسيوثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة أدرار، وأن مفهوم الهوية والانتماء تتأثر بسبب الجو الذي تتميز به جامعة أدرار فالجو الذي تنتجه الجامعة، بحكم التخصصات أو تشابه الوظائف والقيم له دور في تكون الجماعات وبالتالي تشكيل هوية موحدة.

## 3-دراسة عمروني بهجة (2013): بعنوان مكانة علم الاجتماع في الجزائر، أزمة الهوية لدى

السوسيولوجيين المهنيين، أطروحة دكتوراه بجامعة الجزائر -2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.

تهدف الدراسة هاته إلى البحث في مدى توافق تكوين خريجي علم الاجتماع مع مناصب العمل التي يشغلونها فعليا بميدان الشغل، وانعكاس ذلك على هويتهم المهنية.

انطلق الباحث في دراسته من طرح العديد من التساؤلات من أهمها:

- ماهي حظوظ السوسيولوجي المهني في توظيف المعرفة السوسيولوجية في مجال الشغل، وماهي حظوظه في

فرض الاعتراف الاجتماعي له في الوسط المهني، سواء كان ذلك من قبل المسؤولين أهم من قبل الزملاء؟.

- اعتمد على عينة البحث على معاينة الكره الثلجية وذلك لغياب مصادر المعلومات بحيث ضم 44 مبحوث.
- إعتد في جمع البيانات على تقنية المقابلة، وتحليل المحتوى، وذلك بتحليل خطابات المبحوثين.
- استفدنا من هذه الدراسة من خلال تفسير انعكاس عدم التوافق بين التخصص ومنصب العمل على الهوية المهنية.
- استفدنا من إشارة الباحث إلى دور دوافع التسجيل بعلم الاجتماع لعامل هام في تشكيل هويته المهنية.
- كما استفدنا من فكرة الاعتماد على المقابلات التذمعية مع الأطراف المعنية للحصول على المعلومات.
- حاول الباحث إيجاد العلاقة بين متغير الجنس واختيار تخصص علم الاجتماع.
- كما تطرق إلى أهمية حصول السوسولوجيون على الاعتراف باستشارتهم على بناء الهوية المهنية هذا ما جعلنا نؤكد على وضع الاعتراف تبعد هام من أبعاد تشكل الهوية المهنية في دراستنا.

### الدراسات العربية

- الدراسة الأولى:** من إعداد الباحث عبد اللطيف محفوظ وأحمد جودة بعنوان دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.
- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية حيث تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- تحديد المقصود بالهوية التنظيمية
- تحديد المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات
- أثر العوامل الشخصية (الجنس - العمر - الرتبة) مدة العمل على الهوية التنظيمية.
- ولتحقيق ذلك اختيرت عينة من أربع جامعات وزعت بذلك استمارة على أعضاء هيئة التدريس والذي قدر عددهم بـ 226، أخضعت الاستمارات التحليل الوصفي بناء على نموذج يتكون من عدة أبعاد (التعاون الابتكار الالتزام الفاعلية)، حيث خلصت النتائج إلى تصنيفين:
- أولاً: هناك من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية
- ثانياً: هناك من لديهم شعور قوي بالهوية التنظيمية
- كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى (الجنس أو العمر أو الرتبة) ووجود عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في

الجامعات الخاصة، حيث أخير قدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي لأهمية الهوية التنظيمية فضلا عن توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي.

**الدراسة الثانية:** من إعداد الباحثة عبير فتحي بعنوان الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقطاع غزة لسنة 2011، حيث هدفت هذه الدراسة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الذات المهني للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي.
- ما ترتيب أبعاد الذات المهنية لدى المرشدين.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الآخرين والمقاييس الفرعية لمقاييس الذات المهنية.
- وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بإعداد المقاييس تكون من ثمانية أبعاد يشمل على (البعد المعرفي الأداء المهني السيمات الشخصية الطموح المهني، القيم المهنية، المكانة الاجتماعية، تقدير الآخرين).

وتوصلت الباحثة إلى وجود دلالة إحصائية للمبحوثين بنسبة 87% واحتل بعد السيمات الشخصية على المرتبة الأولى بـ 79% والبعد الاجتماعي على المرتبة الثانية بـ 89% والطموح المهني على المرتبة الثالثة بـ 89%  
الدراسات الأجنبية:

### 1- دراسة رونو سانسوليو (1976): التي جمعت في كتابه الهوية في العمل L'identite Ou Travaille

حاول رونو سانسوليو من خلال هذه الدراسة إبراز أثر التنظيم الحديث للعمل في تحويل الهويات المهنية القديمة التابعة من الثقافة السابقة التي يحملها العامل من خلال تنشئتها الاجتماعية، وتشكيل هويات مهنية جديدة، باعتبار المؤسسة ليست مكانا للإنتاج فقط، وإنما مكانا للتنشئة الاجتماعية أيضا واعتمد في تحليل ذلك على كل من متغير الأصل الاجتماعي للعامل، وتنشئته الاجتماعية وكذا علاقات السلطة التي يكتسبها داخل المنظمة وانعكاساتها على طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية، وبالتالي تشكيل الهويات بالعمل حيث شملت الدراسة الميدانية العديد من الورشات.

- انطلق الباحث من إشكالية هامة تتمحور حول ظاهرة التنظيم في المجتمعات الحديثة وأثرها في تحويل وإنتاج الهويات في العمل.

- وضع الباحث مجموعة من الفرضيات كالتالي:

- ✓ أثر التكوين المستمر في خلق علاقات القوة التي يكتسبها العامل في فترة التربص المستمر بالمؤسسة.
- ✓ أثر ظروف العمل على العلاقات بين العاملين.
- ✓ وجود اختلاف كبير من حيث نوعية وكمية العلاقات بين الأشخاص.
- ✓ هناك ترابط بين الهويات الفردية، والهويات الجماعية.
- ✓ يرى أن اللاعدالة في الوصول إلى السلطة في هيكل المنظمات مصدر من مصادر الإغتراب.
- ✓ استخدام الباحث المنهج التحليلي الكمي.

**المقاربة النظرية:** استند الباحث إلى دراسة ميشال كروزيه في تحليله لعلاقات السلطة واستغلال الأفراد لمناطق الشك بالمنظمة لامتلاك السلطة، كما اعتمد على نظرية هينزبيرغ في تحليله لظروف العمل حيث رأى ضرورة اعتماد النظام التايلوري على عناصر أخرى غير مادية لزيادة الدافعية لدى العمال.

**أدوات جمع البيانات:** استخدم العديد من الأدوات لجمع البيانات

- إستخدام أداة الملاحظة بالمشاركة في دراسته للعمال بورشة الميكانيك.

- كما استخدم المقابلة مع 200 عامل.

- استخدم الاختبار الاسقاطي لدراسة عينة العمال التقنيين لقلة عددهم.

**نتائج الدراسة:** تمحورت نتائج الدراسة حول ثلاث متغيرات تمثل في علاقات السلطة، الوضعية المهنية، الثقافة السابقة للعامل، وعلاقة كل منها بتشكيل الهوية المهنية.

- تعتبر هذه الدراسة أهم مصدر في معالجة موضوع الهوية المهنية، حيث استفدنا منها بشكل كبير سواء على المستوى النظري في ضح الباحث لتصوره حول مفهوم الهوية المهنية، وكذا من الناحية الميدانية بما يتعلق خاصة بأدوات جمع البيانات، وكيفية استخدامها وتوظيفها، حيث اعتمد على ثلاث أدوات الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، نظر لصعوبة جمع البيانات حول الهوية المهنية بدقة.

**2- دراسة Anne-Marie Fray, Sterenn Picoubau (2010):** بعنوان Les

diagnisic Professionnelle : Une dimension essentielle pour La qualité de

travaille, بريطانيا، مقال في مجلة Hanagement et ouenir المجلد رقم 08 العدد 38 جرت الدراسة بالقطاع

المصرفي على مستوى الوكالات المصرفية في بريطانيا، حيث شملت الدراسة الأجراء المكلفين بالاستقبال، ومستشارين لزيائن ومدراء الوكلاء.

هدفت الدراسة إلى تشخيص في الهوية المهنية للأجراء انطلاقا من الكشف عن جودة الحياة في العمل.

استخدم الباحث لجمع المعلومات أداة الاستبيان تحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة تتعلق برأي العامل نحو المهنة، المؤسسة ودرجة الرضا عن ظروف العمل والتسيير وشملت العينة 26 شخص موزعين على 06 وكالات.

### نتائج الدراسة:

- هناك اختلاف بين احتياجات المؤسسة ووظيفتها، .... العمال، افتقار إلى الرضا عن الذات، رغم أن المؤسسة تبذل كل الجهد لتحقيق ذلك استحالة تكييف العمال لإجراءاتهم المهنية، وفقا لشخصيتهم وحيالهم.
- أغلبية الأجراء لم يجدوا عملا يتوافق مع مهنتهم ومرضي بالنسبة لهم، فقد قاموا بتكييف هويتهم وشخصيتهم مع البيئة المهنية التي أدمجوا فيها.
- أغلبية الأجراء لم يجدوا عملا يتوافق مع مهنتهم ومرضي بالنسبة لهم، فقد قاموا بتكييف هويتهم وشخصيتهم مع البيئة المهنية التي أدمجوا فيها.
- لكن المؤسسة أسلوبها الخاص المرتبط بشخصية مديرها وموظفيها، وثقافتها ومجال نشاطها وهكذا يحاول العامل إيجاد والقاسم المشترك بين هويته الخاصة وهوية المؤسسة ويبنى الهوية التي تشبهه.
- استفدنا من خلال هذه الدراسة في تحديد الباحث لمفهوم الهوية المهنية والعناصر المتدخلة في تشكيل الهوية المهنية نظريا، والتي تمثلت في الانتماء والاعتراف والمهنة وحد ذاتها، كما استفدنا من طرح الباحث لعلاقة تحقيق الاعتراف بتشكيل الهوية في ثلاث أبعاد إلى (اعتراف المجتمع، والذات، والآخر).
- كما تطرق الباحث إلى أثر ظروف العمل في بناء الهوية المهنية هذا ما تطابق مع بحثنا فيما يتعلق بدور ظروف العمل كبعد من أبعاد البيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية.
- كما استفدنا من خلال الدراسة الميدانية من أسئلة الاستبيان، حيث طرح الباحث أسئلة حول دوافع اختيار المؤسسة..

### 9- التعقيب على الدراسات السابقة:

- تكمن أهمية استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية في الاستفادة منها قدر المستطاع في التعليق وتفسير نتائج الدراسة وفي ضوء ماتم استعراضه يمكن استخلاص أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية في مجموعة من النقاط نذكر منها:
- جاءت معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها كانت حديثة وخاصة العربية مما يؤكد الاهتمام المتزايد بمتغيرات الموضوع وخاصة موضوع الهوية المهنية .
- تنوع أهداف الدراسات السابقة ما بين دراسات سعت إلى استكشاف مدى إسهام المحددات الاجتماعية والثقافية في تشكيل الهوية المهنية وأخرى سعت إلى تأثير بعض المتغيرات الوظيفية والشخصية على الهوية المهنية .

- اختلفت بعض الدراسات العربية في استخدام مصطلح الهوية المهنية .
- ركزت معظم الدراسات بشكل كبير على المتغيرات والأبعاد وبشكل اقل على المتغيرات الشخصية.
- اعتمدت بعض الدراسات التي تم عرضها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والبعض الآخر على المقابلات.
- كانت أول الدراسات التي تناولت موضوع الهوية المهنية دراسات أجنبية.
- اعتمدت الدراسة الحالية على أداة المقابلة كأداة رئيسية والمنهج الوصفي التحليلي كبقية الدراسات السابقة الأخرى.

#### إستفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال:

- بناء الإطار النظري للدراسة.
- بناء الأداة المستخدمة في جمع المعلومات المقابلة.
- توجيه الباحث إلى العديد من المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع الدراسة.
- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج وتحديد أوجه الإتفاق والاختلاف بينها.

#### 10- صعوبة البحث:

مما لاشك فيه أن موضوع البحث العلمي لا ينطلق من العدم، فالباحث يستمد ويلتمس للواقع من حوله من خلال ميولاته الشخصية للأحكام المسبقة، الكم المعرفي والتفسير السوسولوجي، فموضوع الهوية المهنية أصبح يفرض نفسه في حقل العلوم الاجتماعية تماشياً مع الانتقال الذي عرفته المجتمعات من نمط الحياة الاجتماعية التقليدية إلى مجتمع حديث تعدد فيه الثقافات والهويات، فأى باحث يواجه صعوبة في مجال البحث سواء في المجال النظري أو التطبيقي الميداني، فموضوع الهوية المهنية من المواضيع التي يصعب تحديدها أو تعريفها علمياً مما شكل لنا صعوبة في تحديد المفاهيم والمؤشرات لموضوع البحث.

كانت هناك صعوبة في الحصول المراجع باللغة الأجنبية.

صعوبة الحصول على التسجيلات الصوتية للمقابلات فأغلب المبحوثين عارضوا التسجيل.

# الجانب النظري



## الفصل الثاني: الخلفية السوسيوتنظيمية للتنشئة التنظيمية

تمهيد

أولاً: التنشئة التنظيمية

1-1- مفهوم التنشئة التنظيمية

1-2- نظريات التنشئة التنظيمية، وتشكل الهوية المهنية

1-3- نماذج وعمليات التنشئة التنظيمية:

1-4- مراحل التنشئة التنظيمية

ثانياً: الاندماج المهني

2-1- مفهوم الاندماج المهني:

2-2- أنواع ومستويات الاندماج المهني

2-3- مظاهر الاندماج المهني وأشكاله

2-4- العوامل الشخصية المساعدة على الاندماج المهني

2-5- الإجراءات المتبعة لتحقيق الاندماج المهني الفعال

ثالثاً: الالتزام الوظيفي

3-1- تعريف الالتزام الوظيفي

3-2- أهمية الإلتزام الوظيفي

3-3- خصائص وأهداف الإلتزام الوظيفي

3-4- العوامل المؤثرة في الإلتزام الوظيفي

3-5- نظريات الإلتزام الوظيفي:

3-6- عناصر وخصائص التنظيم البيروقراطي

خلاصة

**تمهيد:**

تعتبر التنشئة التنظيمية أيضا عاملا مهما في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي المهنية، حيث تشير إلى العمليات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة التعليمية، التي يعمل بها، وتتضمن التنشئة التنظيمية العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على تشكيل هوية الأستاذ المهنية وثقافته التنظيمية حيث يتم تعليم الأستاذ الجامعي وفق قيم ومعايير المؤسسة التعليمية التي يعمل بها مثل السياسات والإجراءات المتعلقة بالتدريس والبحث والتقييم ويؤثر هذا على تفاعل الأستاذ الجامعي مع الزملاء والطلبة والإدارة الجامعية.

## أولاً: التنشئة التنظيمية

## 1-1- مفهوم التنشئة التنظيمية

إن مفهوم التنشئة التنظيمية يعد من المفاهيم الحديثة في حقل الدراسات السوسولوجية، وقد تنامي الاهتمام به في الآونة الأخيرة وذلك راجع لدورها التأثيري على الهوية التنظيمية وثقافة المؤسسة سواء على مستوى محيطها الداخلي أو الخارجي، بحيث تكسب المؤسسة طابع ثقافي، فالدور المتعلق بالمحيط الخارجي يتمثل في إثبات التفرد والتميز عن باقي الهيئات والمؤسسات الأخرى، أما الدور المتعلق بالمحيط الداخلي يكون من خلال توحيد العاملين على اختلاف خصائصهم الديمغرافية (السن، الجنس، الأقدمية) على تحقيق أهداف مشتركة. من التعريفات الرائدة للتنشئة التنظيمية من المنظور الاجتماعي والنفسي تعريف ميروتون (Morton:1957) الذي تأثر به باحثوا التنشئة التنظيمية إلى حد كبير، بأنها العملية التي يكسب الأفراد من خلالها القيم والاتجاهات والمعايير والمعرفة والمهارات الضرورية لمجتمع معين، وأن التنشئة التنظيمية هي العملية نفسها ولكن على المستوى التنظيمي أي على مستوى المنظمة كمجتمع له ثقافة متميزة.

كما ترى هيلينا توماس وأندرسون أن التنشئة التنظيمية هي العملية التي من خلالها يتأقلم أعضاء المنظمة الجدد من الخارج إلى الداخل بصورة متكاملة وفعالة، وتحدث حينما يعبر الموظف الحدود التنظيمية سواء كان عبوراً خارجياً أي بين المنظمات أو داخلياً أي وظيفياً داخل المنظمة ويتضمن التنشئة التنظيمية تغييراً أو تطويراً لمهارات جديدة وقدرات واتجاهات وقيم وعلاقات الفرد داخل المنظمة.<sup>1</sup>

في تصور آخر يمكننا أن نعرف التنشئة التنظيمية باعتبارها الفترة التي يتوصل من خلالها الموظف الجديد في العادة إلى الفهم والتفاعل مع بيئته الجديدة للعمل في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه وتلقينه، لكي يصبح مفيداً، متوافقاً وعضو بكل ما تحمله العبارة من معاني.

هكذا نلاحظ أن فلسفة التنشئة التنظيمية تختلف بحسب المنظور بين التكامل والاندماج لكن الغاية تظل في الأساس هي نفسها توافق الموظف مع المنظمة المستخدمة وليس العكس وهو ما كان يعكس بدلاً من ذلك النزعة الفر دانية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قادري حليلة . شرايطية أسماء. استيعاب التنشئة التنظيمية في المؤسسة التربوية لدى المعلمين الجدد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد5، العدد 05، جامعة وهران، 2021، ص 310.

<sup>2</sup> ساسي سفبان، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية دراسة حالة مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولائي الطارف وعناية (سياتا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد06، العدد03، 2017، ص 07.

## 1-2-1- نظريات التنشئة التنظيمية، وتشكل الهوية المهنية:<sup>1</sup>

هناك تعدد وتنوع في النظريات المفسرة للتنشئة، فهي تتباين بين الرؤى النظرية ذات البعد الوظيفي ترمي إلى وضع أساليب إخضاع الفرد إلى متطلبات التنظيم بشكل حتمي دون مراعاة خصوصية الفرد ورغباته الشخصية والذاتية، ونظريات ذات بعد تفاعلي تنطلق من الاهتمام بالبعد النفسي والاجتماعي للفرد وتكيفية أهداف المؤسسة وفق طبيعة الفرد ثم تأتي النظريات التكاملية التي توفق بين الفرد والتنظيم على هذا الأساس حاولنا تصنيف نظريات التنشئة التنظيمية كالتالي:

### 1-2-1-1- النظريات التي تركز على التنظيم:

التي كانت تركز على تنشئة الفرد بما يخدم أهداف المؤسسة للرفع من الإنتاجية، دون مراعاة الجانب النفسي والاجتماعي للأفراد من بين تلك النظريات نجد: نظرية التنظيم العلمي للعمل لفردريك تايلور التي يركز فيها على تدريب العمال بهدف إنجاز مهامهم بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية وتحفيزهم بالمال، كما نجد إيميل دوركايم هو الآخر ركز في تحليله لموضوع التنشئة التنظيمية على تحقيق أهداف التنظيم وليس الأفراد حيث يجعل التقليد الدوركايمي من التنشئة الشرط الأساسي لترقية وتنمية الكائن الاجتماعي وديمومة المؤسسات، وبشكل أدق فهو يجعل من التربية أداة تكوين وضعية داخلية وعميقة توجه الفرد في اتجاه محدد طوال حياته، كذلك إسهامات ماكس فيبر جاءت في نفس التيار، حيث وضع فيبر النموذج البيروقراطي باعتباره الأسلوب الذي تستطيع من خلاله المنظمات أن تسيطر على سلوكيات العمال بوضع إجراءات وقواعد صارمة.

هذا النمط من النظريات يرى بان التنشئة التنظيمية هي أداة تجعل الفرد خاضع لمتطلبات نظام المؤسسة ولا يملك حرية اتخاذ القرارات والتصرف المستقل، هذا ما يؤدي إلى فقدان العامل لهويته الذاتية فيصبح مجرد آلة لا يعترف به كانسان له حاجات ومتطلبات يسعى إلى تحقيقها من خلال العمل.

### 1-2-2-1- النظريات التي تركز على الفرد: إن عدم نجاعة النظريات الكلاسيكية في تحقيق تنشئة

تنظيمية فعالة، نتيجة ما افرضه التسيير العقلاني من مظاهر كبح للآلات، وتخريبها من طرف العمال نتيجة رفضهم للنظام الذي لا يهتم بإنسانيتهم أصبحت هناك ضرورة للاهتمام بالفرد والجانب الغير الرسمي بالمؤسسات لذا ظهرت نظريات مدرسة العلاقات الإنسانية التي تركز على الجانب النفسي الاجتماعي للعمال، واختيار أسلوب

<sup>1</sup> معزوي عتيقة، اليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بشار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د. تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية إدرار، الجزائر، 2020، ص 141-142.

تنشئة تنظيمية يقوم على مراعاة حاجات الفرد ومتطلباته من بين تلك النظريات نذكر نظرية إيلتون مايو، ابراهام ماسلو، دوغلاس، ماغريغور فريديريك هرزيبرغ.<sup>1</sup>

**1-2-3- النظريات التكاملية (الشاملة):** ما يعاب على مدرسة العلاقات الإنسانية هي الاهتمام المبالغ فيه للفرد وحاجاته النفسية والاجتماعية وإغفال الجانب الاقتصادي، إضافة إلى اعتبار المؤسسة نظاما مغلقا، هذا ما يجعل المنظمة تعمل في بيئة منعزلة عن العالم الخارجي خاصة في ظل منافسة المجتمع الحديث التي تتطلب مراعاة تقلبات السوق والسياسة والاقتصاد العام، وأخذ ذلك بعين الاعتبار عند وضع خطط التنشئة التنظيمية، هذا ما أدى إلى ظهور النظريات التكاملية الشاملة التي تقوم على التوفيق بين متطلبات الفرد والتنظيم في آن واحد، إضافة لتحقيق التوازن بين المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة خاصة فيما يتعلق بالعنصر البشري الذي أصبحت لديه الحرية في خياراته المهنية، مما يتطلب توفير أسلوب تنشئة تنظيمية يتلاءم وتقلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي الذي سيعمل في إطاره المؤسسة، ومن هنا بدء الاهتمام الفعلي بموضوع الهوية المهنية، من أهم الدراسات نذكر ما يلي:<sup>2</sup>

**رونو سانسوليو:** تطرق سانسوليو إلى موضوع التنشئة التنظيمية في إطار دراسته للبعد الثقافي للمنظمة، لذ قد اعتبر رونو سانسوليو محيط العمل كفضاء للتعلم بحيث يجد العمال أنفسهم مجبرين على تعلم الطرق المثلى لتأدية العمل على أكمل وجه بهدف زيادة الإنتاج كما يتعلمون كذلك كيفية التواصل مع الزملاء، ومع المسؤولين بأسلوب يضمن السير الجيد للمنظومة، فهو المكان الذي تلبى فيه حاجات العمال الانتمائية وحاجاتهم للاعتراف بهم اجتماعيا وهذا ما سماهم سانسوليو بالبعد الثقافي لمنظومة العمل، ويقصد من خلاله أن محيط العمل ليس حكرًا للعوامل الإنتاجية فحسب، وإنما هو كذلك مكان لتشكيل هويات فردية وجماعية وعلا اختلاف التقليد الدوركامي يبين سانسوليو كيف أن التنشئة تنعكس بكيفية متميزة جدا بالنسبة للفاعلين في المنظمة نفسها وكيف أنها تشكل على الدوام، موضوع استراتيجيات يستهدفون من خلالها تطوير قيم، وقواعد الفعل، والتمركز بشكل أفضل إزاءها حسب أهداف وموارد الفعل المتنوعة، وفي مواجهة وهم الكونية العنصرية الذي تعكسه النماذج العقلانية الكلاسيكية الأولى.

حسب سانسوليو هناك تباين في تأثير التنشئة التنظيمية على الأفراد ويعود ذلك إلى اختلاف استراتيجيات الأفراد وأهدافهم الخاصة، مما ينعكس على مدى تقبلهم أو رفضهم لقيم ومعايير التنشئة المفروضة من قبل المؤسسة

<sup>1</sup> معوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 143

مما يؤدي إلى تعدد الثقافات العمالية داخل المنظمة الواحدة والتي ينتج عنها تمايز في نماذج الهويات العمالية، التي حددها سانسوليو في أربع نماذج، النموذج الإنصهاري، التفاوضي، الإنسحابي والعاطفي. هذا ما يجعل سانسوليو يدعو إلى ضرورة البحث في خصائص العمال السوسيو مهنية، واعتبر نجاح عملية التنشئة المهنية يتوقف على مدى قدرة المؤسسة على احتواء تلك الاختلافات بين الفئات العمالية وإنتاج هوية مهنية موحدة.

فالأفراد لديهم شعور بالانتماء للثقافة التنظيمية المستقرة وللحفاظ على هذا الاستقرار تلجأ الجماعات الاجتماعية من خلال تصوراتهم وتمثيلاتهم الجماعية في إنتاج مخططات نقل لثقافة، كما أن مؤهلات الأفراد وعمليات الإدماج والتفاعل فيما بينهم تساهم في تنمية هذه الصور المعرفية داخل المنظمة ويأخذ الموظفون المبتدئين من جانبهم جزءاً من سيورة الهوية والتي تكون داخل جماعات العمل.<sup>1</sup>

**فليب برونو:** تطرق فليب برونو إلى آليات بناء وتشكيل الهوية المهنية وذكر من بينها التكوين حيث يرى فيليب أنه يجب أن تتكيف المقررات الدراسية مع مقتضيات المهنة وخصوصياتها وأهداف المؤسسة والتحويلات التي يشهدها المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة بل يجب إن يكون هناك برنامج مستمر للتكوين وتحسين المستوى، ومسايرة التقنيات الجديدة قصد تحسين وتطوير معارف العامل، وإعطائه فرص للترقية، بحيث تعد هذه العملية بمثابة حافز له أثر بالغ في فاعلية العامل وتقوية علاقاته وانتمائه للمؤسسة.<sup>2</sup>

### 1-3- نماذج وعمليات التنشئة التنظيمية:

هناك نموذجان اثنان مميكان التنشئة التنظيمية:

- **نموذج مؤسستي ونموذج فردي:** يمكن التمييز بينهما في الحقيقة من حيث مستوى الاهتمام الذي توليه المنظمة إليهما، في هذا المعنى فإن التنشئة الفردية يمكن أن تعتبر كطريقة جزافية لغياب أو اهتمام ضعيف من المنظمة حيث لا تكون المنظمة مهيئة حقيقة لإدماج الوافد الجديد في وسطها، وحيث يتم سريان هذا الاندماج بدلا من ذلك حالة بحالة، وتتميز التنشئة الفردية المسماة التكوينية عموما بتجربة أولى مرتجلة بتكوين مبدئي غير رسمي وبأنشطة عشوائية متنوعة ومؤثرة نسبيا، سيميل الموظف الجديد إذا إلى تنشئة نفسه أو يسد عيوبها وثغراتها وهو ما يسيء إلى عملية انخراطه التنظيمي، وبالمقابل نلاحظ أن تجديده واستقلالته ستكون محفزة وبالعكس

<sup>1</sup> معزوي عتيقة، المرجع السابق، ص 144.

<sup>2</sup> معزوي عتيقة، المرجع السابق، ص 145.

تكون التنشئة المؤسساتية المسماة معيارية مبنية، وتشجع على تكيف الموظف الجديد في المنظمة وعلى تقبل دوره واستيعاب الثقافة التنظيمية وبدلاً من ذلك تكون طريقة جماعية تفضل العلاقات الرسمية والصريحة والأنشطة الدورية المعدة مسبقاً، يميل هذا النموذج من التنشئة إلى التقليل من الالتباسات ويشجع على الانخراط التنظيمي لكن التطبيع المطلوب يفرز أثراً منحرفاً يمثل في رغبة التجديد والأداء عند الموظف الجديد. واليوم أيضاً نلاحظ أن العمليات الغير المخططة جد منتشرة ومن المعروف أنه لا يكفي أن ينهي الموظف الجيد تنشئته بشكل لائق، إذ لا يهتم نموذج التنشئة المستخدم.

يجب أن تنخرط المنظمة برمتها في المقاربة ونموذجياً يجب أن يقع التقاسم لمختلف المسؤوليات بشكل نموذجي، يجب أن تنسق إدارة الموارد البشرية العملية بينما يوفر المشرفون والمدربون المعارف والبيانات الضرورية ويجب أن يمنح الرفاق دعمهم وأن يستثمر الموظفون الجدد في نجاح اندماجهم الخاص، بيد أنه من النادر أن تسود هذه الحالة، أن المكلف بعملية التنشئة عادة ما يكون هو الموظف الذي سيتم استخلافه، ناهيك أنه إذ تفحصنا انخراط الرفاق فإن الكتابات تكشف أن التنظيمات لا تستخدم بما يكفي أو على الأقل بشكل واعي دعم رفاق العمل، وتكون الاتصالات بين الرفاق ميسورة في الغالب يوماً بعد يوم وحقيقة فإن الحد من التبادلات يمكن أن تسيء إلى الانخراط التنظيمي للوافدين الجدد.<sup>1</sup>

#### 1-4-4- مراحل التنشئة التنظيمية:

تمر عملية التنشئة التنظيمية بناءً على نموذج فيلمان بثلاث مراحل أساسية يمر عليها الموظف الجديد عند دخوله إلى المنظمة كالتالي:

#### 1-4-4-1- مرحلة التنشئة ما قبل دخول المنظمة: (anticipatory socioulization):

تشمل هذه المرحلة جميع الأنشطة وعملية التعلم التي ينخرط فيها الفرد وتوقعاته عند الوظيفة والاتصال والاستقبال وتقييم المعلومات مع أرباب العمل المحتملين، واتخاذ القرارات حول العمل وهناك نوعان من المتغيرات العلمية التي تشير إلى مدى تقدم التنشئة ما قبل دخول الموظف الجديد إلى المنظمة وهي الواقعية، أي مدى توفر صورة كاملة ودقيقة لدى الأفراد عن الحياة داخل المؤسسة، وتعتبر جزءاً من عملية التوظيف، أما التماثل ويمثل الرضا بين كل من موارد المنظمة والحاجات والمهارات الفردية وأيضاً مدى نجاح الأفراد في صنع القرار عن العمل داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

#### 1-4-4-2- مرحلة التكيف أو التأقلم (accommodation): وهي المرحلة الثانية من عملية التنشئة

وتعد الفترة التي يكتشف الأفراد مدى تطابق توقعاتهم كي يصبحوا أعضاء مشاركين في التنظيم، وتشمل أربعة

<sup>1</sup> ساسي سفيان، المرجع السابق، ص 07-08.

<sup>2</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 145.

نشاطات جوهرية هي تعلم مهام جديدة (شعور الفرد بالكفاءة التي يكتسبها والاعتراف به كشريك أساسي في المنظمة) إقامة علاقات شخصية جديدة مع زملاء العمل (شعور الفرد بالقبول والثقة من طرف زملاء العمل تؤهله لإقامة علاقات جديدة مع زملائه)، التعرف على الدور ووضوحه (هو اتفاق ضمني أو صريح مع فريق العمل ومهامه أولويات الوقت اللازم لتأدية هذه المهام)، تقييم مدى تقدم المحرز داخل المنظمة (تشير إلى درجة الاتفاق بين المشرف والموظف وتحديد نقاط القوة والضعف عن تأدية العمل).

### 1-4-3- مرحلة إدارة الدور (Role management): بعد توصل الموظفين إلى حل مؤقت

لمشاكل جماعة العمل التي يعملون لها يصبحون بحاجة لوساطة لفض النزاعات التي تنشأ بين الفريقين الذين يعملون فيه مع الفرق الأخرى، والتي قد تفرض مطالب عليهم وهناك نوعين من الصراعات: الصراع بين الحياة المهنية والحياة الأسرية كساعات العمل والأعباء الأسرية الملقاة عليهم، والذي يؤثر على نوعية الحياة الأسرية والصراعات فيما بين جماعات العمل.<sup>1</sup>

كما توصل كل من شين وفلدمان إلى حقيقة مفادها أن التنشئة التنظيمية تبدأ حتى قبل دخول المنظمة لأن هناك بعض المهن تتطلب تكويناً وتحضيراً للطلبة لمستقبلهم المهني والمنظمات التي من المفترض أنهم سيلتحقون بها مستقبلاً كحالة الأطباء، الممرضين والمدرسين والشرطة... الخ، والذين تتكون لديهم صورة عن حياتهم المهنية المستقبلية كما أشار فيلدمان إلى مرحلة التنشئة المسبقة (anticipée) من خلال تصنيفه لمراحل عملية التنشئة التنظيمية ووصفها بمرحلة الحذر والتطلع كمرحلة جديدة يتبنى العامل الجديد من خلالها مجموعة من التوقعات الواقعية بشأن وظيفته والمؤسسة التي يعمل فيها، ونراه هنا يحدد ما إذا كانت هذه المؤسسة تشكل المكان المناسب، أو الملائم لما يتوافر لديه من قدرات وحاجات وقيم.<sup>2</sup>

### ثانياً: الاندماج المهني:

### 2-1- مفهوم الاندماج المهني:

يعرف الاندماج بأنه انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب، قاداتها وقد يكون الاندماج مؤقت لمواجهة حالة طارئة.<sup>3</sup> أما مادلين غرافيتش: عالمة الاجتماع فتعرف الاندماج بالاندماج مصطلح غامض يراد به جزءاً أو جماعة تدخل في الكل لكن بدرجات متفاوتة وبشكل مختلف تبعاً للميادين، فالاندماج هو دخول وحدة اجتماعية

<sup>1</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 146.

<sup>2</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 146-174.

<sup>3</sup> سهام عحاس، إشكالية المدمجين حديثاً بين الاندماج الاجتماعي والاندماج المهني دراسة ميدانية على المدمجات حديثاً بجامعة جيلالي بونعامية خميس مليانة، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 02، 2022، ص 146-148.



صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع وأشمل ودرجته تختلف من وحدة لأخرى، ويتخذ لأشكال مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية، لأن الاندماج يمثل أيضا أحد أهم وظائف النظام الاجتماعي.

من خلال هذين التعريفين يتضح لنا أن الاندماج هو الترابط بين الأفراد والجماعات الاجتماعية ذات أهداف مشتركة ووظائف مختلفة من أجل تحقيق الانسجام والتكامل في المجتمع.<sup>1</sup>

أما مورسبات (Mauricepayet): فيعرف الاندماج المهني الذي هو موضوع دراستنا هاته بأنه اندماج العمال في منصب عملهم، وهذا لا يتحقق حسبه إلا بتوصيل أربع متغيرات أساسية وهي:

**2-1-1- ارتباط العمال بعملهم:** ويتمثل ذلك في عاملي التعب والرضا، حيث أن الرؤى بدأت تتضح حول الآلات باعتبارها لم تصنع من أجل أن تنتج فقط ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا.

**ارتباط العمال بالقيادة:** بالإضافة إلى مقاومة الأشياء يلقي العمال ضغوطات من الناس وحرمانهم وتصبح محدودة ومراقبون في عملهم.

**2-1-2- ارتباط العمال برهوط العمل:** العلاقة الحسنة هي التي تسمح للعمال في الاحتكاك والاتصال والعمال الذين لا يجدون دعما في احتكاكهم مع إبتاعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي وصعوبة التحدث مع الآخرين.

**2-1-3- المؤشرات الخارجية عن الوحدة:** تكمن في الحي والأصل الجغرافي والأسري الذي ينتمي العمال إليه أي الوسط الاجتماعي وبالتالي إلى القيمة الثقافية التي تخلق كل مقاييس التصرف التي يتبناها الفرد، حيث الجو العائلي يؤثر على موقف العمال سواء بمظهر ارتدادي أو تعويضي، فالاندماج هنا يتعلق بالاندماج الفرد داخل مكان العمل أو مجموعة العمل، أي داخل البيئة المهنية ليصبح عنصر فعال يؤثر ويتأثر بالمؤسسة التي ينتمي إليها لتحقيق الانسجام والتكيف والاستقرار، وهذا لا يتحقق إلا من خلال علاقة العمل الجيد ومدى ارتباط العامل بعمله وتأثير البيئة الخارجية للعمل.<sup>2</sup>

يرجع مفهوم الاندماج المهني إلى التنشئة التنظيمية من خلال التوضيح منها بسلسلة التعلم، بمعنى تعلم المهنة ومحتوى المؤسسة، الموظف يدخل غريب يتحول عنصر فعال هذه التنشئة تسمح بتوضيح القيم والقدرات والتوقعات والسلوكيات المنتظرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بدوي احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتب لبنان بيروت، 1978، ص171.

<sup>2</sup> مداح مسعودة، القوة العاملة الجامعية ولاندماج المهني، شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم الديناميكي، ص82-83

<sup>3</sup> بوعلام أمينة، الاندماج المهني ودوره في الانضباط التنظيمي لدى الموظف دراسة ميدانية للإدارة المحلية لولاية الوادي، مجلة البدر، المجلد 10، العدد 11، جامعة البليدة، 2018، ص18.

**2-2-2- أنواع ومستويات الاندماج المهني:****2-2-2-1- أنواع الاندماج المهني:**

للاندماج المهني أربعة أنواع وهي:

**1- الاندماج المؤكد أو المضمون:** هذا النوع من الاندماج يجمع بين الرضا عن العمل والاستقرار في منصب عمل بحيث يصبح العامل متكيفا مع منصبه الجديد يقوم بكل الوظائف الموكلة له في أحسن وجه ينضبط في أوقات العمل، لا يكثر التغيب مما يدل على انه مدمج.

**2- الاندماج الشاق أو الصعب:** هو الذي يجمع بين عدم الرضا عن العمل والاستقرار في العمل، أي منصب العمل دائم فالعامل يشعر بعدم الرضا رغم انه متحصل على منصب عمل مستقر وغير مهدد النشاط المهني لدى هؤلاء العمال يكون غير مرتبط بالمتعة أما لأنه ينطوي على معانات فيزيقية عندما تكون ظروف العمل شاقة وقاسية وإما أن تكون بيئة العمل متوترة وعلاقتهم مع زملائهم أو مديريهم في العمل سيئة. وإما لعدم ملائمة المنصب مع تخصصه المهني وهذا ما يجعله يعاني من اغتراب مهني.

**3- الاندماج الغير مؤكد:** يجمع بين الرضا عن العمل والاستقرار في منصب عمل والأمر يتعلق في هذه الحالة بالعمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل، يدركون جيدا إمكانية فقدان مناصب عملهم.<sup>1</sup> تستطيع المؤسسات المستخدمة التخلي عنهم في أي وقت وتسريحهم لأسباب مختلفة أو بمجرد انتهاء عقد العمل.

**4- الاندماج المقصي:** يجمع بين عدم الاستقرار المهني وعدم الرضا الوظيفي ويرجع هنا إلى عدم اختيار العامل الوظيفة التي تناسب تخصصه المهني وتنجم عليه صراعات داخل مكان العمل.<sup>2</sup>

**2-2-2- مستويات الأساسية للاندماج المهني:**

هناك ثلاث مستويات للاندماج هي:<sup>3</sup>

**1- المستوى الفيزيولوجي للاندماج المهني:** إن الانشغال في وظيفة من الوظائف يتطلب جهدا ذهنيا وفيزيقيا لشاغلها، هذا الجهد يتحدد من خلال طبيعة العمل، فالعامل يجب أن يكيف جسمه مع متطلبات العمل

<sup>1</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 83-84.

<sup>2</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 84.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 85.

وعلى المؤسسة المستخدمة توفير ظروف عمل صحية مناسبة للعمل من أجل تحقيق اتفاقية عالية لأن هذه الأخيرة متعلقة بالعامل نفسه فكمية ونوعي العمل تتأثر بدرجة أولى بحالته الفيزيكية.

## 2- المستوى النفسي للاندماج المهني: إذا تعب العامل نتيجة عدم توفر الشروط الفيزيكية المناسبة للعمل

يؤثر عليه نفسيا وشعور العامل بالملل والقلق والتوتر، وتتغير سلوكياته وتصرفاته، ويوجه إلى تلبية حاجياته وما يراه مناسباً له في تحقيق أهدافه على حساب المؤسسة التي يعمل بها، ومن بين تلك الحاجيات نجد الذي يسعى العامل إلى تحقيقها:<sup>1</sup>

✓ الحاجة إلى العمل: ونقصد بذلك أن العامل يستعد إلى تقديم كل ما لديه في وظيفته لتحقيق الأهداف.

✓ الحاجة إلى التعبير عن الذات: ويتم ذلك من خلال:

- الحاجة المادية.
- الحاجة إلى الأمن.
- الحاجة إلى الإبداع في العمل.
- الحاجة الجمالية.

## 3- المستوى الاجتماعي للاندماج المهني: إن الوسط الاجتماعي للعمل يتكون من مجموعة من الأفراد

والجماعات تتكون بينهم علاقات يحتمها العمل ويفرضها الطابع الاجتماعي للعامل، كونه كائن اجتماعي يتأثر ويؤثر في وسطه المهني، فنوعية العلاقات التي تجمعها بوسطه المهني هي التي تساهم في تحقيق رضاه المهني الاجتماعي.

فمثلاً العلاقة الجيدة مع المشرفين على العمل والإدارة التي تفرض الاحترام والخضوع التام للمشرفين يجب أن تبنى أساسية فالعلاقات الأساسية السلمية بين المسؤول أو الرئيس في العمل يؤدي إلى خلق جو الاحترام وتقوى الروابط وتزيد من ثقة العامل، كما تؤدي إلى الشعور بالأمن الاجتماعي، وبالتالي تحقيق الرضا المهني وتسهيل عملية الاندماج.

## 2-3- مظاهر الاندماج المهني وأشكاله:

### 2-3-1- مظاهر الاندماج المهني:

للاندماج مظاهر إيجابية وسلبية تتجلى في سلوك المستخدمين والأعمال التي يقومون بها، وعلاقتهم مع بعضهم البعض أو مع غيرهم ونذكر فيما يلي هذه المظاهر:

<sup>1</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 84.

1. المظاهر الايجابية للاندماج: وتمثل في:<sup>1</sup>

- ارتفاع المستويات: يشعر الأفراد في المجتمع بالاعتزاز بالنفس والقوة والتفائل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم بأن مجتمعهم برعايتهم وحميتهم من الأخطار، والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم.
- الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة تلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.
- نقص التعب وقلت حوادث العمل: يؤدي اندماج الأفراد في مجتمع إلى نقص تغيباته عن العمل وقلت حوادث العمل فتزيد إنتاجيتهم فينمو المجتمع وتحقق فيه الرفاهية، ومن هذا يتبين لنا أن المظاهر الإيجابية للاندماج تتعلق بسلوك الأفراد وتصرفاتهم

- المظاهر السلبية للاندماج المهني: تتمثل في:<sup>2</sup>

- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد في مجتمعه سواء في عمله أو علاقاته الاجتماعية أو المهنية تجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياته عائلته.
- النغيب: يؤدي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلى تغييبهم عن أعمالهم كلما أتاحت لهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والاجتماعية.
- المشاكل المختلفة: يصاب الفرد بمشاكل جديدة نتيجة عدم اندماجه، منها ما هو اقتصادي وما هو مهني، وهذا الأخير الذي هو موضع دراستنا.

## 2-3-2- أشكال الاندماج المهني:

يتخذ الاندماج أشكال مختلفة نظرا لعمومية هذا المفهوم وشساعته من أهمها:<sup>3</sup>

- 1- مجال التسيير الاقتصادي: ومعنى التحكم العمال كلية في المنشأة، فهم يخططون ويبرمجون ويسيرون.
- 2- مجال التسيير التقني: أي التحكم في سياسة التغيير التنظيمي التقني والآثار المترتبة عنها.
- 3- مجال التسيير الاجتماعي: أي التحكم في تسيير الخدمات الاجتماعية، والذي يتم من خلال المراحل

التالية:

<sup>1</sup> بوخلوف محمد، انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الاندماج والاعتراق) دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر، 1984، ص 264-266.

<sup>2</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 86-87.

<sup>3</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 87.

4- استشارة العمال حول كمية الإنتاج المرغوب في إنتاجها.

5- المراقبة.

6- حق الاعتراض.

## 2-4- العوامل الشخصية المساعدة على الاندماج المهني:

نقصد بها مجموعة من السمات تتعلق بالفرد خريج الجامعة والتي تتميز عن غيره.

### 2-4-1- الخبرة المهنية: تعتبر الخبرة المهنية من أهم العناصر التي تساعد الفرد على الاندماج في وظيفته

وقبل التطرق إلى الخبرة المهنية، نتفق على مفهوم الخبرة بشكل عام فهناك عدة تعاريف تتضمن مفهوم الخبرة.

فقد عرفها (جرجش ميشال): بأنها حصيلة ما يحصله الإنسان نتيجة مروره بموقف من المواقف التي يواجهها في حياته، قد يمتلك المرء خبرة واسعة في مجال معين من مجالات الاختصاصات عبر ما يقوم به من أعمال متصلة في هذا المجال، بحيث يصبح بعد فترة زمنية معينة خبيراً مختصاً في هذا النوع من الأعمال وبذلك المهني لا يصبح خبير في مهنته إلا بعد أن يخضع لتجارب هذه المهنة ويصحح أخطائه في ضوء ما يختاره ويتعلمه.<sup>1</sup>

### 2-4-2- التدريب المهني: يعتبر التدريب المهني من أهم العمليات التي تخص القوى العاملة كمورد بشري

مهم في المؤسسة الحديثة، فالتدريب يساهم في رفع الكفاءة المهنية للأفراد العاملين، خلال مساهمهم المهني، إضافة إلى كونه ضروري لبناء قوة بشرية منتجة في مختلف المجالات والتخصصات، فبالتدريب مجموعة البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة العاملين لكسب الفعالية في أعمالهم الحالية والمستقبلية، عن طريق تنمية المعارف العلمية والفكرية والمهارات الذهنية والفكرية لديه من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

### 2-4-3- المهارة المهنية: تعرف المهارة المهنية على أنها جملة من الاستعدادات الفطرية والمكتسبة للفرد

وللحصول عليها يحتاج الفرد إلى المعرفة والتعلم والتدريب، كما تعتبر المهارات في قدرة الفرد (الشخص) على استخدام معارفه استخداماً فعالاً لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال البرامج التعليمية والدورات التدريبية، بجانب القدرات والاستعدادات الفطرية للأفراد وخبرات التعليم الماضية.<sup>2</sup>

## 2-5- الإجراءات المتبعة لتحقيق الاندماج المهني الفعال:

إن تحقيق الاندماج المهني الفعال في الوظيفة وفي مكان العمل، يتطلب مجموعة من الإجراءات والطرق يجب

على الموظف الجديد القيام بها، إذن هناك مجموعة من المقومات أهمها:

<sup>1</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 92.

**2-5-1- مقومات متعلقة بالسلوك الاجتماعي:**

- ✓ أن يحرص على التحلي بأكبر قدر من الانضباط في كل أشغاله وأنشطته دون خلط الهزل بالجد.
- ✓ أن يتجنب التغيب إلا لظروف قاهرة ولا يتخلف عن الاجتماعات.
- ✓ أن يحذر من أن يفقد السيطرة على أعصابه في مكتبه أو من خلال الاجتماعات ويحاول الدفاع عن مواقفه بهدوء ووضوح.

**2-5-1- مقومات خاصة بالعلاقة المهنية:**

- ✓ أن لا ينعزل عما يجري في المؤسسة وأن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنية من خلال المشاركة في المناسبات المختلفة.
- ✓ أن يحاول معرفة انطباع الآخرين عنه كأن يخبر زميل عمل مغترب عن مسيرة عمله ليعيده للوجهة المناسبة لأدائه.
- ✓ أن لا يطلب المساعدة من رئيسه إلا عند الضرورة القصوى.<sup>1</sup>

**2-5-2- مقومات خاصة بأداء العمل:**

- ✓ أن يتجنب تأجيل الأشغال قدر المستطاع وأن يكون محدد في الفترات والمواعيد المتعلقة بميدان عمله.
- ✓ أن يستغرق في أداء عمله بشكل مركز وكيفية تبرزه كشخص واثق من نفسه وألا يباشر الأشغال التي تتطلب التركيز وهو مشوش الذهن ومنفعل.

**2-5-3- مقومات خاصة بعملية الاتصال داخل المؤسسة:**

- ✓ أن يبادر من يخاطبه بابتسامة لإيجاد مناخ ملائم للاتصال.
- ✓ أن يظهر الاهتمام به من خلال الإصغاء الجيد له وعدم مقاطعته من حديثه.
- ✓ أن يختبر العبارات والألفاظ وحجم الكلام المقام سوء كان ذلك في حديث مباشر مع الطرف الآخر أو عن طريق الهاتف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 94<sup>2</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 95

## ثالثا: الالتزام الوظيفي:

## 3-1- تعريف الالتزام الوظيفي:

بدأ الالتزام الوظيفي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، يعد الالتزام الوظيفي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، فيؤثر على كفاءة وفعالية المنظمات حيث يجنب المنظمات الكثير من الخسائر الاقتصادية أو الاجتماعية على مستوى الفرد أو الجماعات.<sup>1</sup> في حين يعرفه آخرون على أنه:<sup>2</sup>

- توجه يعكس ولاء العاملين للتنظيم الذي ينتمون إليه ويمثل عملية مستمرة من خلالها يظهر أولئك العاملون اهتمامهم بالتنظيم، وهكذا يمثل الالتزام الوظيفي اتجاهها يعكس قوة الترابط بين الفرد والتنظيم الذي ينتمي إليه

- يمثل الالتزام الوظيفي التطابق مع المنظمة والارتباط بها من جانب الفرد.

- يعرف الالتزام الوظيفي في الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمتها والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها.

3-2- أهمية الإلتزام الوظيفي:<sup>3</sup>

يعتبر الإلتزام الوظيفي من المفاهيم والظواهر السلوكية التي سلطت عليه الأضواء ونالت إهتماما كبيرا من قبل العديد من الكتاب والباحثين، نتيجة للدور الذي يلعبه في نجاح المنظمة وديمومة استمرارها وفي عالم اليوم الذي يسوده التنافس في بيئة لا توجد هناك منظمة قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب منها إن لم يكن الأفراد جميعهم ملتزمين بأهداف المنظمة ويعملون كفريق واحد من أجل تحقيق تلك الأهداف.

يمثل الإلتزام الوظيفي عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز، إن إلتزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في المنظمة أو تركهم للعمل.

<sup>1</sup> محمد رفعت حواس، أميرة. (أثر الإلتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003، ص57.

<sup>2</sup> المغربي كامل محمد، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس السلوك الفردي والجماعي في التنظيم، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 2007، ص227.

<sup>3</sup> موسى اللوزي: التطوير التنظيمي، اساسيات ومفاهيم حديثة دار وائل عمان 2003ص119

أكد انجل وبيري من خلال دراستهما الأهمية الواضحة للالتزام الوظيفي على مجموعة الظواهر السلبية وخفض أثارها إذ أوضحت تلك الدراسة أن ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات الظواهر السلبية وفي مقدمتها تأتي ظاهرة التغيب والتأخر عن العمل.

تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد اتجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء.

ومما سبق عرضه يلاحظ أن الالتزام الوظيفي له تأثير متعدد المستويات، فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، والذي ينعكس على مستويات غيابهم والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، أما على مستوى المنظمة فإنه يزيد مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفعالية، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام الوظيفي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة، وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام الوظيفي إلى زيادة الناتج القومي في الخطة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين.<sup>1</sup>

-زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار المنطقي وزيادة معدلات الأداء والإنتاجية.<sup>2</sup>

### 3-3- خصائص وأهداف الالتزام الوظيفي:

#### 3-3-1- خصائص الالتزام الوظيفي:

- يتسم الالتزام الوظيفي بمجموعة من الخصائص والمتفق عليها من قبل الباحثين على إعتبارها محددات للالتزام الوظيفي لدى الأفراد.
- إستعداد الفرد لبذل أقصى جهد لصالح المنظمة، وقبوله وإيمانه بأهدافها لقيمتها ورغبته في الاستقرار فيها.
- وجود شعور داخلي يربط الفرد بالمنظمة، ويدفعه للعمل بما لتحقيق مصالحها ومنحها الحيوية والنشاط.
- يعبر الالتزام الوظيفي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية تتضمن سلوك الأفراد.
- يستغرق الالتزام الوظيفي لتحقيقه وقتا طويلا لكونه ناتج عن قناعة تامة للفرد والتخلي عنه لا يكون بفعل تأثير عوامل سطحية طارئة بل قد يكون بفعل تأثيرات إستراتيجية ضاغطة.

<sup>1</sup> موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل، عمان، 2003، ص 119 .

<sup>2</sup> عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار اسامة، ط1، عمان، 2008، ص 216



### 3-3-2- أهداف الإلتزام الوظيفي

يهدف الإلتزام الوظيفي إلى:

- ضمان إستقرار اليد العاملة بالمنظمة وخاصة ذوي المهارات والتخصصات النادرة.
- يهدف إلى تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد حرصا على رفع مستوى المنظمة التي ينتمون إليها.
- يهدف الإلتزام الوظيفي إلى رفع معدلات الأداء والإنتاج القومي.
- زيادة تحمل العاملين للمسؤولية في المنظمة.
- يهدف إلى خفض نسبة الغياب والحد من التأخر عن الدوام.
- يهدف إلى الحد من المشكلات التي تحصل بين الإدارة والعمال.
- يهدف إلى التقليل من معدلات دوران العمل وتحسين مستوى أداء الأفراد.
- يهدف إلى تحسين القدرة التنافسية للمنظمة.
- تحسين العلاقات الإجتماعية بين العامل والمنظمة.

### 3-4- العوامل المؤثرة في الإلتزام الوظيفي:<sup>1</sup>

هناك عوامل عديدة تؤثر على الإلتزام الوظيفي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية وبعضها يتعلق بخصائص الفرد ووظيفته وتجاربه.

#### 3-4-1- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الإختيار على اتجاهات الأفراد، ودرجة التزاماتهم خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل.

فكلما كان هناك رواج إجتماعي في الظروف الإقتصادية وتعدد فرص العمل المتاحة وكان قرار الإختيار بين البدائل المتاحة بأقل ضغوط خارجية، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الإلتزام الوظيفي.

#### 3-4-2- العوامل المتعلقة بخصائص الفرد:

يرتبط الفرد بعدة خصائص تؤثر في التزامه الوظيفي ومنها:

#### 1- السن وطول مدة الخدمة: فكلما زاد سن الفرد دفعه ذلك إلى الاستمرار والتعلق بالمنظمة التي يعمل

بها وذلك نظرا لصعوبة قبوله بأن يعرض نفسه لمخاطر ترك العمل حيث يكتسب درجة عالية من الإلتزام الوظيفي

<sup>1</sup> عايد السيد خطاب، العولمة ومشكلة إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، القاهرة، 2001، ص 147.

وعلى العكس من ذلك فإن كلما كان السن صغيرا فهذا يمنح له فرص التنقل للعمل في أماكن مختلفة، وهذا ما يجعله لا يتحمل مخاطر ترك العمل، ما يعني انخفاض مستوى الالتزام به.

**2- مستوى التعليم:** إن مستوى التعليم يرتبط عكسياً أو طردياً بالالتزام الوظيفي، فكلما ارتفع مستوى تعلم الفرد أصبح قادراً على تحمل مسؤولية المهام الموكلة له، وكان التزامه بالعمل أكثر للمهنة التي يعمل بها، ويؤثر هذا على مستوى الالتزام بانخفاض، بينما كلما ارتفع مستوى الالتزام لتعليم الفرد زادت خبرته ومعارفه كلما أدى إلى ارتفاع الالتزام.

**3- دوافع وقيم الأفراد:** كلما كان الأفراد ينظرون إلى المنظمة أنها المكان الذي يعتمدون عليه لإشباع حاجاتهم بحيث هناك درجة كبيرة بين توقعات الأفراد العاملين وبين ما تقدمه المنظمة من ظروف اجتماعية واقتصادية جيدة كلما زاد مستوى الالتزام لدى هؤلاء الأفراد ويتأثر الالتزام أيضاً بدوافع الانجاز، والدوافع العليا للأفراد فالأفراد لديهم إعتقاد كبير بالنسبة لقيمة العمل، وبالتالي يكون مستوى التزامهم مرتفع.

**3-عوامل متعلقة بالوظيفة:** تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالاتها ودرجة التوتر فيها على مستوى الالتزام الوظيفي، فتتنوع مجال الوظيفة والاستقلالية والتحدي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالالتزام الوظيفي، أما إذا كانت تتسم بدرجة كبيرة من التوتر الذي يأخذ صراع الدور أو عدم وضوحه فان ذلك يؤثر عكسياً على الالتزام.

### 3-4-3- العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية:

من العوامل التي تؤثر على الالتزام الوظيفي نذكر منها:

**1-الأجور:** فكلما كان نظام الأجور عادلاً ويتناسب مع عبء العمل ومقبولاً من طرف الأفراد العاملين يزيد ذلك من شعورهم بالمسؤولية اتجاه المنظمة، ويؤثر على الالتزام.

**2-جماعة العمل:** جماعة العمل واتجاهاتها الإيجابية اتجاه العمل ودرجة التماسك بين أفرادها تؤدي إلى زيادة الالتزام. وزيادة التفاعل الاجتماعي وتحمل المسؤولية.

**3-السياسات:** وذلك من خلال تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم.

**4- وضوح الأهداف:** يساعد وضوح الأهداف على زيادة درجة التزام العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة بدقة كلما كانت عملية إدراك فهم الأفراد للالتزام الوظيفي أكبر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زيد منير عبوي، التنظيم الإداري (مبادئه وأساسياته)، دار أسامة، عمان، 2006، ص 148.

**5- الإشراف والقيادة:** فالإشراف الديمقراطي والمشاركة في اتخاذ القرارات تحقق درجة مرتفعة من الالتزام الوظيفي، فكلما كان القائد يهتم بهيكله المهمة ويمتلك اتجاهات إنسانية سيؤثر إيجاباً على مستوى الالتزام.

**6- العمل على بناء ثقافة مؤسسة:** إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة، وامتلاكهم ثقافة متميزة وقدرتهم على التكيف مع ثقافة المؤسسة وتعاملهم مع معايير الأداء الموجودة في المؤسسة يزيد ذلك من التزامهم الوظيفي.

**7- العمل على تنمية مشاركة الأفراد في التنظيم:** فالمشاركة من قبل الأفراد في عملية اتخاذ القرارات داخل التنظيم وذلك بصورة إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم، يزيد من ارتباطهم بالمنظمة، وبالتالي فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي.<sup>1</sup>

### 3-5- نظريات الالتزام الوظيفي:

**3-5-1- النظرية البيروقراطية:** يكاد يجمع علماء التنظيم على أن ماكس فيبر (1864-1920) عالم الاجتماع الألماني، الذي عرف بنموذجه المثالي في التنظيم والمعروف باسم البيروقراطية، أول من حول نظرية منظمة شاملة تتناول تحليل الجهاز الإداري ومدى تأثير عناصر على الأداء والسلوك التنظيمي، وبعدها فيبر من النظم الرشيدة التي يمكن استخدامها في تحقيق زيادة فرصة اتخاذ القرارات رشيدة، وتمكن من السيطرة على الأفراد في الأعمال الكبيرة لأنه يقر الدقة والاستقرار والانضباط المحكم، ويمكن الاعتماد عليه في مجال تحقيق النتائج الكفاءة في المنظمة. كما أجمعت الدراسات التي تناولت أعمال فايبر السوسولوجي أن نماذج السلطة والبيروقراطية عنده تحتل مكان هامة لا نظير لها بين كل من أسهم به العلماء في هذا الصدد، حيث يؤكد الحسيني أن الدراسات والبحوث التي أجريت في ميدان التنظيمات خلال العقود الخمسة الماضية قد انطلقت بشكل مباشر وغير مباشر من النموذج المثالي لماكس فيبر.<sup>2</sup>

لقد قام فيبر بتحليل التنظيم البيروقراطي باعتباره شكلاً من أشكال التنظيم الاجتماعي في نظام الدولة الرسمي والغير الرسمي، وهو نوع من أنواع الإدارة القائم على أساس الدرج التصاعدي، بمعنى أن المؤسسات الحكومية بالأخص تتصف وظائفها بالتسلسل الهرمي، حيث أن البيروقراطية حسب فيبر هي التدريجية هي التي تحل محل السلطان الملهم أو السلطان التقليدي، إن مفهوم البيروقراطية عند فيبر يعبر عن العقلانية في النظام الرأسمالية بل والخاصية الجوهرية لها.

<sup>1</sup> زيد منير عبوي، المرجع السابق، ص 148.

<sup>2</sup> رفعت حواس، المرجع السابق، ص 61-62.

**3-5-2- نظرية التكوين الإداري:** ظهرت نظرية التكوين الإداري في فكرة متلازمة تقريبا مع نظرية الإدارة العلمية كمحاولة لتعديل الأفكار التaylorية وتدارك النقص في الأفكار التي أغفلت عنها والمتمثلة في وظائف الإدارة العليا والمشكلات التحليلية الخاصة بالبناء والعمليات التنظيمية عموما ، ففي حين تركز التaylorية في دراستها على اقل المستويات الإدارية والتنفيذية - المستوى الإنتاجي - في المصنع ثم التدرج إلى الأعلى ، تركز نظرية التكوين الإداري على دراسة الإدارة العليا المستوى الإداري - من خلال الاهتمام بالمدير الإداري والإدارة التنفيذية أي التدرج من القمة إلى إلى أسفل المستويات الإدارية التنفيذية.<sup>1</sup> ( )

حيث جاءت أفكار فايول ممتزجة ببحرته الواقعية ، كمدير لإحدى المنشآت الصناعية الكبرى والتي كانت تعمل في قطاع التعدين وذلك عام 1888 ، ركز على على وجود العديد من القيم العقلانية الإدارية التي يجب توافرها في العاملين داخل المؤسسات والتنظيمات الإدارية والصناعية ، بالإضافة إلى أهمية توافر قيم أخرى تعزز من عمليات الابتكار والتجديد والاطلاع المستمر لتوفير المعلومات حول نوعية المهام المستندة إلى العمال مهما كان وضعه الوظيفي أو المهني بما ، أعطى فايول أهمية كبرى للخبرة العلمية، وقدرات العامل الفنية والتي تماثل نفس النسبة والأهمية للقدرة الإدارية لدى فئة المديرين أو أصحاب السلطة العليا، كما حرص وأكد على أن كلا من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز هذه القدرات سواء كانت فنية أو إدارية، وذلك عن طريق التعليم المستمر للوسائل الفنية والإدارية، وحدد فايول أربعة عشر مبدءا للإدارة الرشيدة وتمثل في:<sup>2</sup>

- تقسيم العمل.
- السلطة والمسؤولية.
- النظام.
- وحدة مصدر الأوامر.
- وحدة التوجيه.
- الخضوع.
- مكافآت الموظفين.
- المركزية.
- تدرج السلطة.
- العدالة والمساواة.

<sup>1</sup> بن دريدي منير، استراتيجية إدارة الموارد في المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 50

<sup>2</sup> ريمي الفضيل، المنظمة ونظرية التنظيم، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 08، جامعة البليدة، 2017، ص 18.

- الاستقرار في العمل.
- المبادرة والابتكار.
- اضافة روح التعاون.

### 3-6- عناصر وخصائص التنظيم البيروقراطي:

- تقسيم العمل والتخصص الوظيفي.
- التسلسل الهرمي للسلطة.
- اختيار أعضاء التنظيم على أساس المقدرة والمعرفة الفنية.
- فصل الإدارة عن الملكية الشخصية.
- الاعتماد على المستندات والوثائق.
- سيادة العلاقات الموضوعية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رفعت حواس، المرجع السابق، ص 64-65

## خلاصة

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل فإن التنشئة التنظيمية تعد سيرورة اندماج للموظف عن طريق التزامه الوظيفي، فهي عملية تنامي يكسب الفرد من خلالها مختلف القيم والاتجاهات والمعايير فهي تعد ذات بعد ثقافي حسب ما أكده الباحثين في علم الاجتماع ومن هنا ندرك بأن الالتزام الوظيفي والاندماج المهني وليد التنشئة التنظيمية التي اكتسبها الفرد داخل المنظمة مما يزيد من نسبة ولاءه وشعوره بالمسؤولية نحوها.

## الفصل الثالث: تحليل سوسيوتنظيمي للقيم

تمهيد

أولاً: القيم

1-1- مفهوم القيم وخصائصها

1-2- تصنيف القيم ومصادرها

1-3- مقاييس القيم

1-4- النظريات المفسرة للقيم

1-5- أهمية القيم

ثانياً: القيم التنظيمية كمحدد ثقافي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي

2-1- تعريف القيم التنظيمية وتطورها

2-2- تصنيف القيم التنظيمية حسب (ديف فرانسيس ومايك ودكوك)

2-3- أثر القيم التنظيمية على العاملين في المنظمات:

2-4- القيم في المنظمة في الفكر الإسلامي

2-5- التحلي بالقيم الأخلاقية وحسن المعاملة:

ثالثاً: قيمة العمل ودورها في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي

3-1- مفهوم قيم العمل:

3-2- التطور التاريخي لدراسة قيم العمل

3-3- مصادر وأهمية قيم العمل

خلاصة

**تمهيد:**

تعتبر دراسة القيم من بين أكثر الموضوعات التي نالت اهتمام الدراسات العلمية وذلك نظرا لدورها في تحريك وتوجيه السلوك المرغوب فيه على مستوى التنظيمات، فهي جزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية والتي تعمل على الحفاظ على هوية المنظمة وسيورتها وهو ما سنتطرق إليه في هذا الفصل النظري حول القيم باعتبارها محددات ثقافية في تشكيل الهوية المهنية داخل المنظمة.



## أولاً: القيم

تعتبر القيم منظومة متكاملة لضبط السلوك الإنساني سلوك أفراد المجتمع وذلك عن طريق التنشئة الاجتماعية بمختلف أدواتها وأطوارها حيث يتأثر الفرد بكل ما يحيط به من ظواهر ومواقف داخل بيئته الاجتماعية، ليقوم بتحويلها لمجموعة المبادئ والقيم والأسس التي يعتنقها كسبيل حياة لمختلف ممارساته الإنسانية وبلوغ أهدافه وغاياته، وفي ما يلي سنتطرق إلى مفهوم القيم.

## 1-1- مفهوم القيم وخصائصها:

## 1-1-1- مفهوم القيم

توجد عدة تعريفات للقيم ومنها ما يلي:

القيم مفهوم يدل على مجموعة من الاتجاهات المعيارية المركزية التي تتكون لدى الأفراد في المواقف الاجتماعية، فتحدد له أهدافه العامة في الحياة والتي تتضح من خلال سلوكه العملي أو اللفظي.<sup>1</sup>

**1- القيم وفق المنظور الاجتماعي:** هي الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك، فالقيمة تتضمن دستوراً ينظم نسق الأفعال والسلوك، والقيمة بهذا المعنى تضع الأفعال وطرق السلوك وأهداف الأعمال على مستوى المقبول وغير المقبول أو المرغوب فيه والمرغوب عنه.<sup>2</sup>

وهي كذلك عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه اختبارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية.<sup>3</sup>

**2- تعاريف بعض العلماء لمصطلح القيم:** يعرف هالستيد وتايلور ( halstead and taylor ): القيم

بأنها مجموعة المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل العليا ومعايير ومواقف الحياة المختلفة، التي تعمل كموجهات

<sup>1</sup> فاروق عبده فيليه، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2005، ص 187.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 190.

<sup>3</sup> عمر ابراهيم، حامد إبراهيم، القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة (من وجهة نظر المعلمين)، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 16، 2015، ص 595.

عامة للسلوك أو كنقاط مرجعية في اتخاذ القرارات أو تقييم المعتقدات أو العمل، والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالتكامل الشخصي والهوية الشخصية.<sup>1</sup>

- يعرف فريمونت (Fremont): القيم بأنها المرشد الأساسي في توجيه القرارات والتصرفات والتي تحدد إطارا عاما للممارسات الضرورية المرغوبة.<sup>2</sup>

- ويرى rokeach: القيم باعتبارها إعتقادا راسخا بان التصرف بطريقة معينة أفضل من أية طريقة أخرى متاحة، وأن اتخاذ هدف أو غاية معينة يكون أفضل من اتخاذ أهداف أو غايات أخرى....

كما نجد تعريف آخر لـ schein مفاده أن القيم عبارة عن مجموعة من المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تؤدي عدة مهام منها تشكيل هيكل الثقافة، وأنماط السلوك الثقافي للجماعة وتحقيق التكامل والانسجام بين أهداف أفرادها.

- كما عرفها Bengsten: على أنها مفهوم أو تصور للأشياء المرغوبة، ويشعر بها الفرد من خلال الالتزام أو الدافع لاختيار سلوك معين دون آخر، وأنها تمثل معايير لإصدار أحكام الفرد على مدى مناسبة السلوك وتحدد توجهاته نحو التصرف، وقد تكون واضحة فيستدل عليها من خلال التعبير اللفظي وقد تكون كامنة فيستدل عليها من خلال سلوك الفرد وتصرفاته.

في حين أكد CluckHoln: أن القيم تمثل تصورا واضحا يميز الفرد أو الجماعة ويحدد ما هو مرغوب فيه ويؤثر في اختيار الطرق والأساليب والوسائل والأهداف، وفكرة المرغوب فيه تحدد ثقافة الفرد والجماعة التي تعتبر حجر الزاوية في مفهوم القيم.<sup>3</sup>

القيم هي تلك الروابط الوجدانية والشخصية التي تربط بين الشخص وبين موضوعات اهتمامه، ولذا تشكل القيم مجموعة من الاتجاهات لدى الفرد، بحيث تقف الأخيرة كأطر مرجعية يستند إليها الفرد في اختياراته وأحكامه المختلفة، وهنا يتضح له ما هو صائب وما هو خطأ.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عمر ابراهيم، حامد إبراهيم، المرجع السابق، ص 596.

<sup>2</sup> حميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 2004، ص 130.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 130.

<sup>4</sup> فاروق عبد فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 189.

**1-1-2- خصائص القيم:**

للقيم خصائص تميزها عن غيرها من المفاهيم نذكر منها مايلي:

**1- القيم ضمنية:** أي هي عبارة عن أحكام تفصح عن المعاني المتضمنة في السلوك أو المعاني التي تلازم السلوك من معتقدات وآمال وأهداف وإيدولوجيات ومثل ومعايير، حيث أن أغلبية الأفراد يتأثرون بالقيم التي نشأوا عليها لدرجة تجعلهم يتصورون وجود قيم أخرى، عكسها أو مخالفة لها.<sup>1</sup>

**2- القيم نسبية:** تقوم هذه الخاصية على أساس عدم وجود قيم مطلقة، إذ أن القيم قابلة للتغيير وتتميز بالثبات النسبي أي النظرة إليها بنسبة تختلف من فرد لآخر، ومن موقف لآخر ومن مكان لآخر، ومن زمان إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى وهكذا.<sup>2</sup>

**3- أنها مكتسبة (متعلمة):** القيم متعلمة من خلال البيئة وليست وراثية أو موجودة بالفطرة بمعنى أنه يتم إكتسابها وتلقينها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، ولكل مرحلة عمرية قيمها الخاصة.<sup>3</sup>

**4- تعلم القيم:** القيم نتاج اجتماعي يتعلمها الفرد ويكتسبها ويتشربها تدريجيا ويضعها في إطار السلوك المرجعي، ويتم ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي، وتستمد القيم من مصادر متعددة مثل الدين والمعتقدات والتراث وتنمو من خلال خبرات الفرد المتجددة .

**5- القيم ذاتية:** القيم هي اهتمام أو تفضيل يشعر معه صاحبه أن له مبرراته الخلقية أو العقلية أو الجمالية أو كلها مجتمعة، وتختلف أهميتها من شخص لآخر بناء على المعايير التي تعلمها من الجماعة ووعاها في خبرات حياته.<sup>4</sup>

**6- القيم إنسانية:** أي تتعد عن معنى الرغبات والموجودات التي يمكن قياسها فهي خاصة بالبشر دون غيرهم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> فاروق عبد فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 188

<sup>2</sup> حميد عبد الفتاح المغربي، المرجع السابق، ص 135.

<sup>3</sup> ثريا التركي وهدي رزيق، تغير القيم في العائلة العربية، مجلة المستقبل العربي، مركز الدراسات الوحدة العربية، العدد 200، 1995، ص 190.

<sup>4</sup> فاروق عبد فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 187

<sup>5</sup> رابع العايب، القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب الجارف والرافعات C.P.G، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 33.

**1-2-1- تصنيف القيم ومصادرها****1-2-1-1- تصنيف القيم:**

هناك عدة تصنيفات للقيم وتختلف باختلاف أسباب التصنيف وأبعاده، والمعايير التي يتبناها ونجد من هذه التصنيفات، تصنيف من حيث المحتوى، تصنيف من حيث المقصد، من حيث الشدة، من حيث العمومية من حيث الوضوح، وتصنيف من الدوام، وقد اختلف الباحثون والعلماء في موضوع تصنيف القيم ذلك لاختلاف وتنوع وجهات تفكيرهم والمداخل النظرية التابعين لها، وقد تطرقنا إلى تصنيفات القيم من حيث المحتوى موضحة كما يلي:<sup>1</sup>

**1- القيم النظرية:** وتتعلق باكتشاف الحقيقة والتعرف على العالم ولحيط ومعرفة القوانين التي تحكم الأشياء ووضع العلم والثقافة في المقام الأول، ومن يستند إلى هذه القيم بمستوى أعلى من غيرها يمتاز بنظرة موضوعية نقدية معرفية تنظيمية، عادة ما يكون من الفلاسفة والعلماء.

**2- القيم الاقتصادية:** يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، وليحقق هذا الهدف يتخذ من محيطه وسيلة للحصول على الثروة وتوسيعها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار الأموال، ومن يتميزون بهذه القيم غالبا ما يكونون رجال المال والاقتصاد.

**3- القيم الجمالية:** يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل والتنسيق وتشجيع الإبداع والابتكار والفن، وكل من يصور أسمى صورة للجمال.

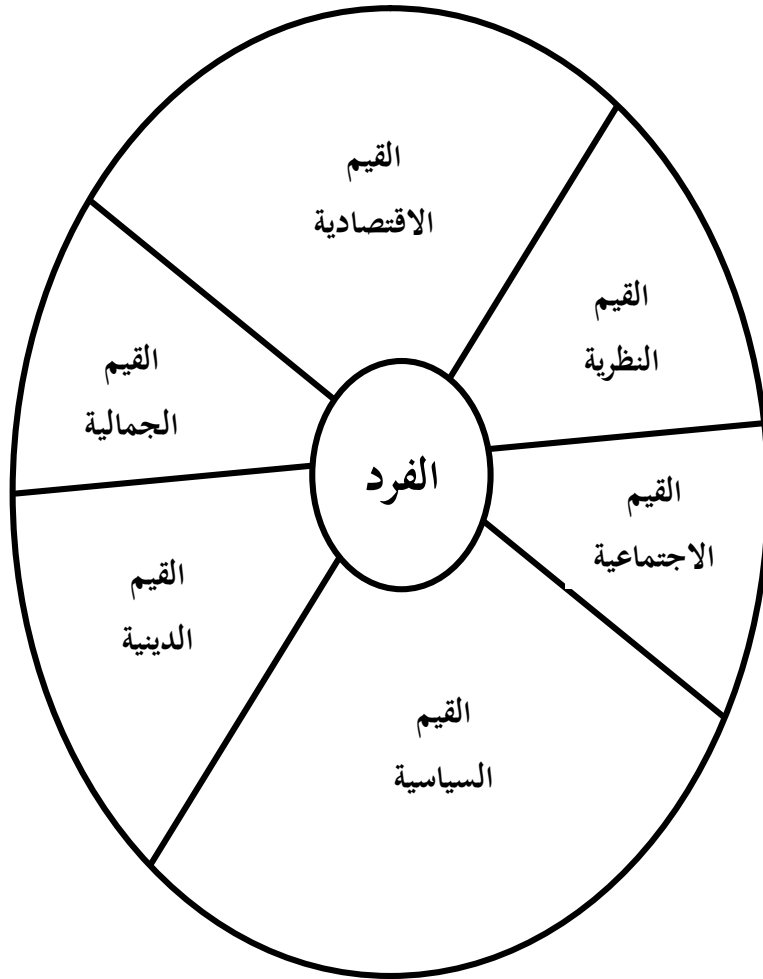
**4- القيم الاجتماعية:** تعنى ميول الفرد إلى الاهتمام بغيره وبعلاقاته الاجتماعية والتي يغلب عليها الحب والمساعدة، حيث يجد في ذلك إشباعا له والأشخاص الذين يمتلكون هذه القيم يمتازون بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الغير والإحساس بالمسؤولية.

**5- القيم السياسية:** أي اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة، فهو شخص مسيطر ويهدف إلى التحكم بالأشخاص وكل ما هو محيط به وتتعلق هذه القيم أيضا بالنشاط السياسي.

**6- القيم الدينية:** وهي عادة ما تشير إلى الأشياء الإيجابية، فنجد أن القيم في الفكر الإسلامي هي مبادئ وأسس ومعايير نابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، والتي تؤثر على الأفراد والجماعات وتوجهها لاتخاذ القرارات غرض إقامة مجتمع متكامل ومتكافل ما يترتب عنها من آثار ايجابية تفيد الفرد والمجتمع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فاروق عبد فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 191-192..

<sup>2</sup> حميد عبد الفتاح المغربي، المرجع السابق، ص 141



شكل رقم (01) يمثل القيم الرئيسية

### 1-2-2- مصادر القيم:

تتعد مصادر تلقين القيم وإكتسابها الفرد وذلك لمروبه بعدة مراحل عمرية خلال حياته ومن بين أهم المصادر التي حددها العلماء نذكر منها:<sup>1</sup>

**1- المصدر الاجتماعي:** كون الفرد من المكونات الاجتماعية للمجتمع الذي يعيش فيه، فهو يتصبغ بقيم مجتمعه وتختلف قيم شخص من مجتمع ما مقارنة بقيم شخص آخر في مجتمع آخر مختلف.

<sup>1</sup> راجع العايب، المرجع السابق، ص 39-40.

**2- المصدر الديني:** وهو من المصادر الأكثر ثبوتاً وأهمية إذ أن القيم التي جاء بها القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة قد لعب دوراً أساسياً في ترسيخ القيم بمختلف جوانبها (الأخلاقية، الاجتماعية، الثقافية... الخ)، في بناء المجتمع المسلم المتدين.

**3- مصدر الخبرة:** تكتسب القيم من خلال الخبرات المتراكمة لدى الفرد وهكذا تستمد أهميتها ووزنها في حياته.

**4- مصدر جماعة العمل:** هنا نجد علاقة بين المصدر الاجتماعي للقيم ومصدر جماعات العمل إلا أن الاختلاف بينها يقع في أن القيم المقررة من قبل جماعة العمل تكون متعلقة بالعمل ذاته، والظروف الداخلية في التنظيم وعادات ومبادئ وتقاليد تلك الجماعة التي تفرضها على أعضائها وليس الأخلاقيات الاجتماعية العامة مما يجعل الفرد يؤمن تلقائياً بقيم الجماعة، حيث تمارس عليه نوع من الضغط القهري ومنه فإن جماعة العمل من أهم مصادر تعلم القيم لدى الأفراد.<sup>1</sup>

### 1-3-1- مقاييس القيم:

يمكن دراسة القيم عن طريق الاختبارات، حيث يوجد مقاييس للقيم هما:

**1-3-1- اختبار دراسة القيم:** يعتبر كتاب "أنماط الرجال" - "types of man" الذي ألفه "سبرانجر" "spranger" المرجع الأساس للمقياس الذي وضعه "ألبرت وفيرنون" "allport and vornion" حيث يقيس ستة أنماط من القيم كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يوضح أنماط القيم التي يحتويها الاختبار

الخصائص المميزة	القيمة
العلاقات بين الأشخاص (الحب، الإخاء، الانتماء).	القيم الاجتماعية
الحقيقة والمعرفة والأفكار والرؤية المستقبلية.	القيم النظرية
المجالات المادية والمالية والمنفعة.	القيم الاقتصادية
الجمال - الحق - العدل - الشكل والتناسق والجماليات.	القيم الجمالية
المعتقدات والمبادئ الدينية الراسخة.	القيم الدينية
المركز والنفوذ والسلطة والسيطرة والمكانة.	القيم السياسية

<sup>1</sup> رابع العايب، المرجع السابق، ص 40.

حيث يهدف إلى اختبار القيم ومعرفة إلى أي قيمة ينحذب الفرد دون الأخرى، أي يقيس تفضيل شخص لنمط من القيم على الأنماط الأخرى، ولا يعني بالضرورة أن الأفراد يتوزعون على هذه القيم إنما يعني أنها موجودة كلها لدى جميع الأفراد إنما تختلف في ترتيبها من فرد إلى آخر .

ويتضمن هذا الاختبار 120 سؤال تتوزع بالتساوي على القيم الستة (06) المذكورة ويشير كل (20) سؤال من هذه الأسئلة إلى قيمة من هذه القيم لتتضح القيم الأكثر تأثيراً على سلوك الفرد.<sup>1</sup>

**1-3-2- مقياس القيم الفارق:** وهو اختبار أعده "برانس. ر. R. prince ، حيث يتألف هذا المقياس من 64 زوجاً من العبارات المعبرة عن الأشياء التي يكون من اعتقاد الفرد أنه من الواجب عملها أو الشعور بها أو العكس ويتكون كل زوج من العبارات على عبارتين يختار الجيب واحدة منها- واحدة مفضلة عن الأخرى- إحداهما أصلية (تقليدية) والأخرى منبثقة (عصرية).

#### جدول رقم (02) يوضح أمثلة على عبارات المقياس:

قيم أصلية (تقليدية)	قيم منبثقة (عصرية)
ينبغي أن أقوم بأشياء خارجة عن المؤلف	ينبغي أن أقوم بالأشياء كما يقوم بها معظم الناس
ينبغي أن أحرز مركز أعلى مما أحرزه أبي	ينبغي أن استمتع بمسرات الحياة أكثر من أبي
ينبغي أن أشعر بالألم والمعاناة وتحملها فهذا بالنسبة لي في المستقبل	ينبغي أن أشعر أن السعادة أهم شيء بالنسبة لي في الحياة

ويضم المقياس أربع فروع:

- أخلاقيات النجاح في العمل (قيمة أصلية) يقابلها قيمة الاستمتاع بالصحة والأصدقاء (قيمة منبثقة).
- الاهتمام بالمستقبل (قيمة أصلية) مقابل الاستمتاع بالحاضر (قيمة منبثقة).
- استقلال الذات (قيمة أصلية) مقابل مسايرة الآخرين (قيمة منبثقة).
- التشدد في الخلق والدين (قيمة أصلية) مقابل النسبية في هذه المسائل (قيمة منبثقة) ويبلغ ثبات الاختبار نسبة 0.89 وهي نسبة جيدة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حميد عبد الفتاح المغربي، المرجع السابق، ص 136.

<sup>2</sup> ميخائيل أسعد، السيكولوجية المعاصرة، ط1، دار الجيل، بيروت، لبنان، 1996، ص 160.

**1-4-4- النظريات المفسرة للقيم:****1-4-4-1- القيم من المنظور السيكولوجي:**<sup>1</sup> نجد أن استخدام مفهوم القيم في علم النفس يتم بصورة

واسعة، حيث يعرفها على أنها تنظيمات لإحكام عقلية انفعالية توجه رغباتنا، وقد أكد أصحاب المنظور النفسي على أن القيم عبارة عن أنماط من السلوك الإنساني تتميز بالفردية، وينطلق علماء النفس في دراستها من مجموعتين من المتغيرات تركز الأولى على الفروق الفردية، أما المجموعة الثانية على الفروق المكتسبة من البيئة الاجتماعية.

وقد ركزت الدراسات السيكولوجية للقيم حول ثلاث مجالات:

- **المجال الأولي:** قياس القيم بالفروق القيمية بين الجماعات والأفراد.
- **المجال الثاني:** يقوم بدراسة أصل القيم داخل الأفراد، وكيفية التأثير بالكبار في عملية غرس القيم..
- **المجال الثالث:** يهتم بتأثير وظيفة القيم في الأفراد، أي تأثيرها على العمليات الإدراكية.<sup>2</sup>

**1-4-4-2- القيم من المنظور السوسولوجي:** يرى ابن خلدون أن الكسب هو قيمة الأعمال البشري،

فيعتبر أن قيمة العمل مقياس للإنتاج وليحقق من خلالها الأمن والطمأنينة لإشباع حاجاته الضرورية.

ويشير (بارسونز) إلى أن القيم عبارة عن تصورات توضيحية لتوجيه السلوك.

كما عالج (دوركهايم) مفهوم القيم على أنها إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجية عن تجسدهم الفردية.<sup>3</sup>

**1-5- أهمية القيم:**

- 1- تمثل القيم الاجتماعية محددًا ومؤثرًا على سلوك الفرد.
- 2- تتأثر اتجاهات الأفراد ومبادئهم ودوافعهم بالقيم التي يؤمنون بها.
- 3- تحدد القيم التي يمتلكها الفرد ويرتكز عليها ما هو مقبول وما هو غير مقبول منه أخلاقيا.
- 4- القيم توجه وترشد لما هو صحيح وصائب، وبالتالي تضمن نوعًا من الصحة النفسية للأفراد.
- 5- القيم مرجع للسلوك السوي في حياة الفرد بمختلف جوانبها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> احمد مصطفى خاطر، الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع الريفي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1980، ص 109-110.

<sup>2</sup> احمد مصطفى خاطر، المرجع السابق، ص 110.

<sup>3</sup> كمال عبد المجيد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص 19.

<sup>4</sup> محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 51.



ثانيا: القيم التنظيمية كمحدد ثقافي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي

2-1- تعريف القيم التنظيمية وتطورها:

2-1-1- تعريف القيم:

باعتبار المنظمة نسق قائم بذاته فهي تتركز على مجموعة من القيم، والتي تحتل جزء كبير من حياة المنظمة وثقافتها التنظيمية.

وقد عالج مجموعة من المفكرين مفهوم القيم التنظيمية إلا أنهم اختلفوا في وضع تعريف موحد وذلك لإختلاف مراجعهم النظرية وفيما يلي أبرز التعريفات والمفاهيم حول القيم التنظيمية:<sup>1</sup>

عرفها (كريتز وكينجي): على أنها الثقافة في إطار العمل وأساسه التنظيمية. ويعرفها (بيكو): بأنها مجموعة معينة من الاعتقادات أو المفاهيم المنصوصة عموما والتي يتوقع أن يلتزم بها كل فرد داخل المنظمة من مديرين وإداريين أو مشرفين في المنظمة.

نجد أيضا تعريف (LAMMOT): للقيم التنظيمية: بأنها نشاط ذهني يحدث في ذهن الفرد بمعنى أنها عقلية ذهنية ذاتية ترتبط بتكوين اختيارات تسمى عادة نظرية التقييم.<sup>2</sup>

وقيم المنظمة هي عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية، والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية.<sup>3</sup>

يرى (مقدم): أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، ويجد أن هناك علاقة قوية بين القيم والأداء التنظيمي وأن المؤسسات الناجحة تتميز بنظام جيد للقيم.

فإن القيم التنظيمية عبارة عن الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة، التي يدركها أعضائها ويتعايشون معها ويعبرون عنها، وقيم الأفراد هي التي تحدد اتجاهات سلوكهم وبالتالي فإن قيم الأفراد العاملين بالمؤسسة هي التي تعكس شخصية التنظيم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عمر إبراهيم، المراجع السابق، ص 596.

<sup>2</sup> خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص156.

<sup>3</sup> محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، مرجع سابق، ص 57.

<sup>4</sup> مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 11.

**2-1-2- تطور القيم التنظيمية:**

تطورت القيم التنظيمية ونمت عبر سبع مراحل أساسية وهي:<sup>1</sup>

**1- المرحلة العقلانية:** حيث نظرت إلى الإنسان على أنه آلة ويتم تحفيزه بواسطة المكاسب المادية، وهذا ما تم تلخيصه أفضل تلخيص كتابات (فريدريك تايلور) الذي أيد السعي الحثيث وراء العقلانية في كل مظهر من مظاهر الحياة، إلا أنه قد تراجع هذا التفكير تدريجياً مع تغيير ظروف العمل التي تزامنت مع التفكير العلمي الذي عجل من هذا التغيير.

**2- مرحلة المواجهة:** حيث رفضت مدرسة العلاقات الإنسانية قبول افتراضات مدرسة الإدارة الميكانيكية وقد تبنت أفكار جديدة حول الأفراد، بأنه للأحاسيس دور هام في التأثير على الإنتاجية، وقد أدخلت أساليب تحفيز جديدة إلى بيئة العمل.

**3- مرحلة الإجماع ف الرأي:** وهنا ظهور اتحادات مهنية والنقابات الاتحادية، والتي عملت على حماية العنصر البشري في المنظمة وضمان حقوقه والتعامل معه بإنسانية.

**4- المرحلة العاطفية:** والتي قامت على أساس الحرية في العمل وتبادل الأدوار بين المديرين والعاملين، وهنا ظهرت نظرية (Y) و(X) التي كان لها تأثير كبير على التفكير الإداري (ماك غريغور).

**5- مرحلة الإدارة بالأهداف:** الإدارة بالأهداف وكان الهدف منها الملائمة بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد ومشاركة المرؤوسين للرؤساء في مختلف عمليات تسيير المنظمة وتحمل المسؤولية.

**6- مرحلة التطوير التنظيمي:** تطور القيم التنظيمية وظهرت معها الابتكارات في الفكر الإداري، والاهتمام المتزايد بنوعية ظروف العمل والاهتمام بالجوانب الإنسانية، حيث ظهرت بها مصطلحات جديدة كالضغوط المهنية والدوافع والرضى الوظيفي.

**7- مرحلة الواقعية:** وتمثل هذه المرحلة مزيجاً مؤلفاً من المراحل السابقة فبعد عقود من الاندفاع اكتشف المدبرون أنهم مجبرون لتحمل مهمة صعبة فيما يتعلق بالقيادة والضبط والفوز، وبالتالي فإن البقاء لن يكون إلى الأصلح.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فرانسيس دايف وودلوك، القيم التنظيمية، تر: عبد الرحمن هيجات، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية، 1995، ص 19.

<sup>2</sup> فرانسيس دايف وودلوك، المرجع السابق، ص 27.

## 2-2- تصنيف القيم التنظيمية حسب (ديف فرانسيس ومايك ودكوك):

ويعتبر هذا التصنيف من بين أهم التصنيفات التي انتشرت في هذا المجال، وقد قسما القيم التنظيمية إلى اثني عشر قيمة مصنفة تحت أربع مجموعات رئيسية:<sup>1</sup>

**1- قيم إدارة الإدارة:** وتستمد عن طريق السلطة التي يمتلكها المدراء، وتحتوي على قيمة العمل قيمة الصفوة (النخبة) وقيمة المكافأة.

**2- قيم إدارة المهمة:** الاهتمام بتحسين أداء العمل، ومهام المنظمة وتحقيق الأهداف وهي قيمة الفعالية قيمة الكفاية وقيمة الاقتصاد.

**3- قيم إدارة البيئة:** وهي تعني أنه يجب على المنظمة أن تعرف البيئة التي تعمل بها، وكيفية التأثير في هذه البيئة وقيمتها هي الدفاع، التنافس، واستغلال الفرص.

**4- قيم إدارة العلاقات (القانون والنظام):** وبموجبها تتعامل المنظمة مع قضايا ذات صلة بهدف الحصول على أفضل إسهام من موظفيها، إذ أن العمل لا يمكن أداءه دون التزام الموظفين وقيمها العدل، فرق العمل القانون والنظام.<sup>2</sup>

## 2-3- أثر القيم التنظيمية على العاملين في المنظمات:

للقيم التنظيمية تأثير على سلوك وتوجه الأفراد الذين يشتركون في إدارة المنظمة، ذلك ما يستدعي وقوفهم الدائم على تحسين وتعديل قيمهم في المنظمة بما يتماشى مع أهدافهم.

ومن الأمور الجيدة أن يدرك المديرين القيم العليا لموظفيهم، حيث أن معرفة تلك القيم أمر مهم في الحياة العملية للموظفين، حيث يرى (سوميرس SOMERS) أن القيم التنظيمية التي تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في التنظيم تحصد عددا من الفوائد الهامة، وتحقق أقل الأخطاء في العمل، وأسمى درجات الالتزام الوظيفي وتشمل المنظمات الرسمية وغير الرسمية، وتصبح المبادئ السلوكية للعاملين (أسلوب حياة WAY OF LIFE)، وعليه فإن للقيم التنظيمية تأثير مهم ومباشر على العاملين في المنظمات وبيئتهم الاجتماعية والدينية والثقافية والاقتصادية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مشاعل بنت ذياب العتيبي، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> عمر إبراهيم، حامد إبراهيم، المرجع السابق، ص599.

<sup>3</sup> SOMERS. Mark john, ethical codes of conduct and organizaztional contesct : astuty of the Relationship between codes if conduct, employee behavior and organizational values, journal of business, etics mars 2001, p193.

## 2-4- القيم في المنظمة في الفكر الإسلامي:<sup>1</sup>

من المواضيع المهمة دراستها والبحث فيها حول التنظيمات ومكوناتها هي العوامل المؤثرة على هيكلتها وفعاليتها من ثقافة وسلوك تنظيمي، وعلاقات بين جماعات العمل، وباعتبار المنظمة أو التنظيم جزء أساسي في أي مجتمع، كذلك بالنسبة للمجتمعات الإسلامية ولتضمن هذه الأخيرة فعالية تنظيماتها سطر الإسلام مجموعة من القيم ليضمن سيرورة حسنة داخل المنظمات، وهذا ما سنتطرق إليه تاليا:

لقد رسم الإسلام للقيم والأخلاق منهجا واسعا سهل التطبيق ليحقق الحرية الشخصية ويتقبل الجهود الفردية مع إقامة ضوابط تقف ضد هذا الظلم وانتشار الفوضى، ولضمان ذلك حرص على تصنيف القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل المسلم أثناء أدائه لمهنته، حيث تعمل هذه القيم على تحسين بيئة التعامل مع غيره ومن أهم هذه القيم ما يلي:

### 2-4-1- التقوى: وهي من أعظم وأنفع القيم قد ربطها النبي عليه الصلاة والسلام بحسن الخلق.

2-4-2- البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين: وما يعني المعاملة الطيبة الحسنة داخل جماعات العمل ما يضمن تفاعلات وعلاقات جيدة مع جميع أطراف التنظيم.

2-4-3- العمل عبادة: هو فريضة لقوله تعالى: "وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ"<sup>2</sup>، أي أن للعمل أهمية كبيرة في الإسلام حيث حث العمل والإنتاج وطلب الرزق في الحياة.

ولقد تحدث الإسلام عن النظم التي أرست قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل، وقبل أن تتحدث عنها الأنظمة الغربية بمدة من الزمن، حيث خص الإسلام على المفاضلة بين الناس على أساس جدارتهم وكفاءتهم وليس بإتباع معايير المحسوبية والقرابة، كما اهتم أيضا بحفظ كرامة العامل والاعتناء به وضمان أجره فور انتهاء عمله.

2-4-4- الإخلاص في العمل وإتقانه: حرص الإسلام على تحصيل العمل من الفساد وحماية المصلحة العامة للجماعة فقد حث في تعاليمه المسلم على إتقان عمله والإبداع فيه وتطويره.

من بين القيم التي نص عليها الإسلام احترام وقت العمل، وحسن استغلاله، وبذلك يكون المسلم قدوة حسنة ويسود حب العمل والانتماء داخل المنظمة.

العدل والمساواة والشورى من أهم القيم التي يجب أن تسود بين أعضاء المنظمة من رؤساء ومرؤوسين، فشعور الموظف بالعدل سيقوي روح انتمائه لعمله وبالتالي يدفعه لبذل مجهود أكثر ويرفع مستوى أدائه.

<sup>1</sup> محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص 59.

<sup>2</sup> سورة التوبة، الآية 105.

كذلك الموضوع بالنسبة للشورى لقوله تعالى: "وشاورهم في الأمر"<sup>1</sup> لذلك فعلى القائد المسلم أن يستشير مرؤوسيه واستشعار رضاهم حول موقف ما اقتضى اتخاذ قرار جماعي ما يصل بالجميع إلى نقطة التقاء سليمة وقرار صائب.<sup>2</sup>

ما حث عليه الإسلام من قيم للمهنة والمعمل ونجده يعمل كله من أجل هدف واحد وهو السمو بالعمل إلى أعلى الدرجات للوصول لحياة أفضل للأفراد والمجتمع وهذا من شأنه أن ينفع المجتمعات الإسلامية للنهوض بمؤسساتها وإدارتها عن طريق تطبيق هذه القيم على مختلف المستويات، لنجاح عملية التنمية وخدمة مجتمعنا على أفضل وجه.

## 2-5- التحلي بالقيم الأخلاقية وحسن المعاملة:

بينما كان (إلتون مايو) وفريقه يبحثون ويدرسون موضوع تأثير ظروف العمل على التعب والمردود في شركة (وسترون إلكترونيك) وجدوا أنفسهم مضطرين لإدخال عوامل غير منتظرة أدت إلى إفشال توقعاتهم وبالتالي فإن هذه العوامل الإنسانية أو الاجتماعية غالبا ما كانت هي المعنية بتعبير (الأخلاق)، حيث أنه ومنذ 30 سنة قد تحدث (هنري دومان) عن موضوع البهجة داخل الأوساط المهنية، أي أن الفرح في العمل كان أشد ارتباطا بالمجال المهني وقد تعددت العوامل التي تجعل من الأجير رجلا مرتاحا أم غير مرتاح وعند الوصول إلى هذه النقطة نجد أن الأبعاد المختلفة التي تصل إليها مختلف التحليلات النظرية أو الإحصائية، لا يمكن تغطيتها بشدة ويتغير عددها حسب الأخلاق وحسب الفهم المستخدم، وحسب الأوساط الخاضعة للبحث وقد ميز مركز العلاقات الصناعية لجامعة شيكاغو مصادر الارتياح الأربعة وهي:<sup>3</sup>

- العمل ذاته.
- الاعتراف بالانتماء والى مجموعة عمل معينة.
- الانتماء إلى مشروع.
- الأجر وموقع منصب العمل.

<sup>1</sup> سورة آل عمران، الآية 159.

<sup>2</sup> محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص 59.

<sup>3</sup> جورج فريدمان بيار نافيل، تر: حسين حيدر، رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ص 167-170

## ثالثا: قيمة العمل ودورها في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي

## 3-1- مفهوم قيم العمل:

تعتبر قيم العمل جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية.

عرفها (فليكس Félix): بأنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة، تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه.

وعرفها المصري: بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقته زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين.<sup>1</sup>

يمكن تعريفها أيضا بأنها: مجموعة المبادئ التي يحملها الفرد تتحكم في سلوكه وعمله، وهي امتداد للقيم التي اكتسبها الفرد سواء من المجتمع الذي يعيش فيه أو من المؤسسة التي يعمل بها.<sup>2</sup>

إذن فقيم العمل هي مجموعة التعاليم والمبادئ الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي، وتختلف قيم العمل من شخص إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر.

## 3-2- التطور التاريخي لدراسة قيم العمل:

عرفت قيم العمل تطورا عبر عدة مراحل مختلفة وقد تميزت كل مرحلة منها بعدد من الخصائص أو التغيرات في مفهوم قيم العمل، بحسب تغيرات وتطورات أنماط الحياة بجميع مجالاتها، حيث أنه قديما لم يكتسب العمل أي قيمة لأن أنشطة الحياة كانت متداخلة ولا يمكن فصل أي نشاط منها وإعطاءه معنى خاص به، أما في المجتمعات الرعوية والزراعية ظهرت أول مظاهر تقسيم العمل فظهر القسيسون والسياسيون وأصحاب الحرف، وبدأ العمل يأخذ معنى خاص لكل مهنة ومن هذه المعاني التفرقة بين المهن المقبولة اجتماعيا وبين المهن المرفوضة اجتماعيا وقد أخذت هذه المعاني ارتباطا ثقافيا واجتماعيا.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 206، ص32.

<sup>2</sup> عيالي بلقاسم، بورقذة صغير، قيم العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بشاويات آفلو، مجلة آفاق العلوم، مجلد 06، العدد 04، 2021، ص266.

<sup>3</sup> عبد الملك غالب ردمان خالد العبيدي، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، اليمن، 2010، ص 29.

كذلك بالنسبة للمجتمعات الإغريقية حيث اكتسب العمل معنى دوني وسليبي تلك الفترة، حيث إذ اعتبر الإغريق العمل بأنه غير نبيل ومذل وأنه شر لا بد منه والعامل محقر.

واستمرت كذلك القيمة الدونية للعمل اليدوي سائدة عند المجتمعات الرومانية امتداد لمفهوم الإغريق، وقد قاموا بتصنيف العمل إلى قسمين، قسم يسمى المهن وهو العمل بالجهد ويعتبر عمل حقير، أما القسم الآخر فهو قسم الأعمال وهو مرتبط بالعمل الفكري وهو عمل نبيل.<sup>1</sup>

أما المجتمع المسيحي، فينقسم إلى قسمين:

**3-2-1- قبل عصر النهضة:** وفي هذه الفترة وصف هذا المجتمع بالتدين، ونظر إلى العمل باعتباره عقوبة

من الله للبشر نتيجة العصيان واتجهوا إلى الرهبانية.

**3-2-2- عصر النهضة:** اكتسب العمل معاني خلال هذه الفترة بسبب أفكار مارتن لوتر وهي معاني

روحية فاعتبروا العمل هو الخلاص، حيث نسب البعض التقدم الصناعي وظهور الرأسمالية إلى قيم العمل البروتستانتية التي صاحبت عصر النهضة.

أما في المجتمع الياباني وبسبب بقاءه منعزلاً عن العالم تكمن من الحفاظ على قيمة وتقاليده وبالذات القيم الجماعية مثل الألفة، الثقة والمودة، بالإضافة إلى نقطة أخرى في غاية الأهمية وهي مسألة الأقدمية، والتي تعتبر نقطة ارتكاز لقيم العمل عند اليابانيين، وتعني أن التحاق موظف في منشأة يعني التزام مدى الحياة ونتاجاً لذلك نمت العديد من قيم العمل لدى المجتمع الياباني منها القرارات والمسؤوليات المشتركة، احترام العلاقات الرسمية وغير الرسمية والاهتمام بالنواحي المعنوية التي تحقق الاستقرار الاجتماعي النفسي للعاملين، والشعور الموحد بالمسؤولية اتجاه أي إنجاز.<sup>2</sup>

**3-2-3- النمط الحديث لقيم العمل:** خلال تطور الثورة الصناعية وما مرت به من مراحل حتى نهاية

القرن 19م أحدثت تحولات في النمط التقليدي للعمل حيث أضيفت إلى العمل قيماً جديدة تتمثل في القيمة المادية والتي هي رغبة الأفراد للعمل بغية تحقيق الربح، وقد شهدت هذه المرحلة إسهامات العديد من العلماء الاجتماعيين على غرار إسهامات ماكس فيبر حول قيم العمل من خلال ما أسماه الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية، حيث رأى أن ممارسة الفرد للعمل ترجع إلى رغبة ذاتية واعتباره نشاطاً، ويتضح ذلك أيضاً من خلال

<sup>1</sup> اعتماد محمد علام واخزون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، 1995، ص 139.

<sup>2</sup> عبد الملك ردمان خالد العبيدي، المرجع السابق، ص 30.

إسهامات (دلبرت ميلر وليم فورم) لقيم العمل من خلال تقسيمه لنمطين من الأخلاقيات: أخلاقيات العمل والأخلاقيات الاجتماعية بالإضافة إلى الأخلاقيات البروتستانتية التي أشار إليها ماكس فيبر، ومن خلال هذه الأخلاقيات تتشكل شخصية الفرد في العمل.<sup>1</sup>

**3-2-4- قيم لعمل من المنظور الإسلامي:** نالت القيم وقيم العمل اهتماما كبيرا من الباحثين من المنظور الإسلامي، فالقيم الإسلامية تتميز عن القيم في الفلسفات من حيث مصدرها وطبيعتها، فمصدرها في الإسلام هو كلام الله عز وجل وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم، والسنة النبوية الشريفة، وهي قيم ثابتة هدفها محدد وهو ابتغاء وجه الله سبحانه وتعالى، ويعد العمل من القيم الحضارية الكبرى في رسالة الإسلام، فالعمل هو شطر الدين ومظهر الإيمان، يقول سبحانه وتعالى في محكم كتابه الكريم: "فالذين امنوا وعملوا الصالحات لهم مغفرة ورزق كريم"<sup>2</sup>، وبذلك أصبح العمل الصالح شعار الإسلام وهدفه الأسمى.<sup>3</sup>

### 3-3- مصادر وأهمية قيم العمل

#### 3-3-1- مصادر قيمة العمل:

تتشكل قيم الفرد بمروره على عدة تجارب وخبرات خلال مراحل نموه لتشكل شخصيته وفقا لذلك وكذلك بالنسبة لقيم العمل فهي تراكمات لخبرات وتجارب مختلفة تتكون مع نمو الفرد خلال مراحل حياته حتى وصوله إلى الوظيفة وبالتالي فإن قيم العمل تتشكل من خلال عدة مصادر وهي:

**1- الذات:** حيث أن النفس البشرية تسعى إلى الأعمال الجذابة والجميلة، وكما أن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق هدف ما إلا إذا كان له صدى في نفسه وبالتالي فإن القيم لا بد أن تكون جذابة، فتعمل الذات الإنسانية على إخضاع القواعد القيمية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص الذي يتمثل في خبراته.<sup>4</sup>

**2- الأسرة:** وتعتبر المدرسة الأولى التي يتلقى فيها الفرد تعليمه من حيث المبادئ والمعتقدات والاتجاهات ومنها ينتقل الفرد بقيمه المكتسبة إلى مؤسسات المجتمع الأخرى، ومنها مؤسسة العمل وبناءا عليها تتكون قيمه اتجاه العمل وبيئته التنظيمية.

<sup>1</sup> اعتماد محمد غلام وآخرون، المرجع السابق، ص 145.

<sup>2</sup> سورة الحج، الآية 50.

<sup>3</sup> فرحات محمد عبد العزيز مسعد، مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني في القطاع العام، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، اليمن، 2004،

ص 51.

<sup>4</sup> محمد حسن حميدات، المرجع السابق، ص 39.



**3- المؤسسات التعليمية:** حيث أن هذه المؤسسات تلعب دورا هاما في إعداد أفرادها للمجال المهني بغرس مبادئ وأخلاقيات العمل في نفوسهم، فعن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل مما يزيد الإنتاج وكفا الكفاءة وكذا ضبط السلوك وتوجيهه.

**3- المجتمع:** مما يسود في المجتمع من قيم ينقلها أفراد ذلك المجتمع إلى المؤسسات التي يعملون فيها وتنعكس في أدائهم لأعمالهم.<sup>1</sup>

**4- القدوة:** يعرف (جربين gribbin) القيادة بأنها: عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت معين وظروف معينة، لاستشارة الأفراد ودفعهم للسعي لتحقيق أهداف المنظمة، مانحة إياهم خبرة المساعدة في تحقيق أهداف مشتركة، والرضا عن نوع القيادة الممارسة وبالتالي فهي عملية اجتماعية تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتعزز روح الجماعة والتعاون بينهم.<sup>2</sup>

**5- الدين:** وهو احد المصادر المهمة للقيم، إذ أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة لعب دورا أساسيا في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء المجتمع المسلم كالصدق والأمانة والإخلاص وإتقان العمل وغيرها من القيم التي تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفق معطيات الفكر الإيماني المخلص في العطاء.<sup>3</sup>

**6- جماعة العمل:** فالقيم تتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل، -القيم المتعلقة بالعمل وظروف العمل- حيث بمرور الزمن يتكون لجماعة العمل تقاليد وقيم خاصة تفرضها على أعضائها وتجعلهم يؤمنون بها.<sup>4</sup>

### 3-3-2- أهمية قيم العمل:

إن قيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية، إذ تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي وينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعتبر كمحدد للأهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، كذلك فإن القيم تبرز الاختلافات بين المجتمعات وهذا ما يؤثر على السلوك التنظيمي وبالتالي فالقيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل بها، ومن خلالها يتم تحقيق النجاح للمنظمة، وتلعب قيم العمل دورا هاما في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة، ومن خلال هذه القيم يشعر العامل بأهميته في المنظمة وسوف تثار دافعيته وأداءه لأن

<sup>1</sup> محمد حسن حميدات، المرجع السابق، ص 40-41.

<sup>2</sup> حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، النظريات ، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 216.

<sup>3</sup> محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 159.

<sup>4</sup> خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 87.

الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة له، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة.<sup>1</sup>

تلعب القيم دورا مهما في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، حيث تمثل المبادئ الأساسية التي يتبناها ويتعامل بها في حياته المهنية، ومن أهم القيم التي تساهم في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

**1- النزاهة:** حيث يتعامل الأستاذ بصدق وشفافية في جميع الأمور المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي والإدارة، ويسعى لتعزيز هذه القيم بين الطلبة وزملائه.

**2- الاحترام:** حيث يحترم الأستاذ الجامعي الطلبة وزملائه ويتعامل معهم بأسلوب حضاري مهني في المؤسسة الأكاديمية.

**3- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية:** حيث يتعامل بمسؤولية كبيرة اتجاه الجامعة والمجتمع المحيط به ويسعى لتحقيق الريادة والتميز في الأداء الأكاديمي، بالإضافة إلى ذلك يساهم تبني القيم في تعزيز الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، وبناء سمعة قوية وموثوق بها وتحسين علاقته الاجتماعية.

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي، المرجع السابق، ص168.

## خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم القيم، القيم التنظيمية، وقيم العمل وخصائصها، مصادرها وأهميتها وتصنيفاتها، وأثرها على العمال داخل المنظمة وتأثير التحلي بالقيم الأخلاقية وحسن المعاملة ودورها في تصوير المؤسسة النموذجية في خضم التفاعلات والتعاملات بين الأفراد، ومن خلال ما سبق نستخلص أن القيم أحد الجوانب المهمة من الثقافة التنظيمية لكل منظمة.

## الفصل الرابع: تحليل سوسيوتنظيمي للمحددات الاجتماعية

### -جماعات العمل والعلاقات الاجتماعية-

تمهيد

أولاً: العلاقات الاجتماعية

- 1-1 مفهوم العلاقات الاجتماعية
- 1-2 أنواع العلاقات الاجتماعية
- 1-3 العلاقات الاجتماعية كمفسرة لثقافة المؤسسة
- 1-4 العلاقات الاجتماعية ودورها في ضبط أداء المهني

ثانياً- جماعات العمل

- 2-1 مفهوم جماعات العمل
  - 2-2 تكوين جماعات العمل وتطورها
  - 2-3 أنواع جماعات العمل
- ثالثاً: جماعات العمل والتنظيم غير رسمي

- 3-1 نشوء التنظيم غير الرسمي
- 3-2 اللجوء للتنظيم غير الرسمي
- 3-3 السلوك التنظيمي للجماعات
- 3-4 تحقيق تفاعل وانسجام الجماعات

خلاصة

**تمهيد**

باعتبار جماعات العمل من ركائز العمل الإداري، وذلك بناءً على ما تقوم به من استقطاب للأفراد نحو الجهد المشترك لتحقيق أهداف المنظمة، فقد شغلت دراسة جماعات العمل داخل المنظمات اهتمام الكثير من الباحثين والعلماء في السلوك التنظيمي، وذلك لما تحتويه هذه الجماعات من تفاعلات، نشاطات بين الأفراد والتي تؤثر على الأداء التنظيمي، بحيث تتبلور في شكل علاقات اجتماعية وإنسانية تربط بينهم، تعمل على تحقيق الفعالية اللازمة للوصول لأهداف المنظمة.

**أولاً: العلاقات الاجتماعية:****1-1 مفهوم العلاقات الاجتماعية:**

تعتبر العلاقات الاجتماعية لب وجوهر البناء الاجتماعي، وهي ذات أهمية كبيرة إذ تساهم في تحقيق التوازن والتنسيق والتكامل بين مختلف الأنساق الفرعية بالمؤسسة عن طريق الأدوار الوظيفية والاجتماعية، التي يؤديها كل نسق بصفة رسمية وغير رسمية، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف المؤسسة ككل وإشباع حاجات ورغبات أفرادها ويمكن تعريفها كما يلي:<sup>1</sup>

-هي عبارة عن روابط متبادلة بين الأفراد والجماعات دخل التنظيم، تنشأ عن طريق اتصالهم وتفاعلهم ببعضهم البعض على اختلاف مستوياتهم التنظيمية.

هي تلك الصلات الموجودة بين عامل وآخر أو مجموعة من العمال، يتفاعلون فيما بينهم ليقوموا بمهام وأدوار مشتركة رسمية كانت أو غير رسمية، وفق معايير وقيم معينة لتحقيق أهداف محددة.

هي واحد من أشكال التفاعل الاجتماعي داخل المجتمعات المبنية على أساس من الصراع والتعاون للوصول إلى توازن واندماج في الجماعات وفي سلسلة التغييرات ضمن إطار العلاقات الاجتماعية.

**1-2- أنواع العلاقات الاجتماعية:**

يمكن تصنيف أنواع العلاقات الاجتماعية إلى أربعة أنواع وأشكال منها العلاقات الاجتماعية العمودية العلاقات الاجتماعية الأفقية، العلاقات الاجتماعية الرسمية، والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية، والتي تشتمل على جميع جوانب الحياة الاجتماعية، وسنفضل فيها كما يلي:<sup>2</sup>

**1-2-1- العلاقات الاجتماعية العمودية:** هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر

يحتلون مراكز اجتماعية وظيفية مختلفة من حيث المنزلة والمركز والدور، وطبيعة المهام أو الخدمة كالعلاقة بين رئيس القسم ومدير القسم، حيث يحتل رئيس المصنع مركزاً وظيفياً أعلى من رئيس القسم، ويتم في الغالب التفاعل الاجتماعي وبناء العلاقات عمودياً من الأعلى إلى الأسفل أو العكس وذلك عن طريق وسيلة الاتصال بين الرؤساء والتابعين لهم.

<sup>1</sup> فنيش وسيم، واقع العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، مجلة التنوير، جامعة سطيف2، العدد 05، مارس 2018، ص141.

<sup>2</sup> عبد العزيز فكرة، العلاقات الاجتماعية من منظور سوسولوجي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة1، العدد الثالث عشر(13)، د.س، ص 502.

**1-2-2- العلاقات الاجتماعية الأفقية:** هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية وظيفية متساوية، والعلاقة الاجتماعية الأفقية يمكن أن تقع بين الذين يشغلون مراكز مهنية متساوية في قسم أو مصلحة واحدة أو أقسام ومصالح مختلفة.

**1-2-3- العلاقات الاجتماعية الرسمية:** هي العلاقة التي يحدد أسسها ومفاهيم القانون والنظام الداخلي الرسمي للمؤسسة الصناعية، ويهدف إلى ضمان المؤسسة بأعمالها، كما ينص على تحقيق أهدافها التي تصب في أداء العمل وتحقيق أهداف الأفراد واستمرارية المؤسسة في أنشطتها، القانون الرسمي للمؤسسة يحدد الأدوار الوظيفية لأفرادها ويكرس واجباتها وحقوقها الاجتماعية.

**1-2-4- العلاقات الاجتماعية غير الرسمية:** وهي الاتصالات والتفاعلات التي تقع بين أعضاء المؤسسة مهما تكن أدوارهم الوظيفية، والتي لا تحددها القوانين والإجراءات الرسمية، بل تحددها مواقف وميول واتجاهات اجتماعية وثقافية، ويتمثلون لقيمها ومعاييرها، وغالبا ما تظهر هذه العلاقات بين العمال وتنشأ لأسباب إما دينية أو أيديولوجية أو عرقية ضمن الجماعة غير الرسمية، ويكون لأفرادها نوع من الحرية في التعبير.<sup>1</sup>

### 1-3- العلاقات الاجتماعية كمفسرة لثقافة المؤسسة:

اعتبار العلاقات الاجتماعية متغير مفسر لثقافة المؤسسة وذلك استنادا إلى أهمية وخصوصية العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل في المؤسسة، بحيث أنها ترتبط بنموذج التسيير المطبق فيها، فمن خلال العلاقات الهرمية وعلاقات السلطة، وكذلك العلاقات الوظيفية وشبكة الاتصال، يمكن أن نفهم منظومة القيم والمعايير الرسمية وغير الرسمية، الواضحة والغير الواضحة، التي تحكم هذه العلاقات، كل هذا يعبر عن الثقافة السائدة داخل هذا التنظيم.<sup>2</sup>

وقد ذكر (سان سوليو) دور العلاقات الاجتماعية في بلورة تمثلات وقيم الجماعة والفرد على حد سواء، وذلك في الاتجاهات والاختبارات في مجال العمل، حيث أنه من خلال التجارب المكتسبة للعامل داخل المؤسسة تحدث عملية تجديد نظام القيم الثقافية للفاعلين الاجتماعيين، وقد اعتبرت العلاقات الاجتماعية - حسب (سانسليو) داخل المؤسسة وروابط العمل من أهم أجهزة التنشئة الاجتماعية وأنه من شأنها هيكلية الهوية الفردية والجماعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز فكرة، المرجع السابق، ص 502-503

<sup>2</sup> بودراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة ماجستير تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014. ص56.

<sup>3</sup> Claudette lafaye, la sociologie des organisations ouvrage public sous la direction de François de singly , p74.

**1-4- العلاقات الاجتماعية ودورها في ضبط الأداء المهني:**

تؤثر نوعية وطبيعة العلاقات الاجتماعية القائمة بين أعضاء الجماعة أو فريق العمل على نتائج ومخرجات العمل الجماعي، لأن العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعات تعد من أهم المؤشرات التي تؤثر في بيئة العمل حيث أثبتت العديد من الدراسات أهمية هذه العلاقة بالنسبة للعمال، فقد اهتم (بيلز) وزملائه بدراسة العلاقات الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التفاعل الاجتماعي، بين مختلف الجماعات فضلا عن ذلك فإن علماء الاجتماع والاثروبولوجيا، قدموا العديد من الدراسات في مجال الجماعات، حيث كان الاهتمام منصبا حول دراسة العلاقات الاجتماعية بين أعضائها الذين يرتبطون مع بعضهم البعض بطريقة محددة وواضحة، لذلك فإن التشابه أو التنافر بين الأفراد، ليس هو العامل الحاسم في مسألة الانتماء، بل يرجع السبب في ذلك إلى قوة العلاقات الاجتماعية بينهم، وإلى حجم التفاعل الاجتماعي وبذلك فالجماعة كيان اجتماعي يقوم على ضرورة وجود مجموعة خصائص يتميز بها الأفراد، بناء على حجم شبكة العلاقات الاجتماعية التي تعتبر في حقيقة الأمر نوعا من السلوك المتبادل بين أفراد المجتمع نتيجة التفاعل الاجتماعي، حيث تحدد المراكز والأدوار وهي نتاج لخطط الاستثمار الفردي أو الجماعي، التي تهدف إلى إنتاج وإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية التي يمكن استخدامها في تحويل العلاقات العارضة غير المباشرة إلى علاقة مهمة ومباشرة، لذلك يؤكد (بيار بورديو) على عنصر العلاقات الاجتماعية في تكوين الرأسمالي الاجتماعي الذي يعتبره شكل من أشكال رأس المال، الموجود داخل العلاقات الاجتماعية والتي تعتمد على:

**1- توفر الأدوار الاجتماعية.**

**2- توفر مجموعة من الرموز والقواعد المتفق عليها.**

**3- توفر ممارسات سلوكية.**

وعن قياس هذه العلاقات الاجتماعية داخل فريق أو جماعة العمل حدد (مورينو) الاختبار السوسيومترى كأداة تستخدم لقياس مدى التنظيم، الذي يظهر في الجماعات، حيث يطلب من الفرد دون تحفظ اختيار الأعضاء الأقرب إليه، والذين ويود أن يجعل منهم رفقا داخل المجموعة التي ينتسب إليها هذا الاختبار وسيلة لدراسة الأبنية الاجتماعية على ضوء قوانين التجاذب والتنافر داخل الجماعة، انطلاقا من دراسة العلاقات الاجتماعية لكشف مدى تماسك الجماعة وحجم التصدعات الحاصلة فيها، إضافة إلى نمط الشخصيات السائدة، ونوعية القادة أو المشرفين، أي هو طريقة لتتبع وقياس العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة من جذب وتنافر وانحلال وتماسك كما تكشف عن حجم التنظيم غير الرسمي في الجماعة، إضافة إلى مراكز وأدوار الأفراد، من خلال تفاعلهم



الاجتماعي، ويوفر أيضا معلومات حول مجالات التوافق الاجتماعي داخل جماعات التنظيم، كما يحدد العوامل الاجتماعية المؤثرة على الإنتاج، وأسباب انخفاض الروح المعنوية للأفراد، كل ذلك يساهم في إعادة بناء جماعات العمل من جديد، وبالتالي زيادة كفاءة وقدرات الأعضاء، حيث تستفيد المنظمة من إقامة تشكيلات اجتماعية متناسقة ومتوازنة وعلاقات اجتماعية صحية.<sup>1</sup>

### ثانيا- جماعات العمل:

#### 1-2- مفهوم جماعات العمل:

تعتبر دراسة جماعات العمل في تنظيمات من المواضيع التي لاقت اهتمام العديد من العلماء والباحثين في العلوم السلوكية، لاسيما وأن مختلف التفاعلات والعلاقات تحدث في إطار هذه الجماعات، وعليه سنقدم مجموعة من التعاريف والمفاهيم حول جماعة العمل في ما يلي:

- يعرفها ملز mills: على أنها وحدات مكون من شخصين أو أكثر، والذين يتصلون ببعضهم من أجل غرض أو هدف معين.

- نجد تعريف ماك دافيد وهاردي للجماعة: على أنها نسق تنظيميه مكون من فردين أو أكثر مترابطين معا لكي يقوم النسق ببعض وظائفه، وله مجموعة محددة من الأدوار والمعايير المنظمة للجماعة وأعضائها.<sup>2</sup>

- عرف كاتب آخر الجماعة: على أنها تجمع عدد صغير نسبيا من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم خلال اللقاء والمواجهة المباشرة -وجها لوجه-، ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء لعضوية جماعة واحدة.<sup>3</sup>

- ومن جهة نظر العلوم السلوكية فإن الجماعة: تتكون من فردين أو أكثر، من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة متداخلة ويعتمدون على بعضهم لتحقيق هدف معين.<sup>4</sup>

- كما عرفها "daveis" بأنها: "عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها"<sup>5</sup>

<sup>1</sup> د.احمد مداس، إدارة العمل الجماعي ومهارات فريق العمل، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 14، العدد 2، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)، سنة 2020، ص 88-90.

<sup>2</sup> معتز سيد عبد الله، عبد اللطيف محمد خليفة، علم النفس الاجتماعي، دار غريب للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 2001، ص71.

<sup>3</sup> محمد الصيرفي، إدارة العمل الجماعي، ط1، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2008، ص11.

<sup>4</sup> راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2003، ص185.

<sup>5</sup> محمد الصيرفي، المرجع السابق، ص11.

- أما شوقي جواد فيطلق لفظ الجماعة: "على الأفراد المجتمعين والمتعاملين والمتفاعلين فيما بينهم لتحقيق هدف معين متفق عليه، وما زاد عن فرد يعتبر جماعة، وتكون أفراد ظاهرة أو ضمنية ولا شك أن الجماعة مهما اختلفت أهدافها ودوافعها فإنها تؤثر على الفرد وتتأثر به".<sup>1</sup>

- تتمثل مجموعات العمل في مجموعة من الأفراد في علاقة مستمرة فيما بينهم يهدفون إلى تحقيق بنجاح أو فشل أغلبية منظمات الأعمال، وبقدر توافق أهداف جماعة العمل مع أهداف منظمة تكون فعالية هذه الجماعات، وإن كانت متعارضة مع مصالح المنظمة وسياساتها وأهدافها تكون نتيجة سلبية.<sup>2</sup>

الجماعة في أبسط معانيها هي اجتماع شخصين أو أكثر يشتركون في اهتماماتهم، ويتفاعلون مع بعضهم البعض ولهم مصالح مشتركة، ويقوم هذا التفاعل على قواعد وقيم ومعايير خاصة أي هي - الجماعة - جمع من الأفراد يمثل بناء اجتماعي متكامل يقوم على علاقات اجتماعية تفاعلية.

ومن خلال هذه التعارف نستلهم مجموعة من خصائص جماعات العمل:

1- ضرورة وجود عدد من الأعضاء لا يقل على اثنين.

2- ضرورة وجود تفاعل واتصال بين أعضاء الجماعة.

3- استمرارية العلاقات والتفاعل (وجود ثبات).

4- وجود أهداف ومصالح مشتركة بين أعضاء الجماعة الواحدة.

5- وجود قيم ومبادئ سلوكية وأدوار محددة لأعضاء الجماعة.

## 2-2- تكوين جماعات العمل وتطورها:

ما نلاحظه من مختلف التعريفات والمفاهيم التي ذكرناها سابقا حول جماعات العمل، ومن بعض خصائصها أنها عبارة عن علاقات وتفاعلات بين أعضاء هذه الجماعات، حيث أن هذه العلاقات مستمرة ودائمة، أي - ديناميكية - تعمل على الوصول أهداف ومصالح مشتركة تحت ضوابط وقواعد سلوكية ومبادئ وقيم معينة، وقد اتفق الباحثون على نمو وتطور الجماعات ومن أهم نماذج تكوين وتشكيل جماعة العمل ما مفاده

1- العلاقة بين الأعضاء: وتتكون من المعاملات اليومية بين الأفراد.

2- الأدوار: التي يتم توزيعها على أفراد الجماعة.

3- القيم: ما يعني تماثل القيم التي تسود الجماعة والتي يتصرف الأعضاء على أساسها.

زاكي مكي إسماعيل، السلوك التنظيمي، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2009، ص 177.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> خضير كاظم حمود، المرجع السابق، ص 104.

4- قواعد السلوك: مجموعة القواعد السلوكية التي تفرضها الجماعة على أفرادها مثل الإرشاد والتعاون... الخ.

5- المشاعر: مجموعة المشاعر المكونة لدى أعضاء الجماعة نتيجة لقاءاتهم اليومية وعلاقاتهم المستمرة.<sup>1</sup> تتفاعل هذه العناصر مع بعضها بصورة مباشرة ما يساهم في خلق جماعة عمل في حالة من الاتفاق والدعم والتعاون ويمكن توضيح ذلك في مجموعة من النقاط كالأتي:

- 1- التقاء أعضاء الجماعة وتعرفهم على أعمالهم.
- 2- تعقد الأعمال التي تقوم بها المنظمات وتنوع المشكلات التي تواجهها.
- 3- تنوع المهارات والخبرات اللازمة لمواجهة المشكلات.
- 4- تشجيع الابتكار والحصول على أفكار اتخاذ القرارات.
- 5- الدعم المعنوي المتبادل بين أعضاء جماعة العمل.
- 6- الشعور المتبادل بالفخر والانجاز بما يؤدي إلى تقوية المنظمة وتماسكها.<sup>2</sup>

### 2-3- أنواع جماعات العمل:

يذهب الباحثون إلى تقسيم الجماعات إلى عدة أقسام وذلك لاختلاف الجماعات وتعددتها وتداخلها فيما بينها وأشكال التفاعل التي تحتويها، حيث يصفون -الباحثون- الجماعات انطلاقاً من معايير وأسس مختلفة ومن أهم التصنيفات نجد الجماعات الرسمية والغير رسمية، الجماعات الأولية والجماعات الثانوية، والجماعات الكبيرة والجماعات الصغيرة، وكذلك الجماعات العضوية والجماعات المرجعية، أما من بين أهم التصنيفات التي أردنا أن نفصل فيها ما يلي:<sup>3</sup>

- 1- الجماعة الوظيفية: تتكون كل جماعة من جميع الأفراد الذين يخضعون للإشراف وتوجيه رئيس واحد.
- 2- جماعة فريق العمل: وتتكون غالباً من عدد أفراد في نفس الدائرة، بشكل لانجاز مهمة أو مشروع معين.
- 3- فريق عمل مؤقت: تشكل هذه الجماعة من ممثلين عدة وحدات تنظيمية مختلفة لانجاز مشكلة معينة.
- 4- اللجان: وهي جماعة تتشكل من ممثلين من عدة وحدات تنظيمية لمعالجة قضايا ومشكلات ذات صفة استمرارية.

5- جماعات الصداقة والزمالة: يميل الأفراد المتشابهون في العمر والخبرة والتعليم وغيرها لتكوين جماعة وتعتبر ظاهرة عالمية.

<sup>1</sup> عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص112.

<sup>2</sup> محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص154.

<sup>3</sup> حسين حريم، السلوك التنظيمي، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص185..

- 6- **جماعة الضغط والمصالح المشتركة:** تضم جماعة أفراد معينين بتحقيق أهدافهم الفردية وتنشأ هذه الجماعات من أجل تحسين أوضاع وظروف العمل للأفراد المنتسبين لها مثلاً في الرواتب وغيرها... الخ.
- 7- **الجماعات غير الرسمية:** تنشأ مثل هذه الجماعات طوعية وتلقائياً بين الأفراد داخل المنظمة وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم بدون قرار من أي سلطة كانت.

ثالثاً: جماعات العمل والتنظيم غير رسمي:

### 3-1- نشوء التنظيم غير الرسمي:

هناك العديد من الأوصاف والتسميات التي أطلقت على التنظيم غير الرسمي إلا أن التسمية الأكثر شيوعاً واستعمالاً من قبل مختلف الباحثين وفي الكثير من الكتب هي (التنظيم غير الرسمي)، ويعني تلك العلاقة المتنوعة التي تنشأ بين الأفراد العاملين في المنظمة، علاقات شخصية واجتماعية لا تخططها الإدارة أو تقيّمها بصفة مباشرة بل تظهر بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي، وعليه سنتطرق لأهم عوامل نشأة التنظيم غير الرسمي فيما يلي:<sup>1</sup>

باعتبار الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش وحيداً ومنفرداً عن باقي أفراد المجتمع، فهو يحاول باستمرار أن يدخل في جماعات وان يعيش بينها، لذلك فإنه عند التقاء العمال في تنظيم رسمي ما يخضعهم لقواعد ومعايير رسمية ما يؤدي بهم إلى تشكيل جماعات والدخول في علاقات اجتماعية تلقائية ويعود سبب تشكيلها إلى عدة عوامل مختلفة ومن هذه العوامل الأساسية نذكر: القرب المكاني، تشابه الوظيفة، الأقدمية في العمل، السن والمكانة الاجتماعية، وسنتناول هذه العوامل مع الشرح:

- 1- **القرب المكاني:** ويعتبر من أهم العوامل المشكّلة للتنظيمات غير الرسمية لأن هذا العمل سيساعد على تلاقي العمال في مكان واحد ويدعم مظاهر الاتصالات بينهم ويساعد على نشوء العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بينها في بيئة العمل نتيجة الاحتكاك المستمر والتقارب بينهم.
- 2- **تشابه الوظيفة:** ويؤدي تشابه الوظائف بين العمال وتمائلها إلى تشكيلهم في تنظيمات غير رسمية فالأشخاص الذين يشتركون في أعمال متشابهة يميلون إلى الاشتراك معاً في تنظيمات غير رسمية، لذلك فإن الوظيفة التي يشغلها العامل تؤثر في اختياره بزمامته.

<sup>1</sup> حسان الجليلي، نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 5، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2003، ص75-76.

3- **السن والأقدمية في العمل:** إن العمال كبار السن يدخلون في علاقات مع بعضهم ويشكلون تنظيمات غير رسمية، ذلك أن ثقافة وتقاليد العمال المستنئين تختلف عن ثقافة الشباب وقد يقع صراع بين الجيلين في بعض القيم والمعايير الاجتماعية، لذلك يميل العمال إلى تشكيل جماعات غير رسمية تضم من يتقاربون في السن أو الأقدمية في العمل، فالسن والأقدمية يلعبان دورا بارزا في انضمام العمال إلى جماعات وتنظيمات غير رسمية.

4- **المكانة الاجتماعية:** وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد باعتباره عضوا في المجتمع وعضوا في جماعة العمل داخل التنظيم، لذلك نجد من يطلق على المكانة مصطلح الهيبة فمنهم الدكتور (عبد الباسط محمد حسن) والدكتور (محمد الجوهري) إذ يرى أن من عوامل نشوء الجماعات غير الرسمية هو تشابه الهيبة التي يتمتع بها بعض الأفراد، رغم ما قد يفصل بينهم من بعد مكاني داخل المنظمة، فالمكانة التي يتمتع بها الأفراد تساعد على التشكل في تنظيمات غير رسمية، وقد تكتسب هذه المكانة من المنظمة التي يعمل فيها الفرد أو قد تكون من المجتمع المحلي بصورة عامة.

هذا وبالإضافة إلى وجود أشياء مشتركة بين أعضاء الجماعة كالجنس والاهتمامات والقيم والمبادئ والأفكار المشتركة ونفس المصالح والأهداف.<sup>1</sup>

### 3-2- اللجوء للتنظيم غير الرسمي

في حين أن جماعات العمل تحكمها مجموعة معايير وقواعد وسلوكيات وقيود خاصة بالعمل، في المقابل نجد الجماعات غير الرسمية تأخذ الصفة الإنسانية، وهذا ما يدفع الأفراد إلى اللجوء إلى التنظيم غير الرسمي ومن بين عوامل ذلك نذكر ما يلي:

- 1- **الحاجة إلى الانتماء والتفاعل:** وما يعني حاجة الأفراد إلى الانضمام إلى جماعة ما والاندماج فيها.
- 2- **الحاجة إلى الأمن:** العضوية في الجماعة تساعد الفرد على تحقيق الحاجات التكوينية مع ظروف العمل والشعور بالحماية أثناء تعبيره عن آراءه.
- 3- **حاجة العاطفة والحب والصدافاة:** وتتمثل في حاجة التودد إلى الآخرين أو التقارب معهم كما تساعده في قضاء مصالحه.
- 4- **حاجة السيطرة والتأثير وتأكيد الذات:** وهي الحاجة إلى التقدير الذاتي وتطوير المهارات والرفع من قيمة الفرد.

<sup>1</sup> حسن الجيلالي، المرجع السابق، ص76.

5- الحاجة إلى معرفة المعلومات: أن العضوية إلى الجماعات غير الرسمية تزود الأعضاء بالمعرفة والمعلومات مقارنة بالمجموعات الرسمية.<sup>1</sup>

### 3-3- السلوك التنظيمي للجماعات:

عن طريق الجماعات يمكن معرفة أوضاع المؤسسة ما إن كن يسودها الإستقرار والتوازن أم الصراع والنزاعات، وفي كلتا الحالتين سواء السلبية أو الإيجابية، ما الذي يمكن توقعه من الجماعة؟، وهذا ما تطرق إليه الدكتور علي محمد شهيد وذلك وجود أربع حالات تصف العلاقة بين تماسك الجماعة والأهداف التنظيمية والحالات التالية هي التي يمكن توقعها في المؤسسات:<sup>2</sup>

#### - الحالة الأولى: وتتميز بما يلي:

- ✓ هناك درجة عالية من تماسك وارتباط الجماعة.
- ✓ الجماعة تتقبل الأهداف التنظيمية وتوافق عليها.
- ✓ سلوك الجماعة يمكن أن يكون ايجابيا إذا نظرنا إليه من وجهة التنظيم الرسمي.

#### - الحالة الثانية: وتتميز بما يلي:

- ✓ درجة عالية من تماسك وارتباط الجماعة.
- ✓ أهداف الجماعة غير متفقة مع أهداف التنظيم غير الرسمي.
- ✓ السلوك الأكثر حدوثا هو السلوك السلبي إذا نظرنا إليه من خلال التنظيم الرسمي.

#### - الحالة الثالثة: وتتميز بما يلي:

- ✓ درجة تماسك الجماعة منخفضة.
- ✓ أهداف أعضاء الجماعة لا تتفق مع أعضاء التنظيم الرسمي.
- ✓ سلوك الأعضاء سيكون سلبيا من وجهة نظر التنظيم.

#### - الحالة الرابعة: وتتميز بما يلي:

- ✓ درجة تماسك الجماعة منخفضة.
- ✓ هناك اتفاق بين أهداف الجماعة وأهداف التنظيم.

<sup>1</sup> فاروق عبده فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 99.

<sup>2</sup> حسان الجيلاني، الجماعات دراسة نفسية اجتماعية للجماعات غير الرسمية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 92-

✓ هناك احتمال أن يكون سلوك الجماعة ايجابيا من وجهة نظر التنظيم الرسمي.

السلوك الإيجابي للجماعة هنا يقصد به السلوك الفردي وليس الجماعة حيث أن تماسك الجماعة منخفض ومن هنا يتجلى لنا أن الجماعات غير الرسمية بمثابة ترمومتر يقيس لنا أوضاع المؤسسة حيث يمكننا من معرفة الجو السائد داخل المؤسسة ما إن كان جو السلبية والإهمال والتمارض أم هو جو التماسك والإنتاجية والروح المعنوية العالية.<sup>1</sup>

### 3-4- تحقيق تفاعل وانسجام الجماعات:

من المؤكد أن للجماعات سواء رسمية أو غير رسمية تأثير كبير على مردود المنظمة والأفراد وعدة مزايا من أهمها:

- 1- جماعات العمل المنسجمة والمتفقة تتعاون مع بعضها البعض فتزيد جدية الأداء والإنتاجية كما وكيفا.
- 2- الجماعة المنسجمة والمتعاونة تساعد قائدها في الوصول إلى أهداف المنظمة بأقل التكاليف وأقصر الطرق.
- 3- الجماعات المنسجمة تعمل على روح المنافسة بين أعضائها لإثبات ذواتهم ويكونوا قدوة لغيرهم.
- 4- الجماعة المنسجمة تؤدي إلى التنفيذ، التغيير والتطوير بنجاح.
- 5- الجماعات المنسجمة والمتعاونة تشبع دائما الحاجات الاجتماعية والنفسية لأفرادها مثل: حاجة إثبات الذات والاحترام والتقدير والصداقة والزمالة... الخ.<sup>2</sup>

تساهم العلاقات الاجتماعية وجماعات العمل بشكل في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، حيث توفر له فرصة لتبادل الخبرات والمعرفة مع زملائه في المجال الأكاديمي وتوسيع دائرة معارفه وشبكة علاقاته الاجتماعية من خلال الاجتماعات وورش العمل والندوات وغيرها، من الفعاليات الأكاديمية والاستفادة من تجارب الآخرين في مجال التدريس والبحث والإدارة وبذلك يعمل على تطبيقها في حياته المهنية، كما يمكن للعلاقات الاجتماعية وجماعات العمل أن تحفز الأستاذ وتدعمه في عمله وتشجعه على تحقيق النجاح والإنجازات بالتعاون والعمل الجماعي، فالعمل ضمن فريق عمل متكامل يهدف إلى تحقيق أهداف مشتركة وذلك من خلال المشاركة في مشاريع البحث والتعاون في تحسين جودة التعليم وبالإضافة إلى ذلك تساهم العلاقات الاجتماعية وجماعات العمل في بناء سمعة جيدة للأستاذ الجامعي وتعزيز مكانته المهنية في المجتمع الأكاديمي.

<sup>1</sup> حسان الجليلاني، المرجع السابق، ص 94..

<sup>2</sup> فاروق عبده فيليه، محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 100.

## خلاصة

مما سبق يمكننا القول أن لجماعات العمل دور فعال داخل المنظمة، وذلك لما تتيحه من فوائد تسهل سير العمل، واستراتيجيات لتحقيق أهداف التي سطرتها المؤسسة، إضافة إلى تهيئة مناخ عمل جيد وصحي ذو فعالية تنظيمية، الأمر الذي يجعل من دراسة وفهم جماعات العمل وتفسير مكوناتها أمرا أساسيا لضمان سير فعال للمؤسسة يتماشى وأهدافها حيث تعتبر جماعات العمل من أهم محددات تشكيل السلوك والهوية والتي لحظناها ضمن فصلنا هذا.



## الفصل الخامس:

وإسقاط سوسيوتنظيمي لمفهومي الهوية والهوية المهنية  
(الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي)

تمهيد

أولاً: الهوية

1-1- مفهوم الهوية

1-2- خصائص ووظائف الهوية

1-3- أنماط وحالات الهوية

1-4- العوامل الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية

ثانياً: ماهية الهوية المهنية

2-1- مفهوم الهوية المهنية

2-2- مصادر بناء الهوية المهنية داخل المنظمة

2-3- خصائص ونماذج الهوية المهنية

2-4- التفاعل من أجل تملك هوية مهنية

2-5- أزمة الهوية المهنية

2-6- النظريات المفسرة للهوية المهنية

ثالثاً: الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي

3-1- تنظيم وتطور نظام التعليم العالي في الجزائر

3-2- الجامعة الجزائرية ورهان التكوين من أجل التنمية ونقل التكنولوجيا

3-3- وظائف الجامعة:

3-4- أهداف الجامعة ومكوناتها

3-5- الأستاذ الجامعي

خلاصة

**تمهيد**

تعتبر الهوية علاقة تفاعل وبين الفرد والآخرين عن طريق المعان التي تعتبر نتاج هذا التفاعل الاجتماعي فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات اجتماعية تنشئ انتماءاته وهويات مختلفة ومتعددة، بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها، وأيضا تناولنا مفهوم الأستاذ الجامعي الذي يعتبر أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية وهو مطالب اليوم بزيادة خبراته وتطوير كفاءته ومن جهة أخرى، تناولت الجامعة الجزائرية مختلف التطورات التي واكبتها منذ الاستقلال، وبمحاولتنا لتقديم هذا الفصل سنحاول تحديد كل عنصر على حدة.

## أولاً: الهوية

## 1-1- مفهوم الهوية:

اعتبر المفكر الفرنسي "اليكس ميكشيللي" أن الهوية عبارة عن منظومة متكاملة من المعطيات المادية والنفسية والمعنوية والاجتماعية، تنطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفي وتتميز بوحدها التي تتجسد في الروح الداخلية التي تنطوي على خاصية الإحساس بالهوية والشعور بها، فالهوية هي وحدة المشاعر الداخلية، التي تتمثل في وحدة العناصر المادية والتمايز والديمومة والجهد المركزي، وهذا يعني إن الهوية هي وحدة من العناصر المادية والنفسية المتكاملة، التي تجعل الشخص يتمايز عن سواه ويشعر بوحده الذاتية.<sup>1</sup>

إن إشكالية الهوية تظهر في عمق التغيرات النفسية والاجتماعية والثقافية، والتي يعرفها العالم الآن مثلما يقيّمها العالم النفساني اريكسون (1968) إن دراسة الهوية أصبحت أمراً مركزياً في وقتنا الحالي مثل الجنسية في عهد فرويد.<sup>2</sup>

وبهذا الصدد تقول "هويدا عدلي" إن الباحث عندما يتعامل مع مفهوم الهوية على وجه الخصوص فإنه يتعامل مع مفهوم قلق من الناحية النظرية يثير أسئلة أكثر مما يقدم إجابات، حيث أنه من أكثر المفاهيم في العلوم الاجتماعية شائكة، نظراً لما يثيره من إشكاليات عديدة.<sup>3</sup> في حقل العلوم الاجتماعية يتميز مفهوم الهوية بتعدد معانيه وانسيابيته إذ أنه ذو ظهور حديث في الحقل الاجتماعي، وشهد عدة تعريفات، وكانت الولايات المتحدة الأمريكية من شهدت خلال الخمسينيات مفهوم الهوية الثقافية خاصة، حيث كان الأمر يتعلق بفرق بحث بعلم النفس الاجتماعي بالعثور على أداة مناسبة تمكن من الإحاطة بمسائل اندماج المهاجرين، ثم تجاوز الطرح إلى محددة لسلوك الأفراد إلى تصورات أكثر دينامياً.

فالهوية في علم الاجتماع: محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد ومحيطه الاجتماعي قريباً كان أو بعيداً ويتميز بمجموع انتماءاته في النسق الاجتماعي هذا الانتماء يكون صنف كعينة قد يكون جنسي أو عمري أو طبقة اجتماعية أو جماعة عمل أو رفاق... الخ.

<sup>1</sup> مؤسسة لجان العمل الصحي، مفهوم الهوية، فلسطين، د.س، ص 01.

<sup>2</sup> بوشمة سامية، الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، العدد 8، جامعة سكيكدة، 2018، ص 348.

<sup>3</sup> قبلي مامة، المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية بجامعة أدرار، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع المنظمات والمناجمت، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016، ص 88.

والهوية تمكن للفرد من أن يحدد لذاته موضعاً ضمن النسق الاجتماعي وان يحدد الآخرون موضعه اجتماعياً<sup>1</sup>. تتضمن أبعاد اجتماعية كما أنها تعطي مؤشرات على أن الأفراد متشابهون، فهي تركز على التشابه المشترك لمنظومة من الأهداف والقيم والتجارب، نستطيع من خلالها أن تشكل قاعدة مهمة للحراك الاجتماعي، تتعلق بفهم الأفراد وتصورهم لنفسهم ولما يعتقدون في حياتهم.<sup>2</sup>

### 1-2-1- خصائص ووظائف الهوية:

#### 1-2-1- وظائف الهوية:

للحوية مجموعة من الخصائص يمكن أن نذكر منها الآتي:

- أنها مكتسبة وموروثة يصنعها تاريخ الأمة وثقافتها وما تمر به من تجارب وخبرات وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية أو الرمز الذي يجتمع عليه كل أفرادها.
- الهوية عملية اعتقاد وإرادة وليس إلزام أو قانون.
- الهوية تقوم على مبدأ الوحدة والذي يشكل عامل إثراء له.
- الهوية عملية ديناميكية، كونها تتكون من مجموعة العناصر المتغيرة عبر المراحل العمرية المختلفة.
- للهوية اتجاه وأهداف بالنسبة لحياة الفرد من خلال القيم والأهداف المتحققة.
- الذات التي تحدد تكون مقيمة من طرف الآخرين.<sup>3</sup>

#### 1-2-2- وظائف الهوية:

تتمثل وظائف الهوية حسب (كاميليري) من ثلاث وظائف نوجزها بتصريف على الشكل الآتي:

- 1- الوظيفة المعنوية: تلعب الهوية دوراً معنوياً في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذواتهم، ويعرفون الآخرين به.

فانعدام أو انقطاع معنى الذات يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية، ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث بما نسميه بانعزال الهوية، أو اغتراب الهوية والذي يعني التجريد والانسلاخ عن الهوية الأصلية وتشكيل هوية جديدة.

<sup>1</sup> دينيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر: منير سعيداني، المنظمة العربية للترجمة والتوزيع، ط1، مركز دراسات الوحدة، بيروت، 2007، ص52.

<sup>2</sup> دينيس كوش، المرجع نفسه، ص 87

<sup>3</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 90.

2- **الوظيفة الواقعية (البراغماتية):** تهدف إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، فلا يمكن للهوية أن تبنى بمعزل عن الآخرين وعن الواقع، وذلك بكل تناقضات هذا الواقع الذي يؤدي إلى تحديد وحدة الأنا (الفرد) الذي ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض فإن يعمل على التقليل من حدة هذا التهديد<sup>1</sup>.

3- **الوظيفة القيمية:** كما يصورها كاميليري بحيث يعمل الفرد على استظهار لذات حاملة قيم الإيجابية تساعده على الاندماج ونسج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد أثناء عملية التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء هوية تكون مقبولة عند الآخرين وذات قيمة لدى الآخرين أو تطوير الذات، وحسب أبريك (Abric) وظيفة الهوية تعمل لبناء هوية الجماعة الاجتماعية، والحفاظ عليها فهي غرض موجود من أجل الفرد أو جماعة وبالمقارنة به بعبارة أخرى كل شخص يصنع صورة لنفسه بما ينسبه الآخرون إليه<sup>2</sup>.

### 1-3- أنماط وحالات الهوية:

#### 1-3-1- أنماط الهوية:

يدور الحديث في الغالب عن وجود ثلاث أنواع أو تصنيفات للهوية (فردية واجتماعية وثقافية)، وهناك من يصنف هويات أخرى وهي بدورها تصنف عبر عدة أبعاد كالهوية الوطنية من أهم هذه الأنماط نذكر ما يلي:

1- **الهوية الاجتماعية:** فالهوية الاجتماعية هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية، وهي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات والتي يمكن ربطها بأناس آخرين، حيث يصل جنكيز إلى استنتاج انه لن يكون هناك مجتمع بدون هوية اجتماعية، فالهوية الاجتماعية كما يرى الباحث ريتشارد جنكيز هي تصورنا من نحن ومن الآخرين، وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين بالتفاعل الإنساني فالهوية الاجتماعية جزء من مفهوم الذات لدى الفرد تشتق من معرفته بعضويته في الجماعة واكتسابه المعاني القيمة والوجدانية المتعلقة بهذه العضوية ووجد هنري تاجفيل أن جوهر نظرية الهوية الاجتماعية يهتم بسمات الهوية التي تنشق من عضوية الجماعة<sup>3</sup>.

2- **الهوية الفردية:** هذه الهوية تعرف الشخص من شكله واسمه وصفاته وسلوكه وانتمائه المرجعي، فالهوية الشخصية تستند إلى الاستبطان الاجتماعي، حيث تنشأ من تفاعل بين الآليات النفسية والعوامل

<sup>1</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 99.

<sup>2</sup> معزوزي عتيقة، المرجع السابق، ص 100.

<sup>3</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 93-94.

الاجتماعية فمن جهة ينتج شعور بالانتماء عن ميل الشخص لإقامة الاستمرارية في حرية شخصية ذاتها، ومن جهة أخرى من الواضح أن الانتماء يستند إلى التماثل مع نماذج تقدمها مجموعات ابتدائية ينتمي إليها الفرد. وفحوى هذا القول من خلال نظريته لذاته ومن خلال نظريته تلك لذات يحاول إقامة علاقاته وتفاعلاته وانتمائه للجماعة. عندما نتناول مسألة الهوية فإننا نذكر كثيرا مالا نكتثر به الهوية الذاتية للفرد بمعزل عن مجتمعه إنما تتصرف الأذهان مباشرة إلى الهوية الاجتماعية فالمسألة تتعلق بهوية الفرد في الإطار الاجتماعي والسبب في ذلك أن الفرد لا ينسب هويته إلى المجتمع الذي ينتمي إليه.<sup>1</sup>

**3- الهوية الثقافية:** المقصود بالهوية الثقافية تلك المبادئ الأصلية السامية والذاتية النابعة من الأفراد والشعوب وتلك ركائز الإنسان التي تمثل كيانها الشخصي الروحي والمادي لإثبات الهوية، بحيث يشعر كل فرد بانتمائه الأصلي لمجتمع ما يخصه ويميزه عن باقي المجتمعات، والهوية الثقافية تمثل كل الجوانب الحياتية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحضارية والمستقبلية لأعضاء الجماعة الواحدة، كما تعتبر ذاتية الإنسان ونقائه وجماليته بحث تعتبر الثقافة هي المحرك لأي حضارة، أي هي التي تحكم حركة الإبداع والإنتاج المعرفي. من جهة أخرى يمكن تحديد بعض ملامح الهوية الثقافية وهي مجموعة من الملامح الثقافية الخاصة بجماعة ما بما يميزها عن غيرها من الجماعات، وكذا وجود علاقة بين الهوية والثقافة فهي التي تشكل الهوية وهي التي تعطي المعنى والصورة أي هي التي تجعل جماعة متميزة أو مختلفة عن الجماعات الأخرى.<sup>2</sup>

### 1-3-2- حالات الهوية:

يختلف الأفراد من حيث الهوية ويبدو ذلك من خلال العمليات المعرفية الاجتماعية المستخدمة في صنع القرار ومعالجة المشكلات والتعامل مع قضايا الهوية والفرد في عملية التحرك إلى الحالات الأعلى قد تبرز بعض الخصائص للحالتين أو ثلاثة في نفس الوقت، وتلك الحركة قد تكون نتيجة نضج النفس الاجتماعية وحالات الهوية هي نواتج كل من عملية تكوين الهوية والخصائص البنائية للشخصية وحالات الهوية تؤثر في حياة الفرد بشكل بالغ ويمكن ذكر هذه الحالات كما يلي:

**1- حالات الهوية المشتتة:** في هذه الحالة لم يختبر الفرد حتى الآن أزمة الهوية ولا أي تعهد أو التزام للمعتقدات أو المهنة أو الأدوار ولا توجد أيضا دلائل على أنه يحاول بشكل نشط إيجاد سمة للهوية لديه.

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص95.

<sup>2</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص95.

2- حالة الهوية المغلقة: في هذه الحالة لم يختبر الفرد الأزمة، لكنه مع ذلك ملتزم بقيم ومعتقدات بالأشخاص المهمين كالأُسرة مثلاً.

3- حالة الهوية المغلقة (المؤجلة): الفرد في هذا التصنيف يكون في حالة من الأزمة وهو نشط بشكل كبير في البحث حول البدائل في محاولة الوصول إلى خيارات الهوية.

4- حالة الهوية المنجزة: يكون الفرد في هذه الحالة قد نجح في التزاماته ويشعر بالإنجاز ويتعهد حول العمل والأخلاقيات والأدوار الاجتماعية.

ويرتبط الانتقال من المستوى الأقل نمواً إلى المستوى الأكثر تقدماً بما يناله الفرد من فرص اجتماعية ومعلومات وتعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد مكانته وأهميته أدائه لأدواره وبالشكل المناسب اجتماعياً.<sup>1</sup>

#### 1-4- العوامل الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية:

يتعلم الأفراد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها الجماعة من خلال الأفراد الذين يتعاملون معهم عن قرب مثل الوالدين، الأشقاء، الأقران، الأقارب، المدرسين وكلما تباعد الفرد عن أعضاء هذه الجماعة ضعفت الأثر وتلاشت الهوية، وكلما اقترب منها ازدادت معرفته بالأدوار الاجتماعية تأكدت هويته وأهم العناصر أو العوامل الأساسية المؤثرة على الفرد في تشكيل هويته نذكر ما يلي:

1- الصداقة: تدعم مفهوم الذات وتتميز بوجود روابط قوية من خلال التشارك في الأنشطة وتبادل المنافع وتجهز الفرد لمتابعة ممارسة الأنشطة وخلق أسلوب حياة من النموذج الثقافي.

2- إدراك الدور الجنسي وتحديده: تعد معايير الهوية الجنسية ضرورية لتمييز الأدوار المرتبطة بها وفق المنظومة الثقافية وتطورها وتقدير الجنس كدور بيولوجي وكفاءة اجتماعية.

3- العلاقة مع الجنس الآخر: ترتبط بفهم المواقف للجنس الآخر واكتشاف أدوارهم وتأثير القيم العائلية والتنوع الثقافي والتطور الاجتماعي، ويعد تحديد النشاط عاملاً مهماً في معرفة مستويات ومكونات المجتمع المؤثرة في صراعات الميول والشروط وتفعيل النشاط وتنظيمه وممارسته وفق القيم الشخصية للفرد وهي من سمات الهوية.

4- التقمص: إن هذه العملية النفسية تمثل عملية واعية ووسيلة يستطيع الإنسان من خلالها أن يكتسب هويته حيث يقول بهذا الصدد (شبال م) الهوية هي حالة الشخص في وقت ما من وجوده واكتساب الهوية هي الوسيلة التي سمحت له بالوصول إلى هذه الحالة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 99-100.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 102.

ثانيا: ماهية الهوية المهنية:

## 2-1- مفهوم الهوية المهنية:

استخدم مفهوم لأول مرة في مجال العمل من طرف الباحث سانسوليو في مجال علم الاجتماع العمل حيث أن الهوية هي تعريف الذات بالذات من خلال الذات و،الغير لكن دوبار (Dubar) رأى أن الهوية هي نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتساب أو عضوية الفرد بالجماعة.<sup>1</sup>

- جاء رونو سانسوليو Renaud Sainsaulieu بهذا المصطلح في كتابه الهوية على أنها تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل \_ سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمها فيها زملائه في العمل، وتؤثر الهوية المهنية في الهوية الشخصية أو الذاتية للفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي كذلك.

كما تعرف أنها تلك الماهية التي يتبناها الفرد نتيجة تقاطع لتصوره حول مكانته وموقعه في البناء التنظيمي وتلك المكانة والموقع الذين يحددهما له زملائه، وكذا تنشئته الاجتماعية داخل المؤسسة، وهي تحوي كل القيم والمعايير التي يجدها داخل المؤسسة، وإذا كانت الهوية ترتبط بالطبقة كمرجع لها فإن الهوية المهنية ترتبط بالفئة السوسيو مهنية وجماعة العمل.<sup>2</sup>

والهوية تتعلق بشخص ما أو كون جماعة ما قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها وليس شخصا أو شيء آخر بمعنى الحفاظ على خصوصيتها وميزاتها، مثل الهوية المهنية للأستاذ بحيث يسعى إلى التماثل وفق شروط تتناسب والمهنة في سلوكه وأفعاله.

من خلال تعريف رونو سانسوليو للهوية المهنية والتي يكتسبها العامل من خلال مهامه في البناء التنظيمي فان الدور والمكانة الوظيفية للأستاذ الجامعي تعد من أبرز محددات هويته المهنية بما تحتويه من مهام وأنشطة. فالأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقي الأهداف التربوية كما يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغيرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، حيث يتضمن التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها

<sup>1</sup> عثمان مرابط صورية، الهوية المهنية في المؤسسة بين المقاربة وعملية البناء، مجلة حقائق الدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد5، العدد 19، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص 417 .

<sup>2</sup> ناصر عبد اللاوي، في تفكير هابرماس، دار الفرابي، بيروت، 2012، ص135.



باستخدام التقنيات والوسائل التعليمية لإيصال المعلومات، أما أدائه البحثي (البحث العلمي) هو الركيزة الأساسية من ركائز تقويم نشاطات الأستاذ الجامعي، فإهمال هذا الجانب سيؤدي حتما إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ، ومنه تتجلى أهمية دور الأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي والإنتاج الفكري بحكم مؤهلاته العلمية والمهارات الفنية والقدرات البحثية التي اكتسبها من خلال مساره المهني.

**- الأداء المجتمعي (خدمة المجتمع وتنميته):** يساهم الأستاذ في خدمة المجتمع سواء كان تكليفا أو تطوعا في مجال تخصصه وحسب إمكانياته وخبراته، وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية... الخ، إذ لا يمكن أن يحقق ذاته ويثبت وجوده ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره.

**-** عموما فان وظيفة الأستاذ الجامعي تعد من أبرز محددات هويته المهنية إلى جانب أمور أخرى.<sup>1</sup>

## 2-2-2- مصادر بناء الهوية المهنية داخل المنظمة:

وفقا (Albert et Alli 2003) هناك ثلاث عوامل أساسية تؤثر على بناء الهوية المهنية للأفراد، الهوية عن طريق المهنة والهوية حسب عضوية المجموعة، والهوية عن طريق الانتماء إلى شركة.

**2-2-2-1- الهوية عن طريق المهنة:** هي الخصائص المعلقة بالمهنة والمهام المختلفة التي يمارسها مجموعة من الأفراد داخل نفس المؤسسة، ولبناء هويتهم يعتمد الأفراد في عملهم على استخدام معارفهم وأسلوبهم الشخصي ومنطقهم في العمل واستراتيجياتهم ومهاراتهم، لذلك فإن نشاطهم يحدده هويتهم المهنية ومنه الهوية المهنية تبنى وتتطور باستمرار عن طريق التدريب والخبرة المكتسبة من المهنة وكذا مرتبطة بأداء الفرد لتلك المهنة.

**2-2-2-2- الانتماء إلى المجموعة:** الانتماء إلى المجموعة يسمح للأفراد ببناء أي هوية مهنية ممكن أن تكون هذه المجموعة فريقا أو أشخاصا من نفس المستوى الهرمي أو أفراد مرتبطين بقضية أو نشاط مماثل حيث ينظر إلى العمل هنا كفضاء اجتماعي يحدد هوية مشتركة فإن مجموعة الأفعال أو القيم أو الأعراف أو السلوكيات أو المعتقدات، التي تنتمي إلى مجموعة متجانسة، تسمح ببناء هوية مهنية.

**2-2-2-3- الانتماء إلى الشركة:** تعتبر العضوية في الشركة أيضا من هاجا للهوية، والعلاقة مع الشركة تسمح بوجود هذه الهوية حيث يندمج الفرد تقريبا دون وعي مع الإيماءات أو الكلمات أو المبادئ أو القيم أو المصطلحات الخاصة بالشركة التي يعمل بها وفقا ل (Ostey2008)، ومع ذلك يجب على الشركة أن تحرص على استمرار وجود هذه الهوية لأنها حسب رأيهم تسمح بالتماسك لذلك فإن تحديد هوية الأفراد في الشركة له

<sup>1</sup> ناصر عبد اللاوي، المرجع السابق، ص140.

نتائج سواء كانت ايجابية أو سلبية، إذا كان الأفراد متماثلين داخل منظماتهم فإن ذلك يقلل من الصراع من المجموعات ويسمح بتطوير سلوكيات أكثر تعاوناً ويزيد في تحفيزهم.<sup>1</sup>

## 2-3- خصائص ونماذج الهوية المهنية:

### 2-3-1- خصائص الهوية المهنية:

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصهما فيما يلي:

**1- دعم استقلالية المصطلح:** بحيث تسمح بمنحه محتوى اصطلاحى خاص به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه، فالهوية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث إن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسولوجيا الهوية ألا وهما تيارين (سانسوليو ودوبار)، واللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية لظروف التي تتشكل فيها، فهي إما ناتج عن عمليتي تنافس وصراع داخل جماعات العمل أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو سيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال، وعليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية.

### 2- ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:

حيث إن الدراسات السوسولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناءً على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، وهو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها (سانسوليو) ولعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع في حين حاول دوبار من خلال محاولاته تطوير المفاهيم التي قدمها سانسوليو حول تجارب العلائقية أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيوررتين مختلفتين بحيث تتعلق الأولى باكتساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل مع الفرد بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد الذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

### 3- أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي تمكن الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه، بحيث لا يمكن تحليل

السيرورة الثانية فتمثل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

<sup>1</sup> ناصر عبد اللاوي، المرجع السابق، ص 141.

وعليه الهوية المهنية دائما معرضة للتهديد والأزمات أكثر من تعرضها للبناء، ولكي يتحقق التكوين البيوغرافي وبالتالي البناء الاجتماعي للهوية المهنية يفترض دوبر ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشتركون في نشاطات جماعات العمل.

### 2-3-2- نماذج الهوية المهنية

عرفت سيرورة الهويات المهنية منذ السبعينيات تغيرات جذرية وذلك نظرا للتطورات التي حدثت في جميع المجالات الاقتصادية، الاجتماعية والتحويلات التكنولوجية، وبظهور ظاهري البطالة والتهميش أدى إلى إفراز تنظيمات جذرية في نظام العمل وتسيير الموارد البشرية، ففي سنة 1977 اقترح عالم الاجتماع سانسوليو أربع نماذج للعلاقات المهنية في العمل وأوجزها في أربع مجموعات سوسيو مهنية وهي:

1- الهوية المهنية الانعزالية Retiré.

2- الهوية المهنية الاندماجية Fusionnel.

3- الهوية المهنية المفاوضة Négociateur.

4- الهوية المهنية التطورية Promotionnel.

وفي نهاية الثمانينيات قام مجموعة من علماء الاجتماع رفقة سانسوليو ببعض الدراسات حول العلاقات المهنية في علاقات العمل لعمال بعض المؤسسات، حيث أفضت إلى إضافة شكلين من الهويات المهنية زيادة لما توصل إليه سانسوليو، وبالتالي تم التوصل إلى أبرز ستة أنماط أو أشكال هي:<sup>1</sup>

1- شكل الهوية المنضبط (Modèle réglementaire): وهو الشكل الذي يقصد به سانسوليو

بالانعزالي، وهو شكل وجد عند مجموعة من العمال والأطر التي تفضل دائما التغييرات التكنولوجية ويرى أن العمل ضرورة اقتصادية.

2- الشكل الاندماجي (Modèle communautaire): ويتأثر أصحابه بفعل إعادة التنظيم دائما

وقلة الكفاءة المهنية الخاصة بميدان عملهم، بحيث لا يستطيعون فرض أنفسهم مع زملائهم العمال والأطر الذين تتوفر حسبهم كفاءة مهنية مكتسبة بفعل التجربة الطويلة في العمل.

3- الشكل المهني (Professional Modèle): وهو ما يقارب لنموذج الهوية المعروف عند

سانسوليو بالنموذج المفاوض (Négociateur)، ويخص حاليا أصحاب المهن الجديدة ذات الصلة بالقطاع

<sup>1</sup> قيلي مامة، المصدر السابق، ص 108.

الصناعي والمرتكزة على التكنولوجيا من جهة ومبدأ التنفيذ في الأعمال من جهة أخرى، وقد تم حصر هذا الشكل من الهوية المهنية في المهن التي لها علاقة بالصيانة واللاتوماتيكية.

#### 4- الشكل الحركي أو الديناميكي (Modèle de la mobilité): لقد تم إيجاد هذا الشكل من الهوية

المهنية عند الأشخاص الذين لهم قابلية للعصرنة، والتجديد في حياتهم المهنية أي أنهم مؤهلين لتكيف مع المستجدات الخاصة بعملهم وشغوفين بالتطلع لكل التقنيات الجديدة، مما يجعلهم يطمحون بالترقية إلى مناصب أعلى وأن عدم تحقيق هذا الطموح يجعل هذا الشخص يسعى جاهدا لأجل التفرد بالإبداع لأي مشروع من المشاريع حيث يظهر التنافس والصراع من أجل الترقية في العمل.<sup>1</sup>

#### 5- شكل الترقية الخاص بالخدمة العمومية modèle professionnel de service

6- يتفق هذا الشكل من الهوية المهنية مع المرجعية أو الراديكالية للمواقف، والتي تعتبر تقليدية ونشدها في الروتين اليومي في الإدارات، مثالا كما يتميز هذا النموذج بالاستقلالية، المسؤولية، الكفاءة، علما أن هذا النمط من الهوية يبرز في إطار اجتماعي.

#### 7- شكل الهوية المهنية المتعاونة بكل نزاهة modèle entrepreneurial

8- وهو شكل من أشكال الهوية المهنية، ظهر مؤخرا تحت شعار يُسخر هؤلاء الفرسان من العصر المتطور كل كفاءاتهم في خدمة المؤسسة التي تعمل على إدماجهم، يعني التعقل في التغيرات الحادثة في المؤسسة ورغم النجاح الذي يلقاه هذا النموذج في مؤسسة إلا أن من سلبياته، الفشل في حالة وجود علاقة سيئة بين العامل ومسؤوله وما يمكن الإشارة إليه إن النموذجين المذكورين في الأخير يعطيان أهمية قصوى للقدرات المهنية كونها أحد العناصر الأساسية للمشاركة في بناء الهويات المهنية المعاصرة.<sup>2</sup>

#### 2-4- التفاعل من أجل تملك هوية مهنية:

يعتبر مكان العمل ميدان للتفاعل من أجل الحصول على الهوية فقد أصبح معروفا لسنوات عديدة، إن خبرة العمل تساهم في صياغة الهوية لذلك أصبح مفهومها أنه من المحتمل أن التغيرات الاجتماعية والتنظيمية لها تأثيراتها على تشكل أفكار الهوية.

<sup>1</sup> معاريف منور، الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير تخصص اتروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005، ص 48-51.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 51.

فالإدارة تمر بموقف متناقض، حيث أن لدى المديرين الآن سلطات على تهديد العمالة الزائدة في ضوء مستويات البطالة العالية في نفس الوقت فإن المديرون مطالبون بإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية، والتي تتضمن الحصول على عاملين على مستويات عالية من الوعي والالتزام حتى مع تفشي حالات البطالة.<sup>1</sup>

حيث يجري ألان إعادة ترتيب الأوضاع بين الشركات ومتطلباتها بالنسبة لاهتمام العاملين والمودة الشخصية معهم إذ يعاد صياغته أو رسم الحدود بين ما هو خاص بالمنظمة، وما هو عام (البيت، العائلة، المجتمع) ومع ذلك نجد أن مجال الاتفاق على ما يحدث في الواقع يمكن وصفه بأنه ظاهري أكثر منه حقيقي لدى العمال محاولة التملك والسيطرة على وجدان أفراد شركاتهم، وفي الجانب الآخر لدى العاملين اهتمام الحصول على تقدير واعتراف اجتماعي في العمل كما يرجون دائما فالمشكلة هنا كما يبدو أن الإدارة تحاول التلاعب بالهوية بينما يريد العاملون التعبير عن هوياتهم واكتشافها هذا النوع من المعاملة كان نوعا من المساهمة في تحقيق تكاتف بين مجموعة من القيم وبين أشياء أخرى ترسخت بعمق في صورة الشك يصعب إزالته حول دوافع وأهداف الإدارة.

## 2-5- أزمة الهوية المهنية:

ما يمكن الإشارة إليه من خلال هذا العنصر هي الدراسة التي قام بها كلود بيرنارد على عمال المناجم والمصانع والسكك الحديدية والورشات في الخمسينيات والستينيات حيث وجد بهذا الصدد أنه كان يوجد من بين هؤلاء العمال العديد من الفلاحين وبصورة خاصة عمال المهاجرون، وقد اندمجوا بتلك الجماعات المهنية وبأشكال التنظيم المميزة، حيث وجد العمال أنفسهم عاطلين عن العمل أو متقاعدین، قبل أوانهم ويمارسون أعمال مؤقتة، وبالتالي لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم وأصبحوا يعانون من انهيار عالمهم القديم.

لا شك أن المظهر الأكثر مأساوية في هذه الأزمة الهوية استحالته أن ينقل المرء معارف وقيم المهنة معترف بها وذات شأن إلى أبنائه.

هذه الأزمة لم توفر فئات أخرى من العاملين وبالفعل تمثل الهويات المهنية حالة خاصة لتشكيل هوية أعم متصلة بطرائق التنظيم السائدة.<sup>2</sup> في تحقيقات عديدة أجراها الباحث توصل إلى أن هؤلاء العاملون يشعرون بالكبح والأمل لديهم في مستقبل مهني وأن قادتهم لا يعرفون بهم مما يجعلهم يشعرون بهوية تفتقر إلى الاعتراف.

<sup>1</sup> عبد اللطيف عبد اللطيف وآخرون، دور الثقافة التنظيمية للتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، مجلد 26، العدد 02، 2010، ص 131.

<sup>2</sup> كلود بيرنارد دوبار، أزمة الهويات تفسير التحول، تر، زنده بعث، ط 1، المكتبة الشرقية ش.م.، بيروت، لبنان، 2008، ص 209-212.

تمس أزمة الهوية المهنية بصورة خاصة أولئك الذين نظروا في الماضي وأملوا في حدوث تغيرات وتحولات ثورية في المجتمع الفرنسي لكنها باءت بالفشل هذا يمثل تحول مهنة تعلمها المرء ونقلها واستبطنها إلى نشاط أصبح متقلبا وغير معترف به، هو النمط النموذجي لأزمة الهوية المهنية بمعنى علم الاجتماع التفاعلي.<sup>1</sup>

## 2-6- النظريات المفسرة للهوية المهنية:

### 1- إيميل دوركايم: Emile Durkaihm والمقاربة الثقافية للمهن:

اهتم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل كعامل من عوامل التغير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب بمعنى أنه ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي ويعتبر عاملا أساسيا لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة وفي هذا الصدد اهتم بتحديد العلاقة بين الفرد والمجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق والدين والشعور.

في كتابه الانتحار Le suicide تصور إيميل دوركايم العمل كحقيقة متجانسة قادته بالاهتمام بالمجتمعات المهنية أي ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها الصفة العمومية في المجتمع ولها خاصية نوعية في تحديد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع ومن بين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية والصناعية.

### 2- النظرية الماركسية في تفسير المهن كارل ماركس Karl Marks:

النظرية الماركسية في تفسيرها وتحليلها للهويات المهنية تستعين بمفهوم الاغتراب في العمل L'aliénation باعتباره نوع من العمل يؤدي العامل دون رغبته الخاصة، وبما لا يتناسب مع قدراته وطموحاته، وحيث يكون عائد العمل مقتصرًا على أرباب العمل، أي أنه يربط اغتراب العمل بالإنتاج، وهناك حسب كارل ماركس نوع آخر من اغتراب العمل يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة الذين تسودهم مظاهر الأنانية الذاتية كسمة تحدد نمط العلاقات المهنية الاجتماعية.

### 3- نظرية ماكس فيبر Max Weber العقلانية البيروقراطية والحياة المهنية:

اتضح اهتمام ماكس فيبر بدراسة المهن والحياة المهنية من خلال مفهومي البيروقراطية والعقلانية، ففي كتابه العلم والسياسة كمهنة ويرى أن انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم والتكنولوجيا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كلود بيرنارد دوبار، المرجع السابق، ص 213.

<sup>2</sup> بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011-2012، ص 64.

ويهتم في هذا السياق بمناقشة تنظيم العمل وبناء التنظيم البيروقراطي، الذي يعمل وفق الأحكام الضوابط بين الجهاز الإداري والجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر، بمعنى تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال علاقة العمل بالبناء التنظيمي وبتجاهات الأفراد وسلوكياتهم في محيط المنظمة.<sup>1</sup>

#### 4- الهوية المهنية عند كلود دوبار Claud Dubar ونظرية الأنماط المهنية الأربعة:<sup>2</sup>

يعرف دوبار الهوية المهنية من خلال كتابه سوسولوجيا المهن، بأنها المهنة التي ترمي إلى الفردانية وما هو جماعي في نفس الوقت، وهي ليست تعابير بسيكولوجية للشخصيات الفردية، وليس منتج سياسي أو اقتصادي بل هي بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية وأنظمة تشغيل وعمل وتكوين وتدريب.

يرى دوبار أن هناك أربع مراحل في تكوين الهوية المهنية عبر عنها الباحث بالمثلثية وهي:

- **المرحلة الأولى:** وتنسب إلى مرحلة التكوين الأولى، حيث يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

- **المرحلة الثانية:** تتم فيها عمليات إدخال وإدماج الكفاءات والمؤهلات ورفع درجة وعي الفرد بها.

- **المرحلة الثالثة:** مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد يتمكن هذا الأخير من تكوين تصور شامل عن هويته.

- **المرحلة الرابعة:** تأتي مع التقدم التدريجي نحو التقاعد بحيث يصل الفرد إلى حد ما من الشيخوخة المهنية.

يرى دوبار أن المسار المهني المثالي للفرد يبني على أربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية والتي تتمثل في مسألة التكوين مساحة المهنية مساحة المؤسسة، وتلك الخاصة بما هو خارج العمل، كل هذه الوحدات الهوية المهنية، تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات وتنظيمات مختلفة.

فحسب كلود دوبار فالهوية المهنية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة كما أن الفرد لا يمكن أن يشكل هويته بمعزل عن الآخرين وأحكامه وتصوراته عن الأنا.

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل أي أن الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات الأولى تعامل موضوعي مع الآخر يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين الاستمرارية أو الانقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة.

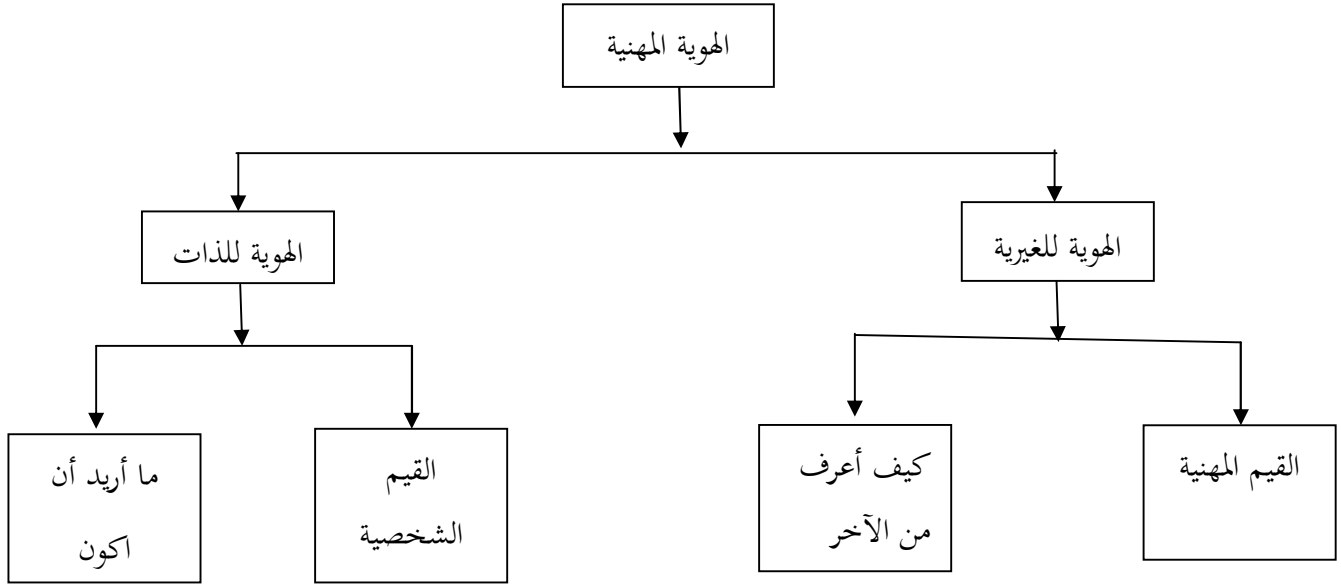
<sup>1</sup> شارف حسين، المرجع السابق، ص 65.

<sup>2</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 117.

بمعنى إن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعية بحيث لا يكون للانا معنى إلا من خلال وجود الآخر .

والشكل الموالي يعكس العلاقة التي توضح مظهرات أنا نحن أو ضروب منطق تفاعلين في التنظيم ومماثلة بعضهم البعض في حقل العمل والوظيفة

### شكل رقم (02) يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار



المصدر: قبلي مامة، المرجع السابق، ص117.

### 5- نظرية رونو سانسوليو Renaud Sansalieu:

كان لدراسة الهوية في العمل الهدف الأساسي لدراسات سانسوليو منها ما تعلق بتحميل السياسة التنظيمية وطرق تغييرها في إطار معين من المتغيرات والعوامل الداخلية والخارجية وتشخيص العمليات والإجراءات داخل المنظمة التي تسمح بتسيير المنظمة أو التغيير في البيئة والمنطق الإداري والتسيير، وأخيرا تفكيك وفحص مكونات البيئة الأساسية التنظيمية الثقافية للمنظمة والتي ينشط فيها الفاعلون الاجتماعيون، وهي كما تتشكل الهوية التنظيمية .



واستخلص من هذه الدراسة أن الهوية المؤسسة تتشكل على المستويين أولهما مستوى الاحتكاك والتبادل اليومي بين أعضاء التنظيم أثناء العمل والدوام اليومي، وثانيا الاندماج والتحالف بين الأفراد وفرق العمل والجماعات هذا الاحتكاك يولد الهوية الثقافية للتنظيم ومنها العامة ومنها الفرعية.

كما تتشكل طبيعة التنظيم وتحدد مدى قوة أو ضعف التنظيم ولتحديد طبيعة السلوك التنظيمي، اعتمد على متغيرين النفوذ والسلطة ويسمح ذلك بوضع رابط بين صورتَي التنظيم الاجتماعي والسلوك التنظيمي وطريقة ضبط السلطة والنفوذ في المنظمة.<sup>1</sup>

وفي نفس السياق تعتبر المؤسسة في تصور سانسوليو فضاء لتغير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤها على هوية مهنية، حيث تكسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي تستعمل على هيكلية أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء، ركز سانسوليو بدرجة أكثر على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني، المشروع الفردي، الإنجاز المهني وهدف المؤسسة الاندماج الجماعي، حيث يعتبر المشروع المهني وأشكال تحقيقه رهانا حقيقيا لوضعية الفرد في تنظيم العمل.

ولقد ذهب سانسوليو من جهة إلى التركيز على الظواهر المرتبطة بالهوية المهنية، كما ركز على الهويات في العمل والتأثيرات الثقافية للمنظمة، واختلاف سلوكيات أعضاء المنظمة باختلاف ثقافتهم السوسيو مهنية، وقد استنتج إن في المؤسسة الواحدة تتعايش الثقافات وتتداخل بقدر تعددها واختلافها، إن سانسوليو يبرر بوضع أهمية سيرورة القيم الثقافية في إطار الضوابط الاجتماعية داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

### ثالثا: الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي

#### 3-1- تنظيم وتطور نظام التعليم العالي في الجزائر:<sup>3</sup>

ارتبط مفهوم الجامعة كمؤسسة علمية من أهم مؤسسات المجتمع الحيوية وأداة من أدوات الفاعلة، بعدد من الأهداف المتمثلة في نقل ونشر المعرفة وإنتاجها، مع المساهمة في بناء وتطوير المجتمع وبما أنها مؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي ونظام ديناميكي متفاعل فهي تعد نسقا فرعيا يرتبط بالأنساق الفرعية الأخرى من

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 118-119.

<sup>2</sup> بدران دليلة، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللاامن الوظيفي، مقارنة سوسيوثقافية لكلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، العدد 4، المجلد 07، جامعة الاغواط، 2017، ص 125-126.

<sup>3</sup> جبارة سامية، مرجع سابق، ص 62.

المؤسسات الاجتماعية وبالأنساق الكبرى التي توجد في المجتمع باعتباره البيئة الخارجية، التي تؤثر على العمليات الداخلية والخارجية للجامعة كما تتأثر هذه المؤسسة بالظروف المحيطة بها.

إن واقع التعليم العالي العربي عرف تطورا ملحوظا من حيث الهياكل والمؤسسات وعدد المسجلين به بعد الاستقلال والتحرر الذي عرفته العديد من الدول العربية، وقد بلغ عدد الجامعات سنة 1996 في الوطن العربي 175 بعدما ما كانت 10 جامعات قبل سنة 1950، أما بالنسبة للجزائر فقد تم إنشاء الجامعة بموجب قرار سياسي وطني تكفلت به الدولة بتنظيمها وتمويلها، خاصة وأن الهدف الأول والأساسي في منطلقات الجامعة أن ترتبط ارتباطا وثيقا بالدولة، فبعد الاستقلال عملت الجزائر على خوض معركة التربية والتعليم من خلال تنمية المهارات العملية والمهنية لبناء الوطن بهدف تسيير مختلف المؤسسات الاجتماعية والصناعية، وقد تم إنشاء العديد من المؤسسات الجامعية ومراكز التعليم الجامعي إذ تجاوز عدد المؤسسات التابعة لتعليم العالي الخمسين مؤسسة عند نهاية القرن العشرين بعدما كان عددها يبلغ قبل سنة 1981 إحدى عشر مؤسسة تعليم عال.

ويوضح الجدول التالي عدد مؤسسات التعليم العالي في الجزائر في الفترة ما بين 1998 - 1999 وعدد المسجلين بها:<sup>1</sup>

جدول رقم (03) يوضح عدد المؤسسات التعليم العالي في الجزائر وعدد المسجلين ما بين (1998-1999)

عدد المسجلين ا	العدد	مؤسسات التعليم العالي
65006	17	الجامعات
14658	13	المراكز الجامعية
1480	6	المعاهد الوطنية للتعليم العالي
1199	4	المدارس العليا للأساتذة ENS. ENST
1368	12	المدارس والمعاهد
83711	52	المجموع

<sup>1</sup> جبارة سامية، مرجع سابق، ص 65..

### 3-2- الجامعة الجزائرية ورهان التكوين من أجل التنمية ونقل التكنولوجيا:<sup>1</sup>

لن يختلف إثنان في الإقرار بأن تاريخ تطور الجامعة الجزائرية كمرحلة ما بعد الاستقلال قد ارتبط بعملية التنمية، وينقل التكنولوجيا في الجزائر، العملية التي كانت قد بوشر فيها مع المخطط الثلاثي الأول، فالجزائر المستقلة حديثا كانت قد تبنت التوجه الاشتراكي لتحقيق بناءها الاقتصادي وتطورها الاجتماعي إنطلاقا من الاعتماد على الصناعة والتصنيع ومنح الأولوية للصناعة الثقيلة التي كانت ينظر إليها على أنها القاطرة التي ستسحب خلفها الجميع كيف لا والتاريخ يشهد منذ سان سيمون على الأقل بان مصدر الديناميكية في أي مجتمع هو النشاط الصناعي الذي يعمل على إحداث التغيير الراديكالي في شكل تنظيم المجتمع.

### 3-3- وظائف الجامعة:

إن الوظائف الرئيسية للجامعة هي التعليم البحث العلمي ونشر المعرفة وذلك بإعداد الفرد إعدادا يمكنه من مواجهة التغييرات المختلفة التي تطرأ في المجتمع والمساهمة في ازدهار هذه الأخير، ونظرا لهذا يمكن أن نحصر وظائف الجامعة فيما يلي:<sup>2</sup>

1- إعداد القوى البشرية: تعد وظيفة إعداد القوى البشرية من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى لإعداد المهن المختلفة في الآداب والقانون واللاهوت، وقد تطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة واستحداث تخصصات جديدة، لإعداد الكوادر المطلوبة ذات المستوى العالي، والتي ستقوم بالشغل والوظائف العلمية والتقنية، المهنية الإدارية وتهيئتها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة والمساهمة في القيادة فمهمة إعداد أفراد من قوى عاملة مدربة وطاقات مبدعة في مختلف التخصصات مزودة بالمعارف والمهارات والأساليب المنظورة والفعالة.

2- البحث العلمي ونشر المعرفة: يعتبر البحث العلمي من المهام الرئيسية للجامعة وركنا أساسيا من أركانها، فالوظيفة البحثية للجامعة هي التي تشكل كيانها كمؤسسة منتجة للمعرفة ومنظورها، ومن هذا المنظور مجتمع المثقفين والعلماء، وهي مجتمع المتخصصين في كل ميادين المعرفة الإنسانية والعلمية والنظرية والتطبيقية فإنتاج المعرفة عن طريق البحوث العلمية والميدانية منها والتطبيقية، الخاصة بالمشاكل والظواهر الاقتصادية والاجتماعية تقوم بها الجامعة محاولة بذلك إيجاد حلول لهذه المشاكل من أجل خدمة الفرد والمجتمع.

<sup>1</sup> فضيلة سيساوي، الجامعة الجزائرية وبناء القدرات الذاتية في مجال التكنولوجيا، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 02، العدد 09، جامعة جيجل، 2017، ص 130-131.

<sup>2</sup> مداح مسعودة، المرجع السابق، ص 28.

3- **التنشيط الثقافي والفكري العام:** يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المهارات العملية والمهنية، والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية بالإضافة إلى ذلك فإن للجامعة دور كبير في تشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية، التي تؤدي إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك عن طريق دورها في تبسيط المعارف الجديدة والمحافظة عليها وتنميتها وتوصيلها إلى أفراد المجتمع بما يحقق استمرار الثقافة الإنسانية، كما تعمل على رفع المستوى الحضاري والعلمي والفكري للأمة بالتأهيل المناسب وإشاعة الثقافة بين المواطنين ومواصلة تهيئة فرص التدريب والإعداد للقوى العاملة في ميادين العمل المختلفة بما يلائم الانطلاقة العملية والمعرفية العالمية ومحاولة تسخيرها وتطويرها حتى لا يتخلف المجتمع عن رتب الحضارة الإنسانية.<sup>1</sup>

### 3-4- أهداف الجامعة ومكوناتها:

#### 3-4-1- أهداف الجامعة:

تختلف أهداف الجامعات باختلاف المجتمعات، والبيئة الاجتماعية والاقتصادية السياسية، التي أنشأت فيها، فلكل مجتمع جامعة خاصة به وأهداف سطرت من أجل حل مشاكله والتي لا تصلح لخدمة مجتمع آخر نظرا الديناميكية المجتمعات وتنوعها واختلاف أفرادها، فالأهداف التي تستخدم في فترة زمنية معينة ومجتمع معين لاستخدام في فترة زمنية أخرى ومجتمع آخر، من بين هذه الأهداف نذكر:

- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءه داخل الجامعة وخارجها.
- الإسهام في تعديل وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط نحو الأفضل.
- نشر المعرفة والثقافة.
- سد حاجات المجتمع من الكوادر المتخصصة والكفاءات الوطنية المدربة وإعدادها لمختلف مجالات الحياة.
- دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها وتحليلها والبحث عن حلول مناسبة لها.
- مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلوماتية الحادثة في العالم، واستثمار معطياتها لصالح المواطن والمجتمع.
- تدعيم القيم الروحية لدى الشباب حتى لا تنقطع صلاتهم بتراثهم الأصيل.

<sup>1</sup> مداح مسعودة، مرجع سابق، ص 31.

- مواكبة التغير الحادث من حول الجامعة والإسهام في تكييف المجتمع له ومحاولة إستشراق مستقبله والإعداد له.
- الإسهام في تنوير المجتمع من حولها بالتيارات الفكرية المختلفة وتنفيذه وتوضيحها والرد عليها.

### 3-4-2- مكونات الجامعة:

تتكون الجامعة من عدة عناصر ومكونات لها تتمثل فيما يلي:

- 1- أعضاء التدريس (الأساتذة): هي عنصر من العناصر الهامة في الجامعة نظرا للدور الكبير التي تلعبه في العملية التكوينية.<sup>1</sup>

فالأستاذ هو المصدر الأساسي والركيزة المهمة في الصرح الجامعي يساعد الجامعة كمؤسسة أكاديمية على إنجاز المهام الموكلة إليها وهي خدمة البحث وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة وتزويدها بمختلف العلوم والمعارف والمهارات اللازمة، كما ينقل المعارف لطلبة بشكل منهجي منظم يمكن أن يعوض نقص الإمكانات المادية والفنية في الجامعة.

كما يعد الأستاذ الجامعي حجر في العملية التربوية التعليمية، وهو القائم بهذه العملية يوصفه كافلا للمعرفة ومسؤولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة.

- 2- الطالب الجامعي: هو الشخص الذي سمحت له كفاءاته العملية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي الذي من خلاله يطور قدراته واستعداداته الشخصية وتنمية مهاراته بهدف التخصص بالمعرفة اللازمة في حياته العلمية اللاحقة في حياته الجامعية.

- 3- الهيكل الإداري والتنظيمي: الجامعة هي تنظيم اجتماعي رسمي يتكون من عناصر مختلفة، إدارة هياكل، أهداف خاصة تتفاعل فيما بينها، من أجل تحقيق أهداف خاصة بهذا التنظيم.

فالهيكل الإداري والتنظيمي هو تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة والنشاطات الإدارية التنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي)، التي تدبر وتسير المؤسسة الجامعية وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشأت من أجلها فنجاح مؤسسة الجامعة يتعلق باختيار الإطارات

<sup>1</sup> مداح مسعودة ، مرجع سابق، ص 33.

الإدارية ذات الكفاءة والمتخصصة وبناء الهيكل التنظيمي المرن لتحقيق التوازن بين الجهاز الإداري والتنظيمي التربوي واللذان يساهمان في تحقيق أهداف الجامعة وضمان إستمرارها.<sup>1</sup>

### 3-5- الأستاذ الجامعي

#### 3-5-1- مفهوم الأستاذ الجامعي:

هو القائم بالعملية التربوية وناقل للمعرفة وأعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات، والسؤل عن السير الحسن للعملية البيداغوجية.<sup>2</sup>

يعرفه محمد حسنين بأنه محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع، ومشاركة في التطور الشامل وهو العمود الفقري للجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس التطور، وعلى كفاءات وإنتاجياته يتوقف نجاح الجامعة، هو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي، والمهام العلمي الذي يساهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات.<sup>3</sup>

#### 3-5-2- خصائص الأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي لابد أن يمتلك مهارات وسمات شخصية لمعيشة التحديد والتطور، ويساهم في تطوير مهنته ومجتمعه ومن المتفق عليه إن مكانة الجامعة من نظيراتها تسمو بسمو مكانة أستاذتها العلمية والمهنية، ويمكن تلخيص هذه الخصائص كالتالي:

- 1- الجانب العقلي والمعرفي: فالهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية لطلبة ورفع مستوى كفاءاتهم الاجتماعية، فالأستاذ الجامعي لابد أن تكون له القدرة العقلية تمكنه من مساعدة الطلبة على النمو العقلي والسير إلى ذلك هو أن يتمتع بغزارة المادة العلمية، وامتكننا من مادته التدريسية.
- 2- الرغبة الطبيعية في التعليم: فالأستاذ الذي تتوفر لديه هذه الرغبة على طلابه بموضوعية وحب ودافعية كما أنه سوف ينهمك في التعليم فكرا أو سلوكا أو شعورا، ويساعد ذلك على تكريس جهده للتعليم والمهنة التي اختارها .

<sup>1</sup> مداح مسعودة ، مرجع سابق، ص 33-34.

<sup>2</sup> فرحات ملكية، فكرة الانتماء القبلي لدى الطالب الجامعي في ظل التغير الاجتماعي دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 2، رسالة ماجستير علم الاجتماع الريفي، جامعة الجزائر -2، 2010-2011، ص 69.

<sup>3</sup> محمد حسنين، التطور التكنولوجي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 05.

3- الجانب النفسي والاجتماعي: بمعنى أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه ذو شخصية بارزة محب لمهنته وطلبتة، واثقا بنفسه، يتصف بمهارات اجتماعية تساعده على التفاعل الاجتماعي الايجابي مع محيطه ومحافظا على العلاقات الاجتماعية.

### 3-5-3- المبادئ الأساسية وأخلاقيات الجامعة:<sup>1</sup>

1- النزاهة والإخلاص: إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله، ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير، وهكذا فإن تطور آداب السلوك، وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسة مثالية.

2- الحرية الأكاديمية: لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تضمن احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه

3- المسؤولية والكفاءة: إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أن المسائل تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

4- الاحترام المتبادل: يرتكز احترام الغير على احترام الذات لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع على جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، وينبغي أن يعامل بعضهم باحترام وإنصاف بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

5- وجوب التقييد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي: يرتكز السعي للمعرفة ومساءلتها وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تفصي الحقيقة واعتماد الفكر النقدي، إن وجوب التقييد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة والملاحظة النقدية للأحداث والتحريب، ومقارنة وجهات النظر، والصرامة الفكرية لذا يجب أن يقوم الباحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

6- الإنصاف: تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

<sup>1</sup> علي قوادرية وآخرون، مشكلات وقضايا المجتمع في عالم متغير، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص233.

7- احترام الحرم الجامعي: تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاته في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصياتها وحصانتها وتمتنع عن المحاباة وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس مبادئ وحرمتها وحقوقها.

### 3-5-3- حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي:

- على مؤسسات التعليم العالي أن تؤمن التوظيف في سلك الأساتذة الباحثين على أساس التأهيلات الجامعية والخبرة المشترطة لا غير.
- لا بد أن يعتمد في جميع الوسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث والأنشطة شبه الجامعية وتخصيص الموارد في إطار التنظيم المعمول به على آليات شفافة.<sup>1</sup>
- يجب أن يستجيب الأستاذ الباحث لجميع مستلزمات الاحترام والنجاعة إنما دعي للقيام بوظائف إدارية.
- يستفيد الأستاذ الباحث من شروط عمل ملائمة ومن الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية التي تسمح له بالتفرغ لمهامه، وكذا من الوقت الكافي للاستفادة من تكوين مستمر وتجديد دوري لمعلوماته.
- يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح، وأن يقدم صورة مثالية عن الجامعة.

- على الأستاذ الباحث على غرار باقي أفراد الأسرة احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية.
- كما يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية وفعالية وكفاءة ونزاهة واستقلالية وأمانة وحسن نية.
- في حالة ارتكاب خطأ مهني ومثوله أمام الهيئات التأديبية المخولة يمكن لهذه حسب درجة الخطأ المرتكب وفي ظل احترام إجراءات التأديبية التي يقرها التنظيم المعمول به أن يقترح عقوبات قد تصل إلى التجريد من صنف الأستاذ الباحث الجامعي.<sup>2</sup>

### 3-5-4- وظائف (أدوار) الأستاذ الجامعي:

- يعتمد نجاح التعليم العالي الجامعي على مدى ما يتوافر من أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بكفاءات تؤهلهم لممارسة أدوار حقيقية تساهم في بناء المجتمع وهي:
- 1- الأدوار التربوية التعليمية: وهو العنصر الجوهري والأساسي في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقدم

<sup>1</sup> ميثاق الاخلاقيات والآداب الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ماي 2010، ص52.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص52.



المؤسسات وتطويرها وحمل أعبائها رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع، وتحقيق أهداف في ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم ليوكب المستجندات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية والتكنولوجية للتعليم.

**2- الأدوار البحثية للأستاذ الجامعي:** تزداد مسؤوليات الجامعات ويبرز دورها بشكل أكثر أهمية إذا أدركت أن مؤسسات التعليم العالي تعد مركزا متقدما من مراكز الأبحاث العلمية وإذا عرفنا أن البحث العلمي ليس جهدا فرديا بل هو محصلة للجهود المشتركة لمجموعة من الباحثين في حل مشكلة من المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

فالجامعة الناجحة ومراكز البحوث المفيدة هي تلك المؤسسات التي تتفاعل مع المجتمع بتحديد قضاياها ومشاكله فتعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.

فالباحث العلمي يعد احد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي.

**3- خدمة المجتمع:** تعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالمحيط الاجتماعي فهي مصنع المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى هي أدائه في صنع قيادته الفنية والمهنية السياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث.<sup>1</sup>

### 3-5-4- معوقات الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة:

#### 3-5-4-1- المعوقات الاجتماعية داخل الجامعة:

**1- التكوين Formation:** يطلق على تكوين الأستاذ الجامعي كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من أجل تمهين الأستاذ لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري وملح إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارستها مثل مهنة الأستاذ لأن الكفاءة تتطلب نمو وتطور مستمر.

#### 2- الإعداد Préparation:

وهو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم أو ما يسمى بالتكوين الأولى الذي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة، فيتم إعداده ثقافيا وعلميا وتربويا وعادة ما يتم ذلك أثناء إعداد الطالب أو الأستاذ المستقبلي لدرجة الماجستير.

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 128-129.

**3- التأهيل Qualification** رغم الحاجة الماسة لهذه العملية لرفع كفاءة الأستاذ أداء وظائفه لأجل تحقيق أهداف الجامعة وذلك للعلاقة الطردية الموجودة بين الأستاذ الموجودة بين أداء الأستاذ الجامعي لمهامه بكل كفاءة وفاعلية وتأهيله تربوياً أي كلما كان تأهيل جيد للأستاذ الجامعي كلما استطاع أداء مهامه وبالتالي يكون التأهيل من المعوقات التي تؤثر بصفة مباشرة على تكوين الأستاذ وأداءه لمهامه.

**4- التدريب Training:** يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء أداء الخدمة لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية والمناهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر.<sup>1</sup>

### 3-4-5-2- المعوقات الاجتماعية خارج الجامعة:

**1- الأجر:** إذا ذكرت المشكلة المجتمعية ذكر المشكل المادي على رأسها كونها المادة هي التي تحدد وفقها حياة الأفراد ونظراً لأهمية المادة أو المال في الحياة العصرية كوسيلة هامة ضرورية في تحقيق مختلف المطالب والحاجات المعيشية فقد أصبح للمال أهمية قيمة كبرى في عالمنا المعاصر لدرجة أنه أصبح صفة مميزة له وكثيراً ما يطلق عليه أنه أصبح عالماً مادياً.

**2- السكن:** إن أزمة السكن تعتبر أزمة عامة نتيجة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلاد، ومن ذلك يمكن القول أن أي عجز سوف يسجل في هذا الميدان تنجم عنه عواقب وخيمة تؤثر سلباً على ممارسة الأنشطة المختلطة وهي ممارسة تنعكس في غالب الأحيان على المستوى الأدائي للأستاذ الذي يبحث عن مخرج آخر يحقق من خلاله المتطلبات الضرورية، وكلما يقف الإنسان في المزج بين وظيفتين ولعل الأمر يصبح أكثر صعوبة إذا تعلق الأمر بمهنة الأستاذ الجامعي.

**3- النقل Transport:** إن مجموع المشاكل والمعوقات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تتفاعل فيما بينها وتتأثر كل واحدة منها بالأخرى، فانخفاض العائد المادي يؤدي إلى عدة إفرافات تؤثر على الحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، فالجهد والوقت الذي يضيعه الأستاذ في الانتقال من وسيلة نقل لأخرى كان الأفيد لو استغله في البحث العلمي، كما أن انعدام وسيلة النقل الخاصة تؤثر على نظرة المجتمع إلى الأستاذ الجامعي ومكانته فيه فما نشهده في حياتنا اليومية من تزاخم الأساتذة مع مختلف الفئات الاجتماعية على وسائل النقل أمر حقا يدعو إلى الحيرة من الوضعية الاجتماعية التي ألا إليها الأستاذ وهذا ليس ترفعا عن

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 133

هذه الفئات أو تجسيدها لمبدأ الطبقيّة في المجتمع، ولكن احتراماً وتقديراً للرسالة التي يحملها الأستاذ ألا وهي رسالة العلم فالأستاذ بالدرجة الأولى هو معلم وهي مكانة رفيعة عظيمة الشأن جليلة القدر.

#### 4- الهوية المهنية للأستاذ الجامعي:

داخل المهنة يكون الفرد في علاقة مع الآخرين ويتقاسم انتماءات إلى نفس المجموعة المهنية، هذا المظهر يعكس البعد السوسولوجي للفرد ويشكل هو كذلك جزء الهوية المهنية لأنها تحدد فردانيته داخل المجموعة ونتيجة لذلك من الضروري تحديد الهوية المهنية، حسب *gauthing matireau* يفسر أن الهوية المهنية تعتمد على تأثيرات الهوية الخارجية والتي ترجع إلى ظواهر الانتساب والانتماء هذا الجانب من الهوية أكثر أهمية مرحلة بداية الممارسة المهنية حيث أن الأستاذ المبتدئ يحاول التوافق وزملائه من أجل تدعيم صورته المهنية وحسب الاعتراف الهوياتي يتطلب حضور وتقبل الآخر أما على المستوى الفردي كل فرد في المجموعة المهنية يتحدد انطلاقاً من سلوكيات ولقاءات والتي تجعل منه مهني، هذا التمثيل للذات يتشكل تدريجياً مع اكتساب الفرد التجربة فهو مرتبط وبشكل حميمي مع صورة الذات ويحمل بعداً عاطفياً الإحساس بالكفاءة ومعرفة الذات

1- فتشكل الهوية المهنية تكون صمن عملية نمو وتطور بالاتصال مع الزملاء والتي تقود إلى معرفة أعمق بالذات والسؤال الذي يطرح كيف تتم تلك العملية، وهل توجد مراحل تحدد مسيرة الأستاذ في بداية الممارسة المهنية والتي تقود إلى بناء الهوية. فالهوية المهنية تتطور أكثر مع نهاية فترة الاندماج والانخراط أو بداية الممارسة وذلك في فترة تدعيم الاكتساب في هذه المرحلة، فالأستاذ قد تجاوز صدمة الواقع وذلك بفضل التجربة المكتسبة ويصبح أكثر ثقة وأكثر استقلالية ويمارس نوع من المسألة وتبدو عليه ملامح الشخصية كالأستاذ.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قبلي مامة، المرجع السابق، ص 140.

## خلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نأخذ المفاهيم الأساسية للبحث والدراسة والتي تمحورت أساسا حول الهوية والهوية المهنية والأستاذ الجامعي، باعتبارها محصلة تنشئة اجتماعية، وتتكون أساسا من التمثيلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه والتي يحملها الآخرون عنه، وكذلك عن الجامعة الجزائرية لما تحمله من أهمية سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي.

الجانب الميداني

## الفصل السادس

### الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال الزمني

2- المجال المكاني

3- المجال البشري

ثانياً منهج الدراسة

ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: مجتمع وعينة والدراسة

خامساً: عرض نتائج الفرضيات

سادساً: مناقشة نتائج الفرضيات

خلاصة

## تمهيد

لقد اتخذنا من دراستنا هذا الحقل المهني جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع نموذجا كمان للدراسة الميدانية أين يبرز التكامل بين ماهو نظري وماهو تطبيقي، فموضوع الدراسة لم يقتصر فقط على المسائل النظرية بل تم تناول المسائل العملية والتي ترتبط ارتباطات وثيقا بالجانب النظري إذ تعد الدراسة جانب مهم في القيام باي دراسة يمكن من خلالها التوصل إلى اقتراحات وحلول للمشكلة المطروحة، وللقيام بهذه الدراسة الإمبريقية ينبغي الإعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تحدد كل الأبعاد المتعلقة بالبحث، وتمثل هذه الإجراءات في تحديد مجالات الدراسة، المنهج المستخدم والأدوات المعتمد عليها إضافة إلى العينة وكيفية اختيارها .

## أولا: مجالات الدراسة:

**1- المجال الزمني:** لقد تمت هذه الدراسة خلال شهر ديسمبر إلى غاية شهر ماي من الموسم الجامعي 2022-2023.

**2- المجال المكاني:** كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت.

**لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون تيارت:<sup>1</sup>**

شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت في اول انطلاقة له إلى السنة الدراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في اولي تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في: 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في: 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 07/07/1992 وتم ضم المعهدين والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والادارية والمالية ووضعها تحت وصاية ادارة مركزية واحدة.

<sup>1</sup> موقع جامعة ابن خلدون تيارت. <https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html>. تاريخ الزيارة: 2021/05/05 على

بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصدر المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي الى جامعة تحوي ثلاث كليات ( كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسة ، كلية العلوم الزراعية والبيطرة. و في سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 10-37 المؤرخ في 25/01/2010 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات جديدة ومعهد. وفي سنة 2013 تم اعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 13-102 المؤرخ في 14/03/2013 المتضمن انشاء جامعة تيارت. و الذي انبثق عنه (08) كليات ومعهدين:<sup>1</sup>

#### الجدول رقم 04: قائمة كليات وملحقات ومعهد جامعة ابن خلدون تيارت

الرقم	كلية العلوم التطبيقية
01	كلية علوم المادة
02	كلية الرياضيات والاعلام الآلي
03	كلية علوم الطبيعة والحياة
04	كلية الحقوق والعلوم السياسية
05	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
06	كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية
07	كلية الآداب واللغات
08	معهد علوم البيطرة
09	أما بالنسبة لمعهد التكنولوجيا بقصر الشلالة، فقد تحول الى ملحقة تشتمل على عدة تخصصات، وكذا تم انشاء ملحقة بالسوقر هي ايضا تشتمل على عديد التخصصات.

#### 1- التعريف بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية:

تقع هذه الكلية شرق مدينة تيارت ، تم انشاؤها سنة 2010 تتوفر على 3000 معقد بيداغوجي ، تقدر مساحتها حوالي 4 كلم<sup>2</sup> ، يتمدرس بها ازيد من 7000 طالب يؤطروهم ازيد من 164 استاذ و143 موظف وعامل متعاقد يتوزع الطلبة بها على 5 أقسام :

**قسم العلوم الانسانية:** جذع مشترك سنة أولى

<sup>1</sup> موقع جامعة ابن خلدون تيارت. <https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html> . مرجع سابق. تاريخ الزيارة: 2021/05/06 على الساعة 11:25.



**قسم الإعلام والإتصال وعلم المكتبات:**

تخصص علم المكتبات.

تخصص اعلام واتصال.

**قسم التاريخ:**

وفي طور الماستر: تاريخ حديث ومعاصر.

تاريخ الغرب الاسلامي في العصر الوسيط.

تاريخ الحضارات القديمة.

اعلام واتصال .

تكنولوجيا وهندسة المعلومات.

**قسم العلوم الاجتماعية: ويندرج تحته التخصصات التالية في طور اللسانس:**

تخصص علم اجتماع.

**قسم علم النفس والأرطفونيا والفلسفة**

تخصص علم النفس.

تخصص فلسفة.

**وفي طور الماستر نجد التخصصات التالية:**

علم النفس العيادي.

علم النفس المدرسي.

علم اجتماع اتصال.

علم اجتماع العمل والتنظيم.

فلسفة عربية إسلامية

فلسفة غربية حديثة ومعاصرة

فلسفة عامة

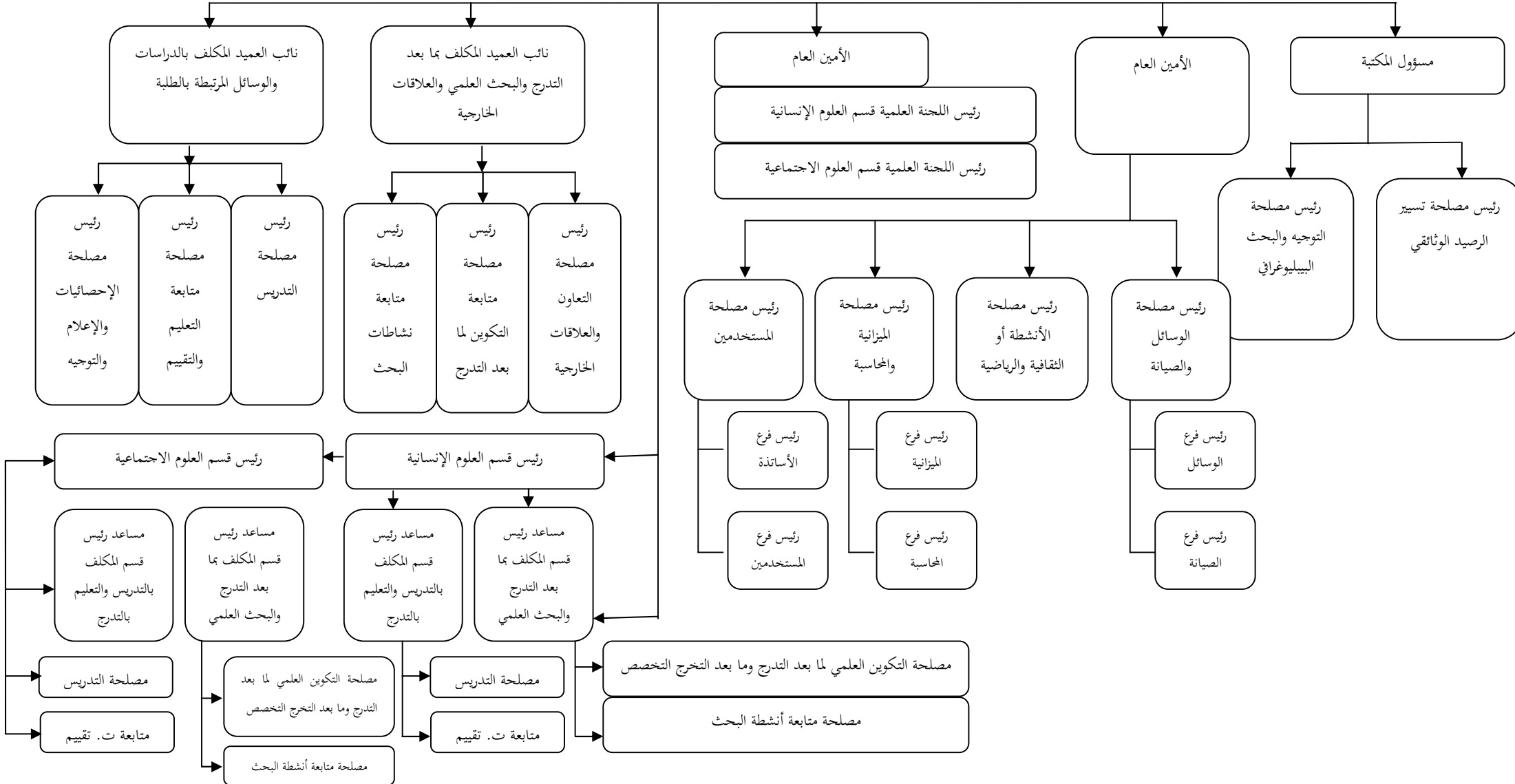
علم الاجتماع الحضري

علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

وقد تم افتتاح تخصصات في طور الدكتوراه في كلا القسمين: تخصص تاريخ وتخصص فلسفة وعلم النفس.

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

عميد الكلية



### 3- المجال البشري: عينة من أساتذة قسم علم اجتماع جامعة ابن خلدون تيارت.

#### ثانياً منهج الدراسة:

إن اختيار الباحث لمنهج الدراسة يتم حسب طبيعة الموضوع الذي هو بصدد دراسته بمعنى أن طبيعة الموضوع والمشكلة المدروسة هي التي تفرض على الباحث المنهج المستخدم، فالمنهج هو عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، ويعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي تثير موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد السبيل للوصول إلى تلك الحقائق.<sup>1</sup>

وباعتبار موضوعنا دور المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية من الدراسات التي تحتاج إلى التحليل، حيث تهدف إلى معرفة ماهية المحددات المشكلة للهوية المهنية، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه: "طريقة الوصول إلى المعرفة الدقيقة التفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق ووضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها."<sup>2</sup>

كما يعرف أيضا البحث وفق المنهج الوصفي استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى.<sup>3</sup> حيث اعتمدنا على هذا المنهج لأنه يتناسب مع دراستنا والتي تندرج ضمن الدراسات الكيفية التحليلية، والتي من خلالها سنتعرف على المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودرها وفي تشكيل الهوية المهنية، ذلك من خلال رصد آراء ووجهات نظر الأساتذة وتصوراتهم نحو موضوع الهوية المهنية.

#### ثالثاً: أدوات الدراسة

إن أنسب الأدوات البحثية التي تمكننا من الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع دراستنا وتجب على تساؤلات بحثنا هي أداة المقابلة والتي تعرف "هي إحدى أدوات البحث العلمي اللازمة لجمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة، ويتعين العديد من الباحثين بالمقابلة كأداة بحثية لما تحققه من أهداف قد لا تمكن أدوات البحث العلمي الأخرى الباحثين الحصول عليها".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل العلمية، مؤسسة الورق، 2000، ص52.

<sup>2</sup> محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، صنعاء، 2019، ص46.

<sup>3</sup> عزيز داود، مناهج البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2006، ص06.

<sup>4</sup> محمد محمود الجوهري، أسس البحث الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص171.

وتعرف أيضا: "حوار لفظي وجهها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة أشخاص، وعن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء أو الاتجاهات أو الإدراكات أو المشاعر أو الدوافع في الماضي والحاضر".<sup>1</sup>

وتضمن دليل المقابلة أربع محاور وهي موزعة كالتالي:

المحور الأول: يحتوي على البيانات الشخصية تضمن 07 أسئلة.

المحور الثاني: يحتوي على أسئلة الفرضية الأولى الذي احتوى على 03 أسئلة.

المحور الثالث: يحتوي على أسئلة الفرضية الثانية الذي يتضمن على 05 أسئلة.

المحور الرابع: يحتوي على أسئلة الفرضية الثالثة الذي يتضمن 06 أسئلة.

**عرض وتحليل المقابلات:**

**عرض المقابلة رقم 01:**

**البيانات الشخصية:**

الجنس: ذكر

السن: 45 سنة

الحالة العائلية: متزوج

الرتبة: أستاذ محاضر – ب –

الأقدمية: 12 سنة

الأصول: خارج الولاية

الإقامة: تيارت

تاريخ المقابلة: 2023/04/25.

مدة المقابلة: 14:20 – 15:20.

مكان المقابلة: قاعة الإشراف

لا يمكن لأي بحث علمي أن يخلو من المشاكل والعراقيل، وذلك راجع لعدة أسباب من خلال التطرق إلى موضوع البحث ومعالجته من الجانب النظري والمنهجي والميداني ومحاولة الإحاطة به من كل الجوانب السوسيوثقافية ومحاولة تفسير كلا المتغيرين المحددات السوسيوثقافية والهوية المهنية تبين أن الأستاذ له سيرورة

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص172.

ثقافية يسهم في تشكيلها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والمحيط الإجتماعي والتفاعل الإجتماعي والعلاقات الاجتماعية والرابط الإجتماعي بالإضافة إلى الإلتناء الجهوي إبراز الثقافة الفرعية للأستاذ، كذلك القيم الإجتماعية التي هي عبارة عن مكسب قبلي يحاكي التركيبة السوسيوتنظيمية كإطار يبرز التوجهات الذهنية والفعل الإجتماعي في الميدان الممارس والذي يعبر عن الواقع المعاش للهوية المهنية ذات الأبعاد المختلفة هي كذلك تسهم في تشكيل ثقافة معينة ينتمي إليها الأستاذ ولو بجزء قليل منه فهي تتأثر بمدخلات التنظيم بالقواعد والنظم والتعليمات والإتجاهات المستمدة من طبيعة القانون المعمول به الذي يحدد بعد الإلتزام والانضباط والاندماج المهني والتطابق الوظيفي الذي يكون من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال احترام مجموعة من القيم التي تسهم بدورها في إحداث تنشئة تنظيمية للأستاذ بداية من مساره المهني إلى غاية تقاعده فهو يتفاعل ضمن هذا المسار في جماعات من أساتذة ويكسب من خلالها قيما ويكتسبون منه قيما أخرى وهذا ما نسميه بالتفاعل القيمي والآراء والأفكار والإتجاهات النفسية ومستوى التفاعل جماعات العمل سواء إيجابيا أو سلبيا ما يبرز حقيقة تشكل تكتلات وجماعات مصلحة والإشارة إلى وجود صراعات خفية سلسلة تبرز جانب هوياتي مخفي يتحكم فيه سير العلاقات الاجتماعية وي طرح إشكالا آخر وهو وجود فجوة تنظيمية تعرقل عملية التسيير التنظيمي أي يفتح المجال لبروز وتشكل قيما أخرى تسهم في إعادة إنتاج نمط هوياتي جديد . فموضوع الدراسة لا يزال يحتاج إلى دراسة سوسولوجية أخرى لكن ما توصلنا إليه هو تغطية جزء من الفجوة المعرفية لكلا المتغيرين وإعادة فتح مجال جديد للدراسات السوسيوتنظيمية للبحث الميداني لإجراء المقابلات مع الأساتذة لم نواجه أي صعوبة في إجراء المقابلات مع الأساتذة في حين لم نواجه أي صعوبة في قبول الأساتذة لإجراء المقابلة معهم فكانت نسبة تجاوبهم معنا جيدة نوعا ما الشيء البالغ الأهمية في المقابلة هو محاولة كسب ثقة المبحوث من اجل غاية نريد الوصول إليها من خلال طرح الأسئلة بالتدرج وبكل أريحية.

اتسمت هذه المقابلة وهي أول مقابلة مع أستاذ محاضر ب له أقدميه في المنصب يقول الأستاذ في هذا الصدد أن علاقته مع الرئيس علاقة زمالة في إطار العمل وعلاقة أخوة مع الزملاء وهذا راجع لكون الأستاذ الجامعي يشكل علاقات داخل الجامعة، يؤكد الأستاذ في هذه الناحية بأن الإلتزام الوظيفي له علاقة بأخلاقيات المهنة باعتبار المنصب يحمل قيم معنوية، والتزام اتجاه المهنة، اتجاه الطلبة، الحضور بشكل منتظم التعويض في حالة غياب .

الإلتزام الوظيفي له دور فعال في تعزيز الاستقرار والثقة، بالنسبة للأستاذ لم يحقق كل الأهداف وإنما لا تزال في طور النمو وذلك من خلال الخبرة عبر سنوات واكتساب خبرة وكفاءة مهنية، يشعر بالمسؤولية والولاء اتجاه جامعتهم وذلك من خلال إسهاماته ومجهوداته الجبارة اتجاه المؤسسة الجامعية، ومن الطبيعي انه يجد التقدير والتشجيع من قبل رئيس القسم مقابل ما يقدمه من أعمال وبحوث علمية الخ من خلال رأي الأستاذ يرى بان المحيط الذي يجب أن تكون ظروف العمل جيدة حجم ساعي ملائم مكاتب من الناحية التكنولوجية اجر مناسب يليق بأستاذ جامعي جو عمل مناسب خالي من الصراعات ومن ناحية أخرى يقول بأن قيمه لا تتوافق مع قيم الجامعة وأكثر قيمة يركز عليها هي الإنضباط وقيمة العمل إذا ما أتاحت الفرصة يمكن أن يغير الجامعة لظروف أحسن مما يعطي للجامعة نظرة خارجية وإضافة للجامعة الجزائرية عن طريق اختلاف واندماج الثقافات، تلقى الدعم والمساعدة في أول يوم لمزاولة مهنته من طرف الأساتذة والزملاء استقبال عادي يعني بدون مراسيم أو شيء معين كما أشار إلى نقطة أنه لا توجد مظاهر تعاون داخل القسم لأنه كل شخص يفضل العمل الفردي بعيد عن العمل الجماعي، يفسر وجود الجماعات الغير رسمية على مستوى الجامعة أنها أحيانا تكون في إطار قضاء مصالح فقط منها صراعات حول المناصب، زرع بوادر الغيرة بين الأساتذة وبين أساتذة التخصصات الأخرى، المبحوث وبكل ثقة لا تسمح له جماعات العمل الغير رسمية بتحقيق الأهداف شخصية كانت أو مهنية، المبحوث يركز على الإلتزام الوظيفي والكفاءة باعتبارها قيم تنظيمية، وقيمة العمل والولاء كمحددات ثقافية واجتماعية في تشكيل الهوية المهنية .

### تحليل المقابلة:

نظرا لأهمية الأستاذ الجامعي ومكانته ودوره الفعال في تحقيق أهداف الجامعة، وباعتبار أن الجامعة مؤسسة اجتماعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع ويقع على عاتقها مهام كبيرة سواء في المجالات العلمية أو المهنية وهذا للنهوض بالمجتمع فتطوره وتضعه ضمن المجتمعات المتطورة أو في طريق التطور فمن خلال مسيرة المبحوث عبر سنوات الخبرة ومن خلال تنشئته التنظيمية يشكل علاقات في إطار العمل مع غيره فالإلتزام والاندماج المهني على هذا النحو نعتبر أنه محرك ديناميكي مبني على التقدم في العمر والخبرة هذا كله مبني على الهوية النفسية والاجتماعية له . فالأستاذ الجامعي له التزامات داخل وخارج الجامعة بناء على الهوية وعلى قانون داخلي يضمن حقوقه وواجباته فالأستاذ يتميز برقابة ذاتية تجعله يتميز ويتفانى في عمله من خلال ربط الإلتزام بأخلاقيات المهنة بحيث يعد الإلتزام المهني عنصر حيوي في بلوغ أهداف تنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الأستاذ الجامعي والإدارة والعاملين فيها، لأنه وفقا لتصور سانسوليو تعتبر المؤسسة فضاء لتغيير الهوية الفردية

وخلق هوية جماعية يتأسس انتمائها على هوية مهنية حيث تكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي تعمل على هيكلية إشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة الجامعية وعلاقتهم في العمل على حد سواء وبهذا أكد سانسوليو على أن مكان العمل يعتبر من الفضاءات التي تشكل الهوية الجماعية كما أنه يغير الهوية الفردية التي اكتسبها العامل من خلال تنشئته وخبرته ليتحول بذلك إلى فاعل يبحث عن الاستقرار في علاقات العمل عبر العديد من النماذج الهوياتية كما حددها سان سوليو من خلال الدراسات التي قام بها، فالأستاذ الجامعي اليوم يعمل على تطوير قدراته الفكرية والعلمية وذلك لنسبة انتمائه للمهنة والشعور بالمسؤولية، الهوية المهنية تسهم في اكتساب قيم ومعايير الوسط المهني، نسج علاقات مهنية وإنسانية داخل محيط العمل، المساعدة والتعاون مع الزملاء في العمل ممارسة نشاطات مهنية خارج الوظيفة الإستقلالية في أداء الأدوار الاستقلالية في تحمل المسؤولية، الاستقلالية في اتخاذ القرارات، من خلال تصريحات المبحوث تبين انه يولي اهتمام بالغ لانتمائه لمهنة التعليم العالي من خلال التزامه الوظيفي واندماجه المهني ونتيجة لهذا يقوم الأستاذ الجامعي بعدة أعمال بحثية للتطوير من قدراته العلمية والنهوض بقطاع التعليم العالي نحو الأمام، أكد المبحوث انه يولي أهمية الانتماء إلى المهنة وليس الجامعة، بحيث هذا لا يمنع في تغيير المؤسسة في المستقبل كما أشار إلى أن هناك بعض الصراعات التي تتولد نتيجة الجماعات والعلاقات الغير رسمية وعليه يمكننا القول انه لا توجد أي مؤسسة أو تنظيم رسمي أو غير رسمي خالي من الصراعات، ولعل ارتباط مفهوم الهوية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع عنها .

## عرض المقابلة رقم 02:

### البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 42 سنة

الحالة العائلية: متزوج

الرتبة: أستاذ محاضر (أ)

الأقدمية: 10 سنوات

الأصول: داخل الولاية

المنطقة السكنية: تيارت

تاريخ المقابلة: 2023/04/26.

مدة المقابلة: 12:30 - 13:45.

تمت هذه المقابلة على الساعة الثانية عشر وثلاثون دقيقة بمخبر البحث والدراسات الفلسفية، بحيث كان الأستاذ بصدد القيام بحصة إشراف مع الطلبة لكنه لم يرفض لنا الطلب بإجراء المقابلة معه، اتسمت هذه المقابلة عن المقابلة الأولى في كون الأجوبة كانت عادية وبكل شفافية تبين من خلال إجابة السؤال الأول انه علاقته مع رئيس القسم والزملاء جيدة بدون إختلالات، أيضا بالنسبة للالتزام الوظيفي له علاقة بأخلاقيات المهنة ذلك لان الأستاذ الجامعي له رقابة ذاتية يعني له السلطة الكاملة ومن هنا يدرك بان الإلتزام الوظيفي عنصر حيوي في بلوغ أهداف تنظيمية وتعزيز الثقة والاستقرار، بالنسبة لمفهوم التنشئة التنظيمية لها علاقة بالإلتزام الوظيفي والاندماج المهني فهي تسعى لخلق التفاعل والاندماج داخل المنظومة الجامعية فالاندماج المهني يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بدرجة متوسطة أي بمرور الوقت، المبحوث يشعر بالولاء والمسؤولية وذلك من خلال هويته المهنية التي تشكلت خلال سنوات الخبرة، في حين مقابل ما يقدمه الأستاذ في إطار البحث العلمي لا يجد التقدير والتشجيع من قبل السلطات المعنية، يؤكد المبحوث على الاستقرار بأنه عنصر فعال في محيط العمل أيضا بالنسبة لمفهوم القيم فهي متوافقة مع قيم الجامعة ولا يوجد لديه أي إشكال يولي أهمية كبيرة لقيمة العمل باعتبار الرسالة الجامعية تضحية من طرف الأستاذ الباحث، في سبيل العلم والمعرفة أي الانتماء لمهنة التعليم العالي مهنة شريفة تعطي صورة ومكانة مرموقة على عكس ما يتداوله في المجتمع (الأستاذ تاع بكري ماشي كما تاع ظروف)، هذا ما أقره من خلال تصريحاته بأنه لا يمكن تغيير المهنة تحت أي ظرف من الظروف بالنسبة لتغيير المؤسسة إذا سمحت الظروف مستقبلا يمكن ذلك لكن هذا لا يؤثر بتاتا على هويته المهنية، عند مزاولته لمهنته أول مرة كان استقبال عادي من طرف الإدارة والزملاء، يجد مظاهر التعاون قائمة في مكان العمل من خلال تفهم الزملاء وتقديم الدعم لبعضهم البعض يفضل المبحوث العمل الفردي عن العمل الجماعي لأنه كلما زاد العمل الجماعي نقص الانسجام بين الأطراف، يفسر وجود الجماعات الغير رسمية بأنها ليست محل ثقة وأنها تدخل ضمن إطار شخصي لقضاء مصالح فقط، أي هناك أطراف فاعلة تنشأ بينهم علاقات اجتماعية داخل المنظمة كما أدلى بأن هناك بعض الصراعات الخفية بين الأساتذة وبين الإداريين رغم هذا لا يدخل الصراع في إطار العمل أو التأثير على هوية الأستاذ الجامعي أو التزامه الوظيفي يتفادى المبحوث



الدخول في علاقات أو جماعات غير رسمية، في نهاية المقابلة صرح المبحوث بعبارة شكلت هوية مهنية وقوية جدا (يجي لي يجي ماينحيهايش) .

### تحليل المقابلة:

تبين من خلال عرض نتائج هذه المقابلة أن المبحوث من خلال اندماجه ومساره المهني علاقته جيدة مع رئيس القسم ومع الزملاء، المبحوث أستاذ منذ عشر سنوات برتبة أستاذ محاضر (أ) مقيم بولاية تيارت وبحكم تجربته وخبرته المهنية عبر سنوات التعليم العالي فقد شكل هوية مهنية مبنية على الإلتزام والاندماج المهني فمن وجهة نظر الباحثين في علم الاجتماع ان التنشئة التنظيمية تعتبر مرادفا لعمليات تكيف كبير ومع انها متشابكة، فإن التنشئة تقترب من عمليات الاندماج المهني والهوية المهنية، وبالنظر إلى التحديات التي تمثلها عملية التنشئة الاجتماعية للمنظمة فإن فهمها من قبل علم التسيير والتدبير تصبح ضرورية .لاحظنا من خلال تصريحات المبحوث أن فلسفة التنشئة التنظيمية تختلف بحسب منظور التقابل بين التكامل والاندماج لكن الغاية تظل في الأساس هي نفسها، في هذا المعنى فإن المقاربة الإستراتيجية للتسيير والتدبير ستسمح وتشجع على الإنحياز للقيم الفردية وإلى المبادئ التنظيمية التي يتم البحث عنها، بناء على المنظور الذي يعتمده سان سوليو في تحليل علاقات العمل وسلوكيات التعاون بين الفاعلين الفرادى والجماعيين بوصفها جهة استراتيجيات التوصل إلى تحقيق سلطة دنيا وهوامش حرية كافية من اجل التأثير والعمل .

ما لاحظناه من خلال تحليل هذه المقابلة هو أن هناك علاقة بين الهوية وبعض المتغيرات كالصراع التنظيمي والتنشئة الاجتماعية، التنظيمية، والثقافية للمؤسسة، يذهب ريتشارد بعيدا في تحدته عن الهوية في العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ويربطها بالجوانب الثقافية وبعامل الصراع إذ يمكن للجماعة أن تدخل في صراع ما بمجرد إحساسها بأن هويتها مهددة أو غير معترف بها، وهذا التحرك يوضح لنا هذا المخطط الترابط الحتمي للمراحل الثلاث للتنشئة التنظيمية هذا الترابط الذي يتوقف على مجموعة من الإفرازات كمستوى الأداء ودرجة ولائه للمؤسسة .الأستاذ الجامعي يمر بفترات من خلالها يدعم وثبت صورته المهنية كمهني، هذه التمثلات تتكيف وتجربته مع طلبته وزملاءه والمؤسسة، إذ أن مع بداية الممارسة المهنية الأستاذ يحمل صورة مثالية عن التدريس وغالبا ما يكون غير مهياً لمواجهة الصعوبات التي تواجهه، حيث يركز على ذاته ونشاطاته .فالهوية المهنية تتطور أكثر مع نهاية فترة الاندماج والانخراط أو بداية الممارسة وذلك في فترة التدعيم لاكتساب هذه المرحلة، فالأستاذ قد تجاوز صدمة الواقع وذلك بفضل التجربة المكتسبة ويصبح أكثر ثقة، أكثر استقلالية ويمارس نوع من المسؤولية وتبدو عليه ملامح شخصية الأستاذ.

## عرض المقابلة رقم 03:

## البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 33

الحالة العائلية: أعزب

الرتبة: أستاذ محاضر(أ)

الأقدمية: 8 سنوات

الأصول: خارج الولاية

تاريخ المقابلة: 2023/04/26

مكان المقابلة: قاعة الإشراف

مدة المقابلة: 14:00 – 15:00

تم إجراء هذه المقابلة بقاعة الإشراف على الساعة الثانية زوالاً، لقد تمت الإجابة على كل الأسئلة من طرف المبحوث بشكل علمي عن طريق التسجيل الصوتي للمقابلة تبين من خلال إجابة المبحوث عن السؤال الأول تبين أن من خلال مسيرته المهنية واندماجه المهني خلال 08 سنوات من ممارسة مهنة التعليم العالي لديه علاقة جيدة مع رئيس القسم ومع الزملاء تتخللها مظاهر العمل داخل المؤسسة الجامعية، بالنسبة للسؤال الثاني صرح المبحوث بان الإلتزام الوظيفي له علاقة وطيدة بأخلاقيات المهنة بحيث أكدنا لنا أن إلتزامه وشعوره بروح المسؤولية من الضوابط التنظيمية وأخلاقيات المهنة منصوص عليها قانونياً، أكد أيضا بان الإلتزام الوظيفي عنصر فعال في تحقيق أهداف المؤسسة ولكن بدرجة متوسطة بينما الإندماج المهني بالنسبة له من العناصر الأساسية في تنمية الحاجات حسب هرم ماسلو يكسب بعض الحاجات الاجتماعية، الحاجة إلى الإلتزام الأمن، تحقيق الذات، يشعر بالولاء والمسؤولية اتجاه جامعتهم وهذا من خلال القيم التي اكتسبها من تنشئته الاجتماعية والتنظيمية، الراحة النفسية والضمير المهني ما لاحظناه خلال سنوات الدراسة انه قسم علم الاجتماع يفتقر إلى ثقافة التشجيع والتقدير مقابل ما يبذله الأساتذة من أعمال وبحوث علمية، أشار أيضا إلى بعض النقاط في ما يخص المحيط الذي يمارس فيه مهنته بأن يكون الهدوء والإستقرار بالإضافة إلى توفير الظروف والإمكانيات، توفير نادي خاص بالأساتذة، توفير شبكة الانترنت الماسح الضوئي توفير الأمن خاصة في أروقة الجامعة يرى المبحوث أن قيمه متوافقة مع قيم الجامعة كما يؤكد على قيمة الاحترام صرح المبحوث انه يستطيع تغيير الجامعة إذا ما

أتيحت له الفرصة كونه يقطن خارج الولاية هذا من ناحية السكن، لكن هذا لم يشكل له عائق في تشكيل هوية مهنية، عند مزاولته لمهنته أول مرة كان استقبال عادي للموظف الجديد ما لاحظته انه توجد مظاهر التعاون والعمل الجماعي مع بعض الأساتذة، في حين يفضل المبحوث العمل الجماعي وفرق عمل لكي يكون انسجام داخل المنظومة الجامعية، يفسر وجود الجماعات الغير رسمية على مستوى الجامعة بأنها ضرورية وفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، جيدة لفعالية المؤسسة بالنسبة للجماعات الغير رسمية اغلبها تكون ضمن خدمة مصالح، أو خلق صراع بين الأساتذة، المنافسة زرع بوارد الغير لدى أساتذة التخصصات الأخرى صرح المبحوث بأنه لا ينتمي لأي جماعة غير رسمية في حين أكد من جهة أخرى بأن جماعات العمل لا تحقق له أهداف شخصية، فهو يسير وفق أهدافه (إن لم تكن لك أهداف فأنت تسير وفق أهداف الآخرين)، في آخر المقابلة صرح المبحوث بأنه يشكل هوية قوية ولم تكن له أية عراقيل في بداية ممارسته لمهنة التعليم العالي .

### تحليل المقابلة:

يعد الاهتمام بجودة مخرجات الأستاذ الجامعي مطلباً ضرورياً للجامعات فمكانة الجامعات اليوم أضحت مرهوناً بمدى امتلاكها لكفاءات بشرية متميزة ومبدعة، يشكل الأستاذ الجامعي هنا حجر الأساس لتعدد الأدوار التي يقوم بها من خلال تحليل نتائج هذه المقابلة تبين أن المبحوث خلال الثمن سنوات برتبة أستاذ محاضر (أ) بقسم علم الاجتماع بجامعة تيارت تبين أنه شكل هوية مهنية وفق التوجه الجماعي والفردى وهذا راجع لطبيعة العلاقات الاجتماعية التي يتميز بها داخل المنظومة الجامعية، إن الفعل التربوي نشاط معقد ومتغير يحمل مكونات مختلفة مرتبطة بالمعارف النظرية والتطبيقية وحل المشكلات والتقييم، كما يحمل بعداً تدريبياً من خلال الإبداع والتعديل الذاتي المستمر، فالأستاذ عليه أن يتكيف مع الوضعيات المتغيرة وإيجاد وسائل جديدة للتدخل وهذا ما يجعله المبدع الأساسي لمعارفه المهنية فيما يخص العلاقة مع المؤسسة فالأستاذ وباعتباره فاعل اجتماعي يشارك في مهمات تربوية يجب عليه إرضاء مشروع تربوي، فهو شريك إلى جانب الآخرين في اتخاذ الآخرين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالتعليم فالعلاقة مع المؤسسة تفترض وجود احترام قوانين وأخلاقيات المهنة وكذلك القدرة على البرهنة، فالأستاذ الذي يظهر هوية مهنية هو الذي يمتلك الخصائص المرتبطة بالأبعاد التالية (العمل، الزملاء، المؤسسة) ففي فترات الأزمنة المعاشة في ممارسة المهنة تشكل محرك دينامي بعملية بناء الهوية المهنية الصدمة المثارة من خلال العلاقات مع الأخر (طالب، زميل، إدارة) تحث الأستاذ على المساءلة والتدبر فما خص ممارسته وهذا للوصول إلى تصالح مع انتصارات المجتمع وتأكيد الذات كمهني، فالمقابلة بين عملية التباهي (الشعور بالانتماء) وتأكيد الذات للأستاذ يبنى هويته المهنية، فأهمية النموذج فيما يخص بناء الهوية أنه يدمج

الأبعاد الجماعية والفردية للهوية (علاقة مع الذات والآخرين) مرتبطة بصورة حميمة مع الحاجة للاعتراف والشعور بالانتماء لمهنته أيضا .

الباحثان All و Gohier يحددان فترات الأزمنة كمحرك في تشكيل الهوية المهنية، الصعوبات التي تثير مسألة الذات هي جزء معروف أثناء فترة بداية الممارسة، حسب المقاربة التي تبناها سانسوليو عن الهوية المهنية والدراسة التي أجراها توصل إلى أن الهوية المهنية لا تكون حسب المؤسسة فحسب بل ترتبط أيضا بالفئة المهنية المتواجدة في كل مؤسسة وبناءا على هذا فقد قدم تصنيفا للهويات حسب النماذج التالية:

النموذج الإنصهاري أو الاندماجي ويميز العمال الذين ليس لهم أي تأهيل وليس لهم أي سلطة لا على ظروف عملهم ولا على علاقاتهم بالآخرين فهم يتميزون بالتضامن مع بعضهم البعض .النموذج التفاوضي وهو يخص العمال المهنيين الذين لهم تأهيل عالي والذين يستعملون هذه الكفاءة المهنية من اجل نزع الاعتراف الجماعي بهم على أنهم فئة متميزة ومختلفة عن باقي الفئات الأخرى، النموذج التوافقي ويضم الأعوان التقنيين والعمال المؤهلين الجدد في المؤسسة والإطارات العمامية، النموذج الإنسحابي ويشمل العمال ذوي التأهيل البسيط والعمال والمهاجرين والنساء،النموذج العاطفي ويظهر هذا النمط عندما يتم منح فرص للترقية سريعا على شكل حراك اجتماعي مهني العالم المعاش هو العلاقات المميزة بين الزملاء أو بين الرؤساء تم اختيارهم ليس على أساس انتماءهم إلى أحد الجماعات العمل وإنما على أساس موقعهم المميز في شبكة العلاقات الغير رسمية جماعة الانتماء ليست هنا بنفس الأهمية مثل النموذج السابق بل تطوير علاقات للتقرب من جماعات مرجعية ذات مكانة اجتماعية أعلى، كما أشار سانسوليو في كتاباته إلى انعكاسات الثقافة المجتمعية، التي يحملها الأفراد على ثقافتهم المهنية حيث لاحظ اختلاف سلوكيات أعضاء المنظمة باختلاف ثقافتهم السوسيو مهنية وقد استنتج أن في المؤسسة الواحدة تتعايش الثقافات وتتداخل بقدر تعددها واختلافها، ان سانسوليو يبرز بكل وضوح أهمية سيرورة القيم الثقافية في إطار الضوابط الاجتماعية داخل المؤسسة .

**عرض المقابلة رقم 04:****البيانات الشخصية:**

الجنس: ذكر

السن: 32 سنة

الحالة العائلية: أعزب

الرتبة: أستاذ محاضر (أ)

الأقدمية: 5 سنوات

الأصول: داخل الولاية

تاريخ المقابلة: 2023/04/28.

مكان المقابلة: بمخبر البحث والدراسات الفلسفية

مدة المقابلة: 16:45 - 17:30

تمت هذه المقابلة على الساعة الرابعة وخمسة وأربعون دقيقة مساءً بمخبر البحث والدراسات الفلسفية عن طريق التسجيل الصوتي للمقابلة المبحوث أستاذ جامعي منذ 05 سنوات برتبة أستاذ محاضر (أ) يقطن بولاية تيارت، من خلال طرح السؤال الأول تمت الإجابة بأن اندماجه المهني يساهم في تشكيل علاقة جيدة مع رئيس القسم علاقة عادية في إطار المعاملات الإدارية والبيداغوجية تتسم بكل موضوعية واتفاقية وبدون حساسية، يساهم المبحوث في خلق جو مهني وعلمي تتميز بروح دعابة مع الزملاء، الإتصال، المشاركة، إثراء النقاش، تبادل الأفكار أثناء الاجتماعات، الإلتزام الوظيفي عنصر فعال وأساسي من أخلاقيات المهنة يعني العامل أو الأستاذ وجب عليه الإلتزام المهني، الأخلاق المهنية بطبيعة الحال الإلتزام ضروري للوصول إلى الأهداف المرجوة يفترض كأستاذ جامعي وجب عليه الإلتزام بالحرص الإشرافية وحرص التدريس من أجل القول بأنه قام بعملية التكوين إذا لم يكن ملتزم لا يمكنه الوصول إلى هدف من الأهداف إلى وهو التكوين تركز العملية والبيداغوجية في التدريس الجامعي على الإلتزام بالحرص الإشرافية والتعليمية والأكاديمية الإلتزام بالبحث العلمي للوصول إلى أهداف المؤسسة الجامعية من جهة أخرى من خلال اندماجه المهني حقق بعض الأهداف المهنية الإنتقال من درجة إلى درجة أخرى، إلتزامه للوظيفة هو التزامه للمهنة يقول بهذا الصدد بأنه إذا ما حدث نزاع مع رئيس القسم لا يكون ملتزم يعني هناك مفارقة من أجل اكتساب هوية مهنية يكتسبها من مهنته كأستاذ، بغض النظر عن محيط المؤسسة الجامعية من أشخاص ومسؤولين علاقات الخ يعني صورته كصورة أستاذ جامعي

تخرج من وظيفته أي الهوية مرتبطة بالمهنة بحد ذاتها يشعر المبحوث بالولاء والمسؤولية اتجاه مؤسسته الجامعية، أكيد بطبيعة الحال الهوية والالتزام يخلق نوع من الانتماء هو ما يحسسه أنه جزء من هذه المؤسسة وانه عنصر فعال صرح المبحوث انه لا يوجد تقدير وتشجيع لما يقوم به الأستاذ يقول المبحوث بان قيمه متوقفة مع قيم المؤسسة ولا توجد أي مفارقات، صرح فيما يخص تغيير الجامعة انه غير مستعد حاليا في تغييرها لأنه في ظروف جيدة ومناسبة، عند مزاولته للمهنة أول مرة تلقى الدعم والمساعدة من طرف الزملاء ورئيس القسم بدون عراقيل، في حين يجد مظاهر التعاون شبه منعدمة داخل الجامعة كل أستاذ يفضل العمل لوحده أيضا هو يفضل العمل الفردي، يفسر وجود الجماعات الغير رسمية داخل الجامعة أن وجودها أنها أحيانا تكون مفيدة للتفاعل وإنشاء علاقات اجتماعية وأحيانا تكون في إطار صراعات ونزاعات بين الأطراف المبحوث لا ينتمي لأي جماعة غير رسمية ولا تسمح له بتحقيق أهداف مهنية أو شخصية له إستراتيجيته الخاصة في نهاية المقابلة صرح بأنه شكل هوية مهنية قوية جدا.

### تحليل المقابلة:

ما لاحظناه عند إجرائنا لهذه المقابلة أن المبحوث له هوية مهنية، اتجاه المهنة، اتجاه الطلبة، اتجاه الجامعة، بحيث صرح لنا انه منذ الساعة التاسعة ونصف متواجد بقسم علم الاجتماع بتقديم حصص الإشراف للطلبة وتقديم النصائح والإرشادات، هذا ما يميز الأستاذ الباحث الأستاذ الجامعي عن غيره. يتداخل مفهوم الانتماء بشكل كبير مع مفهوم الهوية، حينما يتدارس الفرد معنى انتماءه يستطيع أن يعرف من هو ولماذا هو موجود ولأي هدف يسعى. فحاجة الإنسان للانتماء يولد مفهوم الهوية وهكذا تنشأ الهوية من الانتماء وتعود إليه لتؤكد وجوده وتعمل على تقويته من خلال الإخلاص له وبالتالي فإن العلاقة بين الهوية والانتماء هي علاقة تكامل الكل بالجزء إن صح التعبير، فالهوية المهنية التي تحملها فئة معينة لا يمكن تحديدها إلا من خلال الرجوع إلى جماعة العمل التي ينتمي إليها فتصريحات المبحوث كلها تشير على إلتزامه واندماجه المهني داخل المؤسسة الجامعية. حسب المدخل الوظيفي إميل دوركايم يقول: "بأن المهن أداة للحفاظ على استقرار المجتمع عبر تكيفها مع القيم الجديدة" وعلية فالهوية المهنية حسب دوركايم يعاد تشكيلها حسب القيم والمعايير الجديدة التي أدت إلى فقدان الأفراد لهويتهم القديمة عبر اللامعيارية فأزمة الهوية التي تعيشها المجتمعات نتيجة هذا التحول تبقى قائمة إلى غاية تقبل الأفراد للقيم الجديدة والتكيف معها، لا بد من التنشئة الاجتماعية التي تقوم على غرس القيم الجديدة وتكليف الأفراد معها، يرى بارسونز من هذا المنطلق الدوركايمي إن الأخلاق المهنية هي الأداة الأساسية لتحقيق الضبط الاجتماعي والاستقرار في المجتمع لأن الأستاذ الجامعي يمتلك مكانة خاصة في المجتمع.

من جهة أخرى تطرق سانسوليو إلى دراسة هوية الجماعة في إطار بحثه لاحظ سان سوليو أن الجماعة لا توجد في الواقع داخل المكاتب فالحياة الجماعية هي تجميع لفردانيات تبحث كل واحدة منها عن حماية نفسها بالإتفاق من اجل التبادل مع الآخرين وهي فردانيات أكثر منها كيانات واحدة لها أهداف مشتركة كما لا يمكننا القول بوجود عصب وزمر غير رسمية حقيقة بل يمكن ملاحظة تباعد الهوية حتى بين الفردانيات وبين المصالح ذاتها. من هذا المنطلق يرى سانسوليو أن مجتمع العمل يتكون من أفراد يشكلون فئات مهنية تحمل خصائص مشتركة فيما بينها داخل الجماعة الواحدة، حيث يسعى كل فرد داخل الجماعة الواحدة إلى إنشاء علاقته بهدف الحصول على مصالح خاصة حيث لكل فاعل إستراتيجية في ذلك هذا ما يتوافق مع طرح ميشال كروزني إستراتيجية الفاعلين وهي المقاربة التي اعتمد عليها سانسوليو في تحليله لموضوع الهوية في العمل، إذ ينفي الباحث وجود جماعات غير رسمية داخل المنظمات وإنما خلافاً وهوة بين أفراد ذكورا وإناثا، شبابا وكبارا، حسب سانسوليو انطلاقاً من كون المؤسسة مجالاً للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة، الهوية المهنية هنا تجعلنا نميز بين الهوية التي يكتسبها الفرد من خلال انتمائه إلى مهنة معينة مثل مهنة التدريس لدى الأستاذ الجامعي والهوية الوظيفية والتي تكون نتيجة تفاعل والعمل مع فئة معينة في وظيفة مشتركة مثل وظيفة الأستاذ الجامعي تجعله يملك هوية وظيفية داخل المنظمة ثم الهوية التنظيمية من خلال الانضمام إلى منظمة بدل منظمة أخرى مثل انضمام الأستاذ إلى الجامعة بدلا من منظمات أخرى تكسبه هوية تنظيمية مخالفة .

### عرض المقابلة رقم 05:

#### البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 46

الحالة العائلية : آنسة

الرتبة: أستاذة مساعدة (أ)

الأقدمية : 06 سنوات

الأصول: خارج الولاية

تاريخ المقابلة: 2023/05/02.

مكان المقابلة: قاعة الاشراف.

مدة المقابلة: 12:30 - 14:30.

تم إجراء هذه المقابلة بقاعة الإشراف على الساعة الثانية عشر ونصف دقيقة مع المبحوثة برتبة أستاذة مساعدة (أ) من خلال عرضنا لموضوع دراستنا المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية تلقينا تفاعل وتجاوب من طرف المبحوثة بالإجابة عن كل الأسئلة عن طريق عرض إشكالية الدراسة ومتغيرات البحث، تلقينا كل المعلومات وكل ما يعاينيه الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة وما هي الصعوبات التي تواجهه وتكون بمثابة عراقيل أمام الباحث، صرحت المبحوثة انه من منذ دخولها للجامعة وعبر مسارها المهني واندماجها علاقتها المهنية مع رئيس القسم والزملاء جيدة غالبا إلا في بعض الحالات النادرة للالتزام الوظيفي علاقة بأخلاقيات المهنة لأنه لا يمكن لأي أستاذ ممارسة مهنة التعليم أو أي مهنة أخرى بدون ضمير مهني الإلتزام الوظيفي والاندماج المهني دور في تحقيق الأهداف سواء للمنظمة أو لصالح الأستاذ الجامعي، تشعر المبحوثة بالمسؤولية والولاء وهذا راجع للانضباط والعمل بإخلاص في المواعيد، تقول المبحوثة قيمها متوافقة مع قيم الجامعة وليس لديها إشكال فيما يخص قيم المؤسسة الجامعية بحيث لم تكتسب قيم جديدة وأكثر قيمة تركز عليها هي الإحترام من ناحية أخرى صرحت بأنه لا توجد ثقافة تقدير وتشجيع للأستاذ الباحث شبه منعدمة وان صح التعبير منعدمة كليا، تفضل المبحوثة العمل بجامعة تيارت على جامعة سعيدة نظرا للظروف المساعدة العلاقات، جو العمل، الإحترام لكن إن سمحت لها الفرصة تغيير الجامعة للقرب من مكان العمل نظرا للصعوبات التي تتلافها للانتقال من ولاية إلى ولاية بالنسبة لتغيير مهنة التعليم العالي لا تغييرها مهما كان نوع المهنة المعروضة كما صرحت إلى أن هناك قرارات وزارية تسيطر على الأستاذ الجامعي في الآونة الأخيرة، أكدت على أن الأستاذ الجامعي يعاني من بعض النقائص سواء داخل الجامعة أو خارجها الأستاذ الجامعي (نيفو عالي جيبو خاوي) عند مزاولتها للوظيفة تلقت المساعدة والدعم المعنوي من طرف زملاء العمل والإدارة ككل، توجد علاقات تعاون بين الزملاء في إطار العمل الجماعي هي شخصيا لم تكن لديها تجربة العمل الجماعي، تفسر وجود الجماعات الغير رسمية على مستوى الجامعة أنها مفيدة في بعض الأحيان ينتج عنها التضامن وتشكيل علاقات اجتماعية خارج نطاق الجامعة، في حين انتماءها لجماعات العمل الغير رسمية لا يسمح لها بتحقيق الأهداف مهما كان نوعها فالمبحوثة تسعى لتحقيق الأهداف الشخصية خارج المنظومة الجامعية في رأيها العلاقات الاجتماعية أكثر عامل في تشكيل الهوية المهنية.



## تحليل المقابلة:

يعد الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم العالي وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية بالجامعة وتحقيق أهدافها من خلال ما يقوم به من ادوار ويختص به من مهام فالأستاذ إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى ومحصلة لعوامل كثيرة تتمثل في سيكولوجية هذا الأخير وإمكاناته الذاتية التي تتعامل مع العلاقات التي يخضع لها والتي تشكل نسيج الحياة الاجتماعية التي ينبثق منه، وتعد الجامعة من بين الأنظمة التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي فهي المصنع الذي يتخرج منها قادة الفكر ومنابع العلم والمعرفة، حسب ما تم التوصل إليه أن الإلتزام يعتبر أحد المعايير القيمة حيث أن الأخلاق منهج يحث على ضرورة التمسك به والإلتزام وبواجبات المهنة والإجادة في العمل والإخلاص له، هي من الأمور التي تضمن انتماء الفرد لمؤسسته مما ينعكس أدائه الأخلاقي على ذاته في المؤسسة. للأخلاق أهمية بالغة في حياة الإنسان برمتها لما لها من اثر كبير في سلوكه وما يصدر عنه من أفعال، وعليه يمكن القول أن صلاح أفعال الأستاذ الجامعي مرتبط بصلاح أخلاقه باعتبار الأستاذ الجامعي هو الأصل الذي تقوم عليه المنظومة، قيم الأستاذ الجامعي تفرض عليه تجسيدها في علاقاته التفاعلية داخل موقف تعليمي أو مهني فمن خلال ما أدلت به المبحوثة انه القيم المجتمعية تعمل على دعم أخلاقيات العمل فهي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون والدين الذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم دورا أساسيا، ارتأينا من خلال تحليل هذه المقابلة عن طبيعة العلاقات الاجتماعية الموجودة بين مختلف أساتذة التعليم الجامعي وذلك حتى نستطيع تكييف مبدأ الهوية المهنية والتي تطبع المجتمع من خلال نقطة أساسية هي وعي الذات أو تبيد الهوية من خلال التعرف على الموقع الاجتماعي الذي يحتله الأستاذ الجامعي في البيئة الاجتماعية، يقول جمال غريد بهذا الصدد: "إن تمثل الهوية يشير ولو ضمينا إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العلاقات الاجتماعية في إحداث تميزات وانقسامات في بنية المجتمع وهذه الظاهرة في حد ذاتها مرتبطة بتصورات فكرية حديثة نسبيا تزايدت مع الثورة الصناعية" الأستاذ الجامعي بقسم علم الاجتماع يرسم تمثلا خاصا انطلاقا من انتماءاته وعلاقاته الاجتماعية وبذلك يتخذ أشكالا خاصة ليحدد من خلالها علاقاته بينه وبين زملائه أولا وبين محيطه الاجتماعي ثانيا أو البيئة الخارجية ككل، فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل أي الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات الأولى تعامل موضوعي مع الآخر يتطلع الفرد لإستعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه بينما التعامل الذاتي

الداخلي يمكن أن يعرف بعددين الإستمرارية أو الانقطاع بين الهوية، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجماعة بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلى من خلال وجود الآخر.

### عرض المقابلة رقم 06:

#### البيانات الشخصية:

- الجنس: أنثى.
- السن: 31 سنة.
- الحالة العائلية: متزوجة.
- الرتبة: أستاذ محاضر (ب).
- الأقدمية: 07 سنوات.
- الأصول: داخل الولاية.
- الإقامة: تيارت.
- تاريخ المقابلة: 03 ماي 2023.
- مكان المقابلة: المكتب الخاص بالأستاذة.
- مدة المقابلة: 12:50 - 13:40 زوالا.

#### عرض المقابلة:

كانت هذه المقابلة من المقبلات الثرية والتي تميزت بوجود شفافية من قبل المبحوثة وقامت بالإجابة عن الأسئلة بأريحية وسهولة حيث وضحت لنا أن لها علاقة مهنية عادية تربطها برئيس القسم والزملاء على حد سواء (علاقة عمل، وزمالة ومفاهمة في حدود)، كما أكدت على أن الإلتزام الوظيفي من أهم أخلاقيات المهنة والذي يعتبر من الضوابط المهنية التي أقرها القانون، وذلك ما صرحت به كالتالي: (الحرية في اطار القانون)، كما ربطت الإلتزام الوظيفي بالضمير المهني والشعور بالمسؤولية اتجاه وظيفتها، ذكرت أيضا أنه من مراحل الإلتزام الوظيفي وجودة تكوين ورقابة ذاتية من طرف الأستاذ ليقوم بعمله على أكمل وجه، وبالتالي بلوغ أهداف الجامعة وتحقيق ما يسمى بالإستقرار المهني لها، وهنا وقد حققت اندماجا مهنيا خلال مسيرتها المهنية غير أنها لم تحقق بنسبة كبيرة معظم أهدافها والمتمثلة في التسيير (حققته نسبيا).

صرحت الباحثة أنها تشعر بالولاء والمسؤولية تجاه الجامعة (نجاح الجامعة من نجاحي)، كما وضحت أيضا أنها تحظى بالتقدير والتشجيع من رئيس القسم، وفي رأيها يجب أن يكون في العمل نوع من التوافق بين الجانب العملي والأسري.

كذا توفير الظروف الملائمة للعمل والاستقرار وأن تحلل العمل المصداقية والجودة وذلك ما أوضحتها في تصريحها (جودة الانتاج)، والتي اعتبرتها من أهم قيم العمل التي تركز عليها والتي لم تتوافق تماما مع قيمها ومبادئها التي جاءت بها المصداقية في العمل، والتي تراها غير موجودة (كل يعمل لمصلحته براغماتيين)، ومن القيم كذلك الأخلاق، الانضباط، احترام التوقيت.

صرحت الباحثة على أنه يمكنها تغيير مهنتها في حالة ما إذا كان منصبا إداريا والذي تسعى إليه في حين أنها لن تغير الجامعة إنما تسعى إلى تحسين ظروف العمل والتعليم ومحيط العمل بصفة عامة، كما وضحت أنها تلقت المساعدة والتوجيه عند مزاولتها لمهنتها أول مرة ذلك أنها لم تتأقلم بسهولة بسبب عدم التوافق الفكري والقيمي.

فقد صرحت أنه لا يوجد تعاون (البيئة غير مهنية) إلا أنها وضحت وجوب العمل الجماعي في أي تنظيم كان وهذا ما لم تجده في الجامعة (الجو غير مهني في العمل الجماعي)، وقد فسرت الباحثة وجود الجماعات غير الرسمية على أنها خلفيات وكواليس تعمل على تقوية مصالحها في حين أكدت أنها لا تنتمي إلى أي جماعة عمل والتي بينت أنها لا تساعد في تحقيق أهدافها الشخصية والتي صرحت بأنها تحققها بنفسها والعمل على ذاتها، أما بالنسبة للأهداف المهنية فيمكن لجماعة العمل أن تساعد في تحقيقها وهذا ما يتضح من خلال علاقاتها الاجتماعية (في حدود) وإنماجها في الجامعة.

في آخر المقابلة وضحت الباحثة أنها في طور تشكيل الهوية المهنية واعتبرت السكن وعدم الاستقرار والبعد من أهم عوائق تشكيل الهوية غير أن هويتها العلمية كأستاذة موجودة.

### تحليل المقابلة 06:

من خلال المقابلة يتبين أن هناك هوية منها ما هو نفسي ومنها ما هو اجتماعي ومنها ما هو تنظيمي، فالأستاذة لهم تركيبة سوسيوثقافية مختلفة بناء على الخلفيات الاجتماعية المستمدة من واقع معاش يلم بالحيط الاجتماعي والعائلي وتنشئة اجتماعية والاتجاهات نفسية مختلفة ساهمت في تركيب قيم ومعايير ورموز ودلالات ثقافية، التي من خلالها يتفاعل الفرد بها داخل أي مؤسسة، والهوية الاجتماعية تتماشى والعلاقات الاجتماعية في ظروف معينة في حين نجدتها تتعارض مع هويات أخرى عندما تتفاعل مع جماعات وأطراف لا تتماشى

والتركيبية السوسيوثقافية لهذه الجماعات والأطراف، بحيث نجد الكل يفرض معايير اجتماعية وثقافية ضمن نسق تنظيمي معين وبناء على هذا التفاعل ينشئ صراع هوياتي وقيمي مأخوذ من عقليات ذات طابع اجتماعي لا تحترم القوانين السارية داخل المؤسسة والمنظمة لطبيعية العلاقات المهنية، ومن زاوية أخرى أن المؤسسة لها ثقافة وهوية تنظيمية مكونة من أنظمة وطريقة التسيير وأساليب الاتصال تتميز بطابعها الرسمي، التي من خلالها تسعى إلى تحقيق الهدف العام للمؤسسة الذي أنشئت من أجله إلا أن الممارسات المختلفة من طرف الأساتذة أنتجت علاقات قيمية من خلال تفاعلهم سواء بشكل مباشر أو غير مباشر وهذا ما تفسره بناء على نظرية التفاعلية الرمزية التي ترى بأن مصدر التركيبية الثقافية للفرد لا تأتي بمحض الخيال إنما عن طريق عملية التفاعل الاجتماعي، فكل أستاذ وله مدركات معرفية وثقافية ورابط اجتماعي ونسق قيمي، التي نرى من خلالها أن هذا الأستاذ في تفاعل دائم مع المحيط الاجتماعي والنسق التنظيمي، تسهم في تغيير مكونات ثانوية للهوية بينما الرواسب السوسيوثقافية تبقى على حالها.

البعد المذكور في المقابلة والذي نعتبره أساسيا وهو الاستقرار المهني والذي له علاقة مباشرة بالهوية المهنية على أن هذا الاستقرار يعود لأسباب مثل الرضا والانتماء والولاء والشعور بالأرجحية داخل المؤسسة، لكن الواقع المعاش يبين أن حالة (المبحوثة) غير راضية عن هوية المؤسسة الجامعية باعتبار الفاعلين فيها لا يحترمون خصوصيات سوسيوثقافية لمختلف الأساتذة والتي تخرج عن الإطار العام والرسمي لهذه العلاقات.

### عرض وتحليل المقابلة رقم 07:

#### البيانات الشخصية:

- الجنس: أنثى
- السن: 36 سنة.
- الرتبة: أستاذ محاضر(ب).
- الأقدمية 10 سنوات.
- الأصول: خارج الولاية.
- الإقامة: خارج الولاية.
- تاريخ المقابلة: 03 ماي 2023.
- مكان المقابلة: قاعة الأساتذة.
- مدة القابلة: 14:06 - 14:40 زوالا.

## عرض المقابلة:

اتسمت المقابلة بنوع من السهولة حيث تجاوبت معنا المبحوثة بطريقة سلسلة وقامت بالإجابة عن جميع الأسئلة بكل أريحية ولم نشهد أي تردد أو خوف من قبلها، بدءاً من الإجابة عن سؤال حول علاقتها برئيس القسم حيث وضحت أنه تجمعها علاقة مقبولة إلى حد ما، فهو متعاون ومتفهم (لا توجد صعوبة معه) أما عن علاقتها مع الزملاء فأكدت على أنها علاقات زمالة، سطحية باستثناء تكوينها لعلاقة صداقة مع بعض الأستاذات، كما ربطت الإلتزام الوظيفي بأخلاقيات المهنة (أي عامل يجب أن يلتزم بوظيفته) واعتبرته عنصراً حيوياً يساهم في بلوغ أهداف الجامعة (الإلتزام الوظيفي يحقق متطلبات العمل)، أما بالنسبة لأهدافها الشخصية فقد بينت أنه يساعد على تطوير أدائها كأستاذة، وبالتالي تحقيق أهدافها وطموحاتها، غير أنها صرحت بعدم شعورها بالاندماج المهني (نخاف نكون علاقات) ما لم يساعدها على تحقيق كل أهدافها، في المقابل أقامت استراتيجية عمل تساعد في تأدية مهامها

صرحت المبحوثة أنها تشعر بالولاء والمسؤولية اتجاه الجامعة وخاصة اتجاه الطلبة فبرأيها هذا ما يعتبر رسالة الجامعة (تكوين الطلبة)، في حين أنها وضحت عدم وجود أي تحفيز أو تشجيع يدفع بها للعمل أكثر إلا لمواضيع (بديهية) وقد بينت أنه من المواضيع التي يجب مراعاتها في محيط العمل الجيد والصحي، أن يكون محيط سليم (بدون تحرش معنوي، بدون صراعات) خال من أية مشاكل، أما بالنسبة للقيم فقد أدلت أن قيمها متوافقة وقيم الجامعة ولم تتأثر بالقيم المغايرة لقيمها، حيث أن منصبها لا يعرضها لأي تصادمات أو اختلافات تؤدي لنوع من الصراع، وذلك من خلال اكتسابها للحذر في معاملاتها خلال مسيرتها المهنية (التحفظ)، وقد اعتبرت التضامن خصوصاً مع الطالب من أهم قيم العمل بالإضافة إلى تجنب الضغينة، التعامل بأخلاق، التعامل بالمثل (من استراتيجياتها).

أدلت المبحوثة بأنها ترغب بتغيير مكان لعمل وذلك راجع لظروف شخصية، وكذلك البعد (الإقامة والسكن) وحتى بتغيير المهنة إن ما وافتهما فرصة أفضل، أما بالنسبة لمزاولة لوظيفتها أول مرة فقد أوضحت أنها قد تلقت المساعدة من رئيس القسم (دعم معنوي) أما عن مظاهر التعاون برأيها أنه توجد أحياناً وذلك راجع لعدم تكوين شبكة علاقات مع الأساتذة الآخرين (البعد عن العمل وعدم الاستقرار أدى إلى عدم تشكيلها علاقات اجتماعية) وبالتالي فقد بينت أنها تفضل العمل الفردي حيث تعمل بأريحية.

كما وقد فسرت وجود جماعات غير رسمية والتي ربطت تشكيلها بالجماعات الرسمية (الجماعات الرسمية أوصلت لتشكيل جماعة غير رسمية)، وقد حددت أنواعها حسب طبيعة التخصص نفس مكان الإقامة، المصالح

المشتركة، ووضحت أنه يمكن لجماعة العمل أن تساعد نوعاً ما في تحقيق أهداف المهنة وليست الشخصية (الترقية مثلاً)، وفي آخر المقابلة صرحت الباحثة أنها مشكلة لهويتها العلمية إلا أنها لم تشكل بعد هويتها المهنية كأستاذة في الجامعة حيث أنها لا تشعر بالانتماء الكلي في هذه الجامعة.

### تحليل المقابلة:

تبين لنا من خلال المقابلة مع الباحثة حرصها على بناء علاقات زمالة أساسها الاحترام المتبادل من الطرفين، وهذا تفادياً للدخول في علاقات قد تعيقها على تحقيق أهدافها وتلهيها عن تطوير أدائها، فبحسب الباحثة فإن تفادي تكوين علاقات اجتماعية يعود لإيمانها بضرورة مراعاة تكوين محيط عمل جيد بعيد عن المناوشات والصراعات (الرسمية، غير الرسمية).

أما فيما يخص التزامها الوظيفي فأكدت الباحثة بأن ذلك تحصيل حاصل فهو ناتج عن وعيها وصحة ضميرها المهني، وتبنيها قيماً تنظيمية اجتماعية وحتى دينية تحفزها على الالتزام التام داخل العمل، وعلى ذكر بعض منها على سبيل المثال (الأخلاقيات المهنية، المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق الأستاذ والإمام بالعمل عبادة، التنشئة التنظيمية).

فالتفاعل التنظيمي في خضم هذه العلاقات الرسمية الدائمة والمستمرة خلال فترة العمل تتكون من خلالها علاقات رسمية ضمن جماعة تكونت وأنشئت بشكل قانوني له معايير قانونية مستمدة من علاقات العمل الموثقة في شكل عقد تنظيمي من أجل تحقيق أهداف بعيدة المدى فالأستاذ له دور وواجب يقوم به (بيداغوجية وإدارية) وهذا وفق تراتبية وظيفية تمنح سلطة رسمية للأستاذ داخل الجامعة، فما صرحت به الباحثة هو سلاسة التعامل وعدم وجود أي مشاكل وصراعات وتعتقد بشكل العلاقات داخل المؤسسة يبين على أنها تشكل هوية مهنية ذات طابع واضح مادام مستمداً من شكل العلاقات المبسطة والقيم الأساسية الخالية من الأهداف المصلحية لكن الواقع المعاش يبين أن الفاعل داخل النسق التنظيمي يوسع من مناطق الشك واللايقين من أجل تحقيق أهدافه الشخصية وهذا ما تجنبت به الباحثة من خلال إدراكها لعلاقات العمل، وإبقاء هذه العلاقات ضمن إطارها ومجالها الرسمي سواء طبيعة التعاون الاجتماعي أو التعاون التنظيمي، فالهوية الاجتماعية هي فعل مركب يزاوي للإنسان أينما كان لكن الهوية المهنية هي بمثابة الثقافة السوسيوتنظيمية التي يتجه إليها العامل (الأستاذ)، وهذا ما أدلت به الباحثة فما حققته الأستاذة هو هويتها العلمية لكن الهوية المهنية تتطلب وقتاً للتأقلم والإندماج مع مختلف القيم والمعايير التي تتغير باختلاف الجانب القانوني، الأنظمة والقوانين واللوائح ووجود الفوارق الاجتماعية القيمية والثقافية المستمدة من طبيعة جغرافية بالإضافة إلى الجانب النفسي الذي قد لا يحقق

الإندماج النفسي ما يجعل بعض الأساتذة يعيشون إغتراباً هوياتي مهني ويشعرون أنهم لا يتطابقون والثقافة السارية داخل المؤسسة (الجامعة).

### عرض المقابلة رقم 08:

#### البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر.
- السن: 33 سنة.
- الحالة العائلية: متزوج.
- الرتبة: أستاذ محاضر (ب).
- الأقدمية: 07 سنوات.
- الأصول: داخل الولاية.
- الإقامة: تيارت
- تاريخ المقابلة: 08 ماي 2023.
- مكان المقابلة: قاعة الأساتذة.
- مدة المقابلة: 12:05 - 13:03 زوالاً.
- 

#### عرض المقابلة:

قام المبحوث بالإجابة عن أسئلة المقابلة بأريحية حيث أجاب عن كل الأسئلة إلا في بعض الاجابات حيث لاحظنا نوعاً من التردد، وضح لنا المبحوث أن علاقته جيدة تتسم بالتعاون في مختلف المستويات مع رئيس القسم بينما علاقة تعرف التفاوت مع الزملاء، وضح كذلك أن الإلتزام عنصر أساسي داخل المؤسسة يضمن الاستقرار والإستمرارية بين الهياكل ويقوم بتحقيق الاستقرار المهني ويحقق عدة حاجات (نفسية، اجتماعية، اقتصادية...) وأكد أن للإلتزام وأخلاقيات المهنة (علاقة وثيقة) وربط موضوع تحقيق الأهداف سواء على مستوى الجامعة أو مستواه الشخصي بالمناخ الوظيفي، (وقد وضح أنه من خلال مساره المهني الذي دام 07 سنوات قد شكل اندماجاً مهنيًا بصورة جيدة)، والتي لا يزال في طريق تحقيقها.

صرح المبحوث أنه يشعر بالمسؤولية والولاء اتجاه الجامعة أنه يوجد التشجيع من طرف رئيس القسم والتقدير في حين وضح أنه يجب على محيط العمل أن يحتوي على مجموعة من المرافق والوسائل والظروف الملائمة لتأدية

الوظيفة على أكمل وجه (الاهتمام بالبيئة الفيزيائية) كما ركز على تأدية الأدوار المسطرة لكل موظف والتخلي عن الأحكام المسبقة والمعايير الاجتماعية والتي برأيه هي ما تنظم الجامعة (إذا تمت هكذا تنهار) وهذا ما ربطه بعدم توافق قيمة خاصة مع قيم الجامعة، حيث أنه وضع من قيم العمل المهمة (الاحترام، الأمانة، الاجتهاد، المناقشة الشريفة) في حين أنه لم يكتسب أي قيم جديدة إلا عن طريق اجتهاده الخاص خلال مشواره الوظيفي في الجامعة.

صرح المبحوث أنه يمكن تغيير مهنته بسبب مجموعة من الظروف الخاصة بالعمل منها القرارات الوزارية والتي باعتقاده هي خاطئة والتفات كل شخص لمصالحه الخاصة، كما أنه يفضل الاتجاه إلى الميدان والعمل في المخابر العلمية وإذا ما أتاحت له الفرصة يغير الجامعة ويتغير البلاد كلياً، حيث أن مستوى الجامعة في اختيار، أما بالنسبة لمزاولة الوظيفة أول مرة فقد تبين أنه تلقى المساعدة نسبياً من بعض الأساتذة، في حين أن بعضهم اختار عدم المساعدة وربط ذلك بخوفهم على مصالحهم ومكانتهم (مركب النقص)، وقد وضع أن قلة قليلة من الأساتذة من يقدمون المبادرات بالمساعدة والتعاون، ووضح أنه تعرض للكثير من العوائق، أما عن نوع العمل الذي يفضله فقد وضع أن ذلك يكون حسب طبيعة العمل والزميل وأي نوع يصل به لنتيجة فهو يفضلها سواء العمل الفردي أو الجماعي، وقد فسر المبحوث وجود جماعات عمل غير رسمية بأن لها دور في تسهيل العمل (البيجائية) وجماعات مصلحة تحوي صراعات حقيقية سلسلة، كما أكد أنه لا ينتمي لجماعات غير رسمية إلا في ما ينفع الطلبة ولصالح وجهه، على وضع أنه يمكن لهذه الجماعات أن تساعد على تحقيق الأهداف المهنية للأستاذ أما الشخصية فتذهب في إطار الاستقلال الذاتي، في الأخير صرح أن هويته المهنية في طور التشكيل.

### تحليل المقابلة:

من خلال المقابلة تبين أن الهوية المهنية مرتكزة على مسار مهني للأستاذ منذ تعاقدته مع المؤسسة الجامعية إلى غاية تقاعده، على أنه يكتسب مجموعة من المعارف والآراء والأفكار والإتجاهات ومختلف القيم تسهم في تنشئة التنظيمية بناء على شروط ومعايير قانونية رسمية مضبوطة، والتي هي جزء من الهوية المهنية وهذه الأخيرة مستمدة من قرارات وتعاليم وزارية مبرمجة خاضعة لأحكام دستورية ومراسيم وزارية، تستمد هذه الهوية التنظيمية شرعيتها وسلطتها الرسمية لكي تزيد وتضبط الإلتزام المهني وتنظم العلاقات المهنية، كما يتم من خلالها تحديد الواجبات والمهام وترسم كل فعل تنظيمي رسمي، فالأستاذ الذي يقوم بواجباته على أكمل وجه وله ضمير مهني ويندرج ضمن الأخلاقيات المهنية ويتعامل بشفافية خاصة لما تكون هناك رقابة ذاتية وقيم يتحلى بها الأستاذ ويتميز بها، يكتسب هوية مهنية تسهم بدورها في تحقيق رسالة وهدف الجامعة، أما إذا كان عكس ذلك



يصبح التفاعل القيمي ذو نسق سلبي خاضع لقيم اجتماعية من تركيب عام تسهم بتأثيرها السلبي على مخرجات الجامعة كالمصالح الشخصية وفكرة الإنتماءات واستغلال المنصب والوظيفة والسلطة والتحيز والتباعد في التعاون وفت المجال أمام الاختلافات الفكرية والتعامل السطحي فمقولة (يتعاملوا بالوجوه) له مدلول سوسيوثقافي يعبر عن واقع معاش داخل المؤسسة الجامعية، وهذا ما يدل على أن الهوية التنظيمية بالجامعة ككيونة مستمدة من مظام تقليدي أكاديمي بدأ يشهد تغيرا في قيمه وديناميكيته الاجتماعية، أينما أصبحت تعرف الجامعة بمخرجات لا تتماشى ومتطلبات المستوى الفكري والمعرفي والمهاري المطلوب، بحيث أصبحت تنتج أرقاما وليست كفاءات، وهذا ما يعكس كذلك مخرجات هوية ساهمت في تغليب الرأي في محيط اجتماعي معين.

ومن ناحية أخرى أن المعايير الاجتماعية التي صرح بها المبحوث من وجهة نظره مبنية على القيم الإيجابية التي لا بد على كل أستاذ أن يتحلى بها، إلا أن الواقع قد يغير من القيم ويفرض قيما أخرى للتعامل وتصبح القيم المثلى للجامعة متضاربة مع اتجاه فكري خصوصي لا يرقى إلى مستوى هذه الأخلاق (الاحترام، الأمانة، الاجتهاد، المناقشة الشريفة) فتصور الجامعة في المداول الثقافي في المجتمع على أنها ذات مكانة علمية، إلا أن واقعها وما هو موجود فيه والظروف التي يعيشها تعبر عن هوية مهنية معاشة وتنشئة تنظيمية غير سوية بعيدة عن الإستراتيجية البيداغوجية والتنموية وهذا ما يقف عائقا على تطوير الجامعة من كافة المستويات فمصطلح الإختيار القيمي هو بعد خطير على التفاعل بين مدخلات الجامعة ومخرجاتها بحيث أصبح المنظور ذو اتجاه سلبي وما يحمله من تركيبة ثقافية مبنية على قيم شخصية مصلحية أكثر مما هي مبنية على الإلتزام والانضباط والتحلي بروح المسؤولية فجماعات العمل لها هوية جماعية يتغاضى فيها الفرد عن جزء من قيمه بينما يخضع لهذا القيم الجماعية التي تحدد الأفعال ضمن هدف معين وكذلك هذه الأخيرة تسهم بقيمها في التأثير على الهوية الأساسية أين يفتح المجال للصراع من كل الجوانب، وهذا ما يعود بالأثر السلبي على الإدارة والأستاذة والطلبة وتصبح الأهداف العامة أهداف شخصية مصلحية وترتكز على معايير ذاتية تصبح في حد ذاتها تطرح مما يسمى ب: (الإشكالات الهويةية داخل الجامعة من وجهة نظر خصوصية وتركيبية سوسيوثقافية لا تسهم بدورها في عملية التنمية الاقتصادية، الاجتماعية، على الصعيد المحلي).

**عرض المقابلة 09:****البيانات الشخصية:**

- الجنس: أنثى.
- الحالة العائلية: متزوجة.
- الرتبة: أستاذ محاضر (ب).
- الأقدمية: 10 سنوات.
- الأصول: داخل الولاية.
- الإقامة: تيارت.
- تاريخ المقابلة: 2023/05 /08.
- مكان المقابلة: قاعة الأساتذة.
- مدة المقابلة: 13:19 - 14:00 زوالا

**عرض المقابلة:**

صرحت المبحوثة أن علاقتها مع رئيس القسم تكون في إطار العمل باحترام والتعاون أيضا مع الزملاء كما وضحت لنا أنها لها علاقة تعاون نسبية مع بعض الأساتذة (زمالة وصدافة)، كما وضحت لنا أنه للإلتزام الوظيفي علاقة جد وطيدة بأخلاقيات المهنة وربطتها بالتنشئة الاجتماعية وذلك بالعمل بضمير، إتقان العمل، الإلتزام بالوقت والأعمال البيداغوجية ومعاملة الطلبة بعدل ومساواة، ووضحت الأهداف التي تصبو إليها عن طريق الإلتزام الوظيفي الذي يعتبر في نظرها عنصر حيوي يساهم في بلوغ أهداف الجامعة ويحقق استقرار مهني لها (مهنيًا مستقرة).

وضحت المبحوثة حسب تصريحها أن تشعر بالمسؤولية والولاء اتجاه الجامعة عامة وخاصة اتجاه الطلبة والقسم ووضحت أنها تلتزم بالموافقت والولاء اتجاه الجامعة، وصرحت أيضا أنها تتلقى التقدير والتشجيع من رئيس القسم ولها أسلوب العلاقات الإنسانية في التسيير، (التشجيع والمرونة)، وفي تصورهما يكون المحيط الخاص بها في جو من التفاهم والتعاون (القسم يعمل لفريق) وبينت أن قيمها الوظيفية متوافقة مع قيم الجامعة، وأما بالنسبة للقيم الاجتماعية والثقافية فهي غير متوافقة نوعا ما بسبب اختلاف الثقافات وفي ذلك محاولة للتأقلم في مكان العمل واكتست قيم تنظيمية حيث صرحت بأن التعامل مع رئيس القسم يمتاز بالمرونة (التعامل مرن مع رئيس القسم)، كما اكتسبت قيم اجتماعية متمثلة في العلاقات الاجتماعية (المساعدة) وبينت في قيم العمل

التي تركز عليها الإلتزام، التقدير والاحترام، الانضباط بالنسبة للطلاب (ممكن التساهل في الظروف)، وفي رأيها المحددات الثقافية في تشكيل الهوية المهنية هي قيمة العمل وربطتها بالثقافة والمشاركة والعمل كفريق تكوين القيمة العلمية والتي تكون كإضافة للطلاب والجامعة.

وضحت لنا الباحثة أن مهنة الأستاذ الجامعي كانت لها طموح وشغف وبذلك لن تتخلى عليها إنما تضيف مهنة أخرى، أما عن تغيير الجامعة كانت في السنوات الأولى تفضل لتغيير بسبب عدم التأقلم (الثقافة، الإقامة، البعد) أما في السنوات الأخيرة الباحثة لم تبدي رغبتها بتغيير الجامعة بسبب تحسين الظروف العلمية (مستوى الجامعة)، الظروف الاجتماعية المتمثلة في السكن، صرحت الباحثة أنه أثناء مزاولتها لعملها أول مرة تلقت التوجيه والمساعدة من قبل الزملاء، (الأساتذة) ورئيس القسم أما عن مظاهر التعاون بينت أنها تحب العمل الجماعي (العمل ضمن فريق)، وبينت أنه لا يوجد عمل جماعي إلا في حالات (أيام الإمتحانات) وفسرت الباحثة أن وجود الجماعات غير الرسمية على مستوى الجامعة هو الذي يحرك القسم ووضحت لنا أنواعها حسب الإلتزام الثقافي، التخصص وحسب جماعة الصراع (أطراف الصراع غير مرئيين) والباحثة لا تنتمي لجماعة غير رسمية، ووضحت أن الإلتزام يساهم في تحقيق أهداف شخصية ومهنية، أما عن المحددات الاجتماعية بينت أن لها دور كبير في تشكيل الهوية المهنية وأن الهوية المهنية لا تشكل بالفردانية إنما جماعيا (يكون عن طريق الإستفادة ثقافيا، علميا، اجتماعيا، تبادل الأفكار، التوجيه).

### تحليل المقابلة:

يتضح لنا من خلال هذه المقابلة أن علاقات العمل تكون بالدرجة الأولى بالاحترام والتعاون في إطار العمل، (العمل كفريق عمل واحد)، والتي ركزت عليها وفي نظرها أنها تشكل تنشئة تنظيمية واندماج مهني ومن أخلاقيات المهنة التي تعتبر عنصر من عناصر التنشئة التنظيمية والمتمثلة في (الرقابة الذاتية والضمير المهني...)، ويعتبر الإلتزام الوظيفي عنصر حيوي يستخدم في قطاع التعليم العالي خصوصا في قسم علم الاجتماع ومن جهة أخرى أبرزت أن قيمة العمل تلتزم بشروط عامة للجامعة، وخاصة اتجاه القسم واتجاه الطلبة والزملاء كما أوضحت أن الإلتزام بالوقت والولاء اتجاه للجامعة مما يجعلها تتلقى التقدير والتشجيع من رئيس القسم، ويشكل هذا الأخير علاقات إنسانية في التسيير داخل الجامعة خصوصا إن كان العمل كفريق واحد، وصرحت أن القيم الاجتماعية والثقافية غير متوافقة نوعا ما بسبب اختلاف الثقافات وبينت الباحثة أن الإلتزام هو الركيزة الأساسية لقيم العمل ومن المحددات الثقافية المشكلة للهوية المهنية للأستاذ الجامعي، وأوضحت الباحثة أن مهنة الأستاذ الجامعي كانت بمثابة طموح وشغف وأنه لا يمكن تغير المهنة في السنوات الأولى توجهت إلى تغيير

الجامعة بسبب عدم اندماجها مع جماعات العمل أما بالنسبة للسنوات الأخيرة وبعد تحقيقها لاندماج مع جماعات العمل وتلقيها المساعدة والتشجيع من الزملاء (الأساتذة، ورئيس القسم) فهي تفضل البقاء، وصرحت أنها لا تنتمي إلى جماعات عمل غير رسمية وحسب ما أوضحته لها انتماء مهني للجامعة ما يساهم في تحقيق أهدافها الشخصية وتشكيل هوية مهنية، إن التوليفة الثقافية تكتسب من خلال التعايش في محيط اجتماعي مبني على علاقات وتفاعلات اجتماعية تختلف باختلاف متغيراتها الداخلية والخارجية للفرد، هذا الأخير عبارة عن وعاء ثقافي يحمل مختلف التركيبات الاجتماعية والتي تسهم في تأطير وتحديد الفعل الاجتماعي الذي يصبح جزءا من هويته، فالتكيف والتأقلم الاجتماعي والثقافي يعود على مدى قدرة استجابة الفرد لما هو موجود في بيئة معينة ونجد عامل الزمن هو من يحدد هذه الإستجابة فمنهم من يتأقلم بسهولة ومنهم من يجد صعوبة في التأقلم الثقافي فالمكون الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية، الإنتماء، رابطة الدم، العشيرة، القرابة) كل لها بصمة في التركيبة السوسيوثقافية للفرد مادام الأستاذ فرد من أفراد المجتمع ويحمل صفة ثقافية كمنجبة وكإطار له مهام متعددة بيداغوجية وإدارية ضمن نسق تنظيمي رسمي وكذلك ضمن تدرج وظيفي نجد الطابع الاجتماعي والثقافي جزءا في تنفيذ المهام، وهذا ما يترجم لنا القيم والمعايير الاجتماعية والثقافة الفرعية للأستاذ التي لا يمكن الاستغناء عنها في الفعل الاجتماعي الممارس داخل المؤسسة الذي يعكس نسق سوسيوقيمي يصبح كتوليفة نمطية (مكررة) بشكل مستمر للأستاذ.

### عرض وتحليل المقابلة 10:

#### البيانات الشخصية:

- الجنس: أنثى.
- السن: 37 سنة.
- الحالة العائلية: متزوجة.
- الرتبة: أستاذ مساعد (أ).
- الأقدمية: 13 سنوات.
- الأصول: خارج الولاية.
- الإقامة: تيارت.
- تاريخ المقابلة: 08 ماي 2023.
- مكان المقابلة: قاعة الأساتذة.
- مدة المقابلة: 14:08 - 14:55 زوالا.

## عرض المقابلة:

قمنا بإجراء المقابلة الأخيرة للتشبع من حيث المعلومات ومحاولة رصد جميع آراء الأساتذة حول موضوعنا ألا وهو المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، وقد وضحت لنا المبحوثة أن هناك علاقة حسنة (جيدة، مليحة) تجمعها برئيس القسم وكذا مع الزملاء حيث أنه لا تواجهها أي مشاكل معهم كما أكدت أن الإلتزام الوظيفي له علاقة بطريقة مباشرة بأخلاقيات المهنة (هو من أخلاقيات المهنة)، كما اعتبرته نوعاً من (الرقابة الذاتية) وعنصر حيوي في بلوغ أهداف المنظمة ويساهم كذلك في الاستقرار المهني لها كأستاذة جامعية (أعمل بأريحية)، أما بالنسبة لأهدافها التي كانت تصبوا إليها فقد قامت بتحقيقها نسبياً وهذا ما صرحت به في (نسبياً قمت بتحقيق أهدافي).

كما صرحت أنها تشعر بالمسؤولية تجاه الجامعة والولاء أولاً من باب أنها أول مكان وظفت فيه، ثانياً لقيمة التدريس المعنوية التي تحملها، كما وقد بينت أنه يوجد التقدير والتشجيع من طرف رئيس القسم وتقديم المساعدات (في حدود الإمكانيات)، كما قد وضحت نوعية محيط العمل الصحي بالنسبة لها والذي تفضل فيه وجود تمازج بين المرونة والصرامة (محيط العمل يجب أن يكون فيه مزج بين المرونة والصرامة)، في حين صرحت بعدم توافق قيمها وقيم الجامعة حالياً كما أنها لم تكتسب أية قيم جديدة في الجامعة، وقد اعتبرت المساواة من أهم قيم العمل التي تركز عليها خلال تأدية عملها (المساواة من قيم العمل الضرورية).

أدلت المبحوثة أنها ترغب بالاحتفاظ بمهنتها حيث أنها من طموحاتها التي أرادت الوصول إليها إلا أنها تفضل تغيير الجامعة وذلك بظروف اجتماعية (السكن، الإقامة، البعد)، كما أنه وبسبب التحاقها بالجامعة أول ما فحت (كنت من الأساتذة الأوائل عند فتح القسم) فقد وضحت أن العمل كان في جو من التفاهم وتقديم المساعدة والتوجيهات فيما بين الأساتذة، حيث كانت تسود مظاهر التعاون أما الآن فهي محصورة بين البعض فقط (مع بعض الزملاء)، في حين وضحت أنها تجد العمل الجماعي أحياناً والعمل الفردي أحياناً أخرى وذلك حسب موقف العمل أو طبيعة العمل، مع تأكيدها على أن العمل في أي منظمة كانت يجب أن يكون جماعياً، فسرت المبحوثة وجود الجماعات الرسمية على أساس ربطتها بوجود جماعات من نفس التخصص أو من الإقامة، جماعات تعمل لأهدافها الخاصة ومصالحها، ذكرت المبحوثة أن لجماعة العمل دور نوعاً ما في تحقيق الأهداف المهنية، أما بالنسبة لأهدافها الشخصية فهي تقوم بالعمل على تحقيقها.

## تحليل المقابلة:

من خلال الإدلاء بالأجوبة المقدمة من أسئلة المقابلة تبين أن الهوية المهنية للاستاذ الجامعي أحيانا قد تكون متغيرا مستقلا يؤثر على مدخلات الجامعة ومخرجاتها وعلى أنساقها المهنية وعلاقات الاجتماعية وطبيعية الرابط التنظيمي الموجود سواء في المجال السوسيوبيداغوجي أو المجال الإداري، كما تكون متغيرا تابعا متأثرا بثقافات مترتبة من إنتماءات وجهويات ومختلف المكونات الاجتماعية المستمدة من أسلوب اجتماعي إما يقوم على تفاعل ذو مجال مفتوح وينعكس هذا على الفعل السوسيوتنظيمي داخل الجامعة فإبداء الرضا والإنتماء داخل المؤسسة الجامعية يعكس الجانب النفسي وعقد اجتماعي مهني يمكن أن نقول عليه ما يقارب مفهوم الهوية التنظيمية والتركيبية الاجتماعية والثقافية ونشير هنا إلى مفهوم الخلفية الاجتماعية من جوانبه المتعددة والتي تعتبر بمثابة ثقافة ذهنية وتركيبية مبنية على سيرورة زمنية متواصلة، فالإتجاه التقليدي كان يرى أن النمط الاجتماعي والثقافي السائد في المجتمع يعاد انتاجه في المؤسسة، بمعنى ذلك إعادة إنتاج نمط ثقافي ينحصر ضمن مكانة اجتماعية معينة وينعكس ذلك في أي مؤسسة باختلاف أدوارها (صناعية، خدمتية) لكن الإتجاه الجديد والذي تغير بتغير القيم والرؤى لفلسفة الحياة أدى ذلك لتصحيح المغالطة الفكرية والقيمية التي كانت سائدة مسبقا في المؤسسة وما تم تشكيله من ثقافة جديدة غير من إتجاه الهوية كنمط تقليدي محافظ إلى هوية مهنية تبحث عن الإعتراف المبني على الكفاءة والمهارة والمرونة في الأداء أكثر من القيم الاجتماعية التي تقف عائقا على مستوى الإلتزام والتطوير التنظيمي.

#### رابعاً: مجتمع وعينة والدراسة

إن ميزة نجاح التعيين تقوم على تحديد حجم مجتمع البحث الأصلي وما يحتويه من مفردات إلى جانب التعرف على تكوينه الداخلي الذي يشمل الطبيعة والحدثة، " ويعرف مجتمع البحث ووحدات العينة قبل تحديد حجم العينة فإنه يتوجب على الباحث تحديد مجتمع البحث وهو جميع المفردات أو الوحدات التي تتوافر فيها الخصائص المطلوب دراستها؛ وعادة ما يُعرف مجتمع البحث باسم إطار مجتمع البحث، الذي يشمل أسماء وعناوين مفردات مجتمع البحث".<sup>1</sup>

حيث يتمثل مجتمع بحثنا في أساتذة قسم علم الاجتماع جامعة ابن خلدون تيارت، واعتمدنا في بحثنا على عينة قصدية باعتبارها الأنسب في دراستنا، من أجل الوصول إلى النتائج المراد منا تحليلها.

يخضع توزيع العينات إلى أكثر من عامل مثل طبيعة المجتمع المدروس، أسلوب الدراسة ومدى الدقة المطلوبة في النتائج، حيث اعتمدنا في بحثنا على نوع من العينات الغير الاحتمالية المتمثلة في العينة القصدية والتي

<sup>1</sup> محمد جبال، الأسس المنهجية لاختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث، مجلة الإحياء، المجلد 20، العدد 24، جامعة معسكر، 2020،

تعتبر "طريقة عمدية لا تتوفر فيها العشوائية طبقا لما يراه من سمات أو خصائص تتوفر في المفردات بما يخدم أهداف البحث، وينتقي الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناءً على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص وغيرها، وهذه العينة غير ممثلة لكافة وجهات النظر ولكنها تعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة".<sup>1</sup>

وفي هذه الدراسة قمنا باختيار أساتذة قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت كعينة لمعرفة اتجاهاتهم وتصوراتهم حول موضوع المحددات السوسيو الثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية.

#### خامسا: عرض نتائج الدراسة

#### 5-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

- الإلتزام الوظيفي من أهم أخلاقيات العمل التي أكد عليها الأستاذ الجامعي .
- يعتبر الإندماج المهني بعد أساسي من أبعاد التنشئة التنظيمية والذي يسعى الأستاذ إلى تحقيقه.
- يتحدد الإلتزام الوظيفي بعدة عناصر من بينها الإنضباط ، أسلوب العمل ، التقيد بالمهام البيداغوجية وغيرها... .
- يتحقق الإندماج المهني بتحقيق عدة مراحل خلال المسيرة المهنية للأستاذ الجامعي ، انطلاقا عملية التكيف والإستمرار بالوظيفة وتأدية المهام على أحسن وجه وصولا إلى تحقيق ذلك الإندماج.
- تعمل التنشئة التنظيمية على تحقيق الإستقرار المهني للأستاذ الجامعي وبالتالي تسهم في بلوغ أهدافه وأهداف الجامعة على حد سواء .

ومنه نتوصل إلى صدق الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها: "يسهم الإندماج المهني والإلتزام الوظيفي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي"

#### 5-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

- ربط الأستاذ الجامعي بنجاحه بنجاح الجامعة وذلك ما يوضح شعوره بالولاء اتجاهها والإنتماء لها.
- الإمتثال لقيم العمل واعتبارها مرتكزا أساسيا لسيرورة مثلى للوظيفة
- الإهتمام بالجانب الفيزيقي يضمن نوعا من العمل المتكامل ويعتبر عنصرا أساسيا في نجاح العملية التعليمية التي تهدف إليها الجامعة.

<sup>1</sup> سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2019، ص96.

- محاولة تأقلم الأستاذ وذلك نظرا لإختلاف النسق القيمي الموجود داخل المؤسسة الجامعية بسبب إختلاف مكوناته.
  - الإختلاف الثقافي داخل النسق التنظيمي، وما يفرضه من تفاعلات ومعاملات بين الأساتذة ومحاولتهم للتكيف وفقا لها.
  - تشكل مختلف القيم وقيم العمل عاملا أساسيا لدى الأستاذ الجامعي في قسم علم الاجتماع وذلك لأهميتها في ضبط الأداء المهني وتحريك العملية التعليمية في إطار سلس وجيد ، وإعتبارها من أهم المحددات الثقافية المشكلة للهوية المهنية للأستاذ الجامعي.
- وهذا ما يحققه صدق الفرضية التي مفادها: "تسهم قيمة العمل وحسن المعاملة والإحترام ومختلف القيم كمحددات ثقافية في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي".

### 5-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

- تعمل جماعات العمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا من خلال تفاعلاتها الاجتماعية.
  - يقيم الأستاذ أساليب خاصة لتفاعله مع الآخرين والذي بدوره يرسم شكل علاقاته مع أطراف ذلك التفاعل.
  - تخضع العلاقات الاجتماعية بين الأستاذ ومحيط عمله لمتغيرات إجتماعية وثقافية مختلفة تبرز مدى تفاعلها مع بعضها البعض.
  - تعمل العلاقات الاجتماعية على تحديد نوع وطبيعة جماعات العمل الموجودة في المؤسسة الجامعية.
  - تختلف جماعات العمل داخل النسق الجامعي، ولكل منها مميزات وخصائصها وأهدافها.
  - العلاقات الاجتماعية بين جماعات العمل تكون ذات طابع شخصي مستمد من محيط إجتماعي وتفاعلات إجتماعية.
  - للتعاون والعمل الجامعي دور في تماسك جماعات العمل وبالتالي تحقيق اهداف الجامعة.
  - العلاقات الاجتماعية وجماعات العمل بعدين اجتماعيين هامين في تحقيق إنتماء للمؤسسة وبالتالي تشكيل هوية مهنية للأستاذ الجامعي.
- وهذا ما يحقق صدق الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها أن "للعلاقات الإجتماعية وجماعات العمل دور في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي".

### سادسا: مناقشة نتائج الفرضيات:

- من خلال صدق الفرض الفرعي الأول "يسهم الإندماج المهني والإلتزام الوظيفي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي"، وصدق الفرض الفرعي الثاني "تسهم قيمة العمل وحسن المعاملة والإحترام ومختلف القيم



كمحددات ثقافية في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي"، وصدق الفرض الفرعي الثالث " للعلاقات الإجتماعية وجماعات العمل دور في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي"، نتوصل إلى صدق الفرض العام والذي يتجلى في أن المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي لها دور في تشكيل الهوية المهنية، فطبيعة بناء الفرضيات وصياغتها وفقا للإطار النظري والمنهجي، يتبين أن هذا الموضوع مركب ومعقد ويفسر جوانب عدة وخصوصيات سوسيوثقافية ممارسة مستمدة من محيط إجتماعي يتماشى وثقافة إجتماعية محلية أو فرعية تسهم بدورها في تشكيل هوية إجتماعية، ثم هذه الهوية توضع في قالب معين ونشير هنا إلى القيم التنظيمية التي تعيد صياغة هذه الهوية وتحولها من الإجتماعية إلى التنظيمية (المهنية) ويصبح الأستاذ يحاكي عدة أنساق تنظيمية ذات أبعاد متعددة متوجهة إلى أهداف سواء خاصة (شخصية) أو تنظيمية (وظيفية).

### مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن الإشارة إلى:

دراسة مراني حسان الموسومة بعنوان الهوية المهنية الإجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تختلف نتائج هذه الدراسة ونتائج الدراسة الحالية بحيث أوضح بأن الإطارات يعيشون في أزمة هوية داخل المؤسسة الاقتصادية في حين أساتذة التعليم العالي لديهم شعور بالانتماء وتشكيل هوية مهنية انطلاقا من التزامهم الوظيفي واندماجهم المهني داخل المنظومة الجامعية.

دراسة قبلي مامة: توافقت هذه الدراسة ونتائج الدراسة بحيث تبين أن المحددات الاجتماعية والثقافية تلعب دورا في تشكيل الهوية المهنية وأهمية العلاقات والقيم تشكل نوع من الانسجام وخلق جو مهني يسهم في تشكيل هوية مهنية موحدة.

دراسة عمروني بهجة: بعنوان مكانة علم الإجتماع في الجزائر أزمة الهوية لدى السوسيوولوجيين المهنيين أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك دوافع التسجيل بعلم الإجتماع فهو عامل عام في تشكيل الهوية المهنية وهذا راجع لسيرورة اجتماعية وتنشئة تنظيمية مكتسبة سابقا.

دراسة عبد اللطيف محفوظ واحمد جودة بعنوان دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن الثقافة التنظيمية لها دور في تعزيز قوة الهوية التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي هذا ما يتوافق مع نتائج الفرضية الثالثة.

دراسة عبير فتحي بعنوان الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل بحيث أسفرت النتائج بأن الأداء المهني والسمات الشخصية، القيم المهنية، المكانة الإجتماعية تتوافق بشدة والقيم التنظيمية وتعزيز نوع من العلاقات وجماعات عمل تهدف إلى تحقيق أهداف تنظيمية لصالح الجامعة.

دراسة رونو سانسوليو بعنوان الهوية في العمل تمحورت حول علاقات السلطة، الوضعية المهنية والثقافة السابقة للعامل تعتبر اهم مصدر لتشكيل الهوية المهنية وذلك راجع للتنشئة الإجتماعية التي يكتسبها العامل خارج نطاق التنظيم كما هو الحال بالنسبة للأستاذ الجامعي فهذه النتائج تنطبق مع نتائج الدراسة الحالية .

دراسة Anne Marie Fray بعنوان les diagnisic professionnel:une dimension essentielle pour la qualité de travail هذه الدراسة في تحديد الباحث لمفهوم الهوية المهنية والعناصر المتدخلة في تشكيل الهوية المهنية نظريا والتي تمثلت في الانتماء والاعتراف وكذلك بيئة العمل المساهمة في بناء الهوية المهنية هذا ما تطابق مع بحثنا فيما يتعلق بدور العلاقات الإجتماعية وجماعات العمل في تشكيل الهوية المهنية

### مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية:

تم الإعتماد في دراستنا الحالية على أهم المقاربات المفسرة لموضوعنا بحيث اعتمدنا على المقاربة النظرية لرونو سانسوليو وكلود دوبار والنظرية التفاعلية الرمزية على أنها مقاربات في التخصص وتطرت إلى الموضوع بطريقة مباشرة بحيث تعتبر التركيبة السيوسيو ثقافية على أنها نتاج تراكم إجتماعي مستمد من خصوصيات قيمية من محيط إجتماعي وتنشئة اجتماعية ومكانة اجتماعية ومستوى معرفي وثقافي ساهمت في إعطاء ميزة اجتماعية ومتنوعة داخل المؤسسة ومن جانب آخر تطرقت النظريات إلى الهوية المهنية على أنها إعتراف وإثبات إجتماعي يبحث الإنسان عن تحقيقها أو نيلها وهذا ما سعت دراستنا الحالية إلى تفسيره من وجهة نظر اجتماعية داخل الجامعة بعد إجراء المقابلات والتفاعل مع الأساتذة في المؤسسة الجامعية باعتبارهم جزءا أساسيا من التنظيم ومحور العملية العلمية التعليمية ولهم انتساب مهني للجامعة من وجهة نظر قانونية وتنظيمية وهم بدورهم كفاعلين اجتماعيين لهم اختلافات فكرية وثقافية وانتمائية ومعرفية وديمغرافية بالإضافة إلى ذهنيات مختلفة وتصرفات تترجم جانب نفسي واجتماعي معين هذا ما تم تفسيره من خلال المقاربات المستعملة كإنبعاقة نظرية معرفية مفسرة لإجابات المبحوثين داخل المؤسسة الجامعية.

خاتمة

## خاتمة

من خلال التطرق إلى موضوع البحث ومعالجته من جانب نظري ومنهجي وميداني ومحاولة الإحاطة به من كل الجوانب السوسيوتنظيمية ومحاولة تفسير كلا المتغيرين المحددات السوسيوثقافية والهوية المهنية تبين أن الأستاذ له سيرورة ثقافية يسهم في تشكيلها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والمحيط الإجتماعي، التفاعل الإجتماعي، العلاقات الاجتماعية والرابط الإجتماعي، بالإضافة إلى الإنتماء الجهوي إبراز الثقافة الفرعية للأستاذ، كذلك القيم الاجتماعية التي هي عبارة عن مكسب قبلي يحاكي التركيبة السوسيوتنظيمية كإطار يبرز التوجهات الذهنية والفعل الإجتماعي في الميدان الممارس، والذي يعبر عن الواقع المعاش للهوية المهنية ذات الأبعاد المختلفة هي كذلك تسهم في تشكيل ثقافة معينة ينتمي إليها الأستاذ ولو بجزء قليل منه، تتأثر بمدخلات التنظيم بالقواعد والنظم والتعليمات والاتجاهات المستمدة من طبيعة القانون المعمول به والذي يحدد بعد الالتزام والانضباط والاندماج المهني والتطابق الوظيفي يكون من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال احترام مجموعة من القيم التي تسهم بدورها في إحداث تنشئة تنظيمية للأستاذ، بداية من مساره المهني إلى غاية تقاعده فهو يتفاعل ضمن هذا المسار في جماعات من أساتذة ويكسب من خلالها قيما ويكتسبون منه قيما أخرى، هذا ما نسميه بالتفاعل القيمي والآراء والأفكار والاتجاهات النفسية ومستوى التفاعل جماعات العمل سواء إيجابيا أو سلبيا، ما يبرز حقيقة تشكل تكتلات وجماعات مصلحية والإشارة إلى وجود صراعات خفية سلسلة تبرز جانب هويتي مخفي يتحكم فيه سير العلاقات الاجتماعية وي طرح إشكالا آخر وهو وجود فجوة تنظيمية تعرقل عملية التسيير التنظيمي، أي يفتح المجال لبروز وتشكل قيما أخرى تسهم في إعادة إنتاج نمط هويتي جديد، فموضوع الدراسة لا يزال يحتاج إلى دراسة سوسولوجية أخرى.

وما توصلنا إليه هو تغطية جزء من الفجوة المعرفية لكلا المتغيرين وإعادة فتح مجال جديد للدراسات السوسيوتنظيمية.

## اقتراحات وتوصيات:

- استنادا على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم بعض المقترحات:
- يحتاج قطاع التعليم العالي والبحث العلمي إلى إصلاحات هيكلية تدعم العلاقة التفاعلية بين ما هو أكاديمي في شتى التخصصات وتعمل دورهم العلمي داخل المجتمع .
- إنشاء موقع إلكتروني خاص بتكريم الأساتذة أكثر تميزا وفق تقييم موضوعي على المستوى الوطني .
- تحسين شبكة التواصل بين الأساتذة والإدارة.

- تحسين المناخ الأكاديمي الإجتماعي داخل الجامعة مما يشجع على تبادل الأفكار.
- دراسة الهوية المهنية بقطاعات أخرى غير قطاع التعليم والتدريس والتكوين.
- إجراء دراسة تصب ضمن علاقة اختيار المهنة ودورها في تحقيق الذات .
- ضرورة تحديد نقاط الاختلاف بين القيم التنظيمية والقيم المجتمعية والشخصية والعمل على وضع خطط واستراتيجيات تكفل إزالة هذا التعارف.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

القرآن الكريم

أ. قائمة الكتب

1. احمد مصطفى خاطر، الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع الريفي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1980 .
2. اعتماد محمد علام واخزون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، 1995 .
3. بدوي احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتب لبنان بيروت، 1978..
4. حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 .
5. حسين حريم، السلوك التنظيمي، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان الأردن..
6. خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 .
7. راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2003.
8. زاكي مكي إسماعيل، السلوك التنظيمي، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2009.
9. زيد منير عبوي، التنظيم الإداري (مبادئه وأساسياته)، دار أسامة، عمان، 2006.
10. عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008 .
11. عايد السيد خطاب، العولمة ومشكلة إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، القاهرة، 2001..
12. عزيز داود، مناهج البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2006.
13. علي قوادرية وآخرون، مشكلات وقضايا المجتمع في عالم متغير، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
14. فاروق عبده فيليه، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005 .
15. فرانسيس دايف وودكوك، القيم التنظيمية، تر: عبد الرحمن هيجات، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية، 1995.

16. كمال عبد المجيد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
17. محمد الصيرفي، إدارة العمل الجماعي، ط1، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2008.
18. محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
19. محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
20. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، صنعاء، 2019.
21. محمد محمود الجوهري، أسس البحث الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012.
22. مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل العلمية، مؤسسة الورق، 2000.
23. معتز سيد عبد الله، عبد اللطيف محمد خليفة، علم النفس الاجتماعي، دار غريب للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 2001.
24. مؤسسة لجان العمل الصحي، مفهوم الهوية، فلسطين، د.س.
25. موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة دار وائل عمان 2003.
26. ميخائيل أسعد، السيكولوجية المعاصرة، ط1، دار الجيل، بيروت، لبنان، 1996.
27. ناصر عبد اللاوي، في تفكير هابرماس، دار الفرابي، بيروت، 2012.
- ب. قائمة المجالات والمنشورات
28. بدران دليلة، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللاأمن الوظيفي، مقارنة سوسيوثقافية لكلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، العدد4، المجلد07، جامعة الاغواط، 2017.
29. بوعلام أمينة، الاندماج المهني ودوره في الانضباط التنظيمي لدى الموظف دراسة ميدانية للإدارة المحلية لولاية الوادي، مجلة البدر، المجلد 10، العدد 11، جامعة البليدة، 2018.
30. بومخلوف محمد، انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الاندماج والاغتراب) دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر، 1984.



31. ثريا التركي وهدى رزيق، تغير القيم في العائلة العربية، مجلة المستقبل العربي، مركز الدراسات الوحدة العربية، العدد 200، 1995.
32. جورج فريدمان بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، تر: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس
33. حسان الجليلي، نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 5، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2003.
34. حسان الجليلي، الجماعات دراسة نفسية اجتماعية للجماعات غير الرسمية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
35. حميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات، كلية التجارة، جماعة المنصورة، 2004
36. خيالي بلقاسم، بورقده صغير، قيم العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بثناويات آفلو، مجلة آفاق العلوم، مجلد 06، العدد 04، 2021
37. د. احمد مداس، إدارة العمل الجماعي ومهارات فريق العمل، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 14، العدد 2، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)، سنة 2020 .
38. دينيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر: منير سعيداني، المنظمة العربية للترجمة والتوزيع، ط1، مركز دراسات الوحدة، بيروت، 2007.
39. رتيمة الفضيل، المنظمة ونظرية التنظيم، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 08، جامعة البليدة، 2017
40. ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية دراسة حالة مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولائي الطارف وعنابة (سياتا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 06، العدد 03، 2017.
41. سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2019.
42. سهام عجاس، إشكالية المدمجين حديثا بين الاندماج الاجتماعي والاندماج المهني دراسة ميدانية على المدمجات حديثا بجامعة جيلالي بونعامه خميس مليانة، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 02، 2022.

43. عبد العزيز فكرة، العلاقات الاجتماعية من منظور سوسولوجي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، العدد الثالث عشر (13)، د.س.
44. عبد اللطيف عبد اللطيف وآخرون، دور الثقافة التنظيمية للتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، مجلد 26، العدد 02، 2010.
45. عثمانى مرابط صورية، الهوية المهنية في المؤسسة بين المقاربة وعملية البناء، مجلة حقائق الدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 19، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.
46. عمر ابراهيم، حامد إبراهيم، القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة (من وجهة نظر المعلمين)، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 16، 2015 .
47. فرحات محمد عبد العزيز مسعد، مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني في القطاع العام، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، اليمن، 2004 .
48. فضيلة سيساوي، الجامعة الجزائرية وبناء القدرات الذاتية في مجال التكنولوجيا، مجلة آفاق للعلوم ، المجلد 02، العدد 09، جامعة جيجل، 2017.
49. فنيش وسيم، واقع العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، مجلة التنوير، جامعة سطيف 2، العدد 05، مارس 2018 .
50. قادري حليلة. شرايطية أسماء. استيعاب التنشئة التنظيمية في المؤسسة التربوية لدى المعلمين الجدد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 5، العدد 05، جامعة وهران، 2021.
51. كلود بيرنارد دوبار، أزمة الهويات تفسير التحول، تر، رندة بعث، ط1، المكتبة الشرقية ش.م.، بيروت، لبنان، 2008.
52. محمد جبالة، الأسس المنهجية لاختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث، مجلة الإحياء، المجلد 20، العدد 24، جامعة معسكر، 2020.
53. محمد حسنين، التطور التكنولوجي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007
54. محمد رفعت حواس، أميرة. (أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003

55. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003 .
56. مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009.
57. المغربي كامل محمد، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس السلوك الفردي والجماعي في التنظيم، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 2007
58. ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ماي 2010 .
- ج. الرسائل والأطروحات
59. بوشرمة سامية، الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، العدد8، جامعة سكيكدة، 2018
60. بن دريدي منير، استراتيجية إدارة الموارد في المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010
61. بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011-2012.
62. بودراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة ماجستير تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014 .
63. رابح العايب، القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب الجحارف والرافعات C.P.G ، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009
64. عبد المالك غالب ردمان خالد العبيدي، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، اليمن، 2010 .
65. قبلي مامة، المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية بجامعة أدرار، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع المنظمات والمناجحت، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016.

66. فرحات ملكية، فكرة الانتماء القبلي لدى الطالب الجامعي في ظل التغير الاجتماعي دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 2، رسالة ماجستير علم الاجتماع الريفي، جامعة الجزائر -2-، 2010-2011
67. مداح مسعودة، القوة العاملة الجامعية ولاندماج المهني، شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم الديناميكي.
68. معاريف منور، الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير تخصص انثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005
69. معزوزي عتيقة، اليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بشار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د. تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية إدار، الجزائر، 2020.
- د. قائمة المراجع باللغة الأجنبية
70. Claudette lafaye, la sociologie des organisations ouvrage public sous la direction de François de singly.
71. SOMERS. Mark john, ethical codes of conduct and organizational contesct : astuty of the Relationship between codes if conduct, employee behavior and organizational values, journal of business, etics mars 2001.
- هـ. المواقع الالكترونية
72. <https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html>.

الملاحق

## الملحق رقم 01: دليل المقابلة

### المحور الأول: الخصائص السوسيو مهنية:

- 1- الجنس
- 2- السن
- 3- الحالة العائلية
- 4- الرتبة
- 5- الأقدمية
- 6- الأصول
- 7- الإقامة

### المحور الثاني: يسهم الاندماج المهني والالتزام الوظيفي في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي.

- 8- كيف تقيم علاقتك مع رئيس القسم؟ ومع الزملاء؟
- 9- هل للالتزام الوظيفي علاقة بأخلاقيات المهنة؟
- 10- يعتبر الالتزام الوظيفي عنصر حيوي في بلوغ أهداف المنظمة وتحقيق الاستقرار المهني لك كأستاذ جامعي، كيف ذلك؟

11- من خلال اندماجك المهني هل حققت الأهداف التي كنت تصبوا إليها؟

12- كيف يسهم الإندماج المهني في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي؟

### المحور الثالث: تهتم قيمة العمل وحسن المعاملة والاحترام ومختلف القيم كمحددات ثقافية في تشكيل هوية الأستاذ.

- 13- هل تشعر بالمسؤولية والولاء اتجاه جامعتك؟.
- 14- هل تجد التقدير والتشجيع من قبل رئيس القسم؟.
- 15- كيف يجب أن يكون محيط العمل الخاص بك؟.
- 16- هل ترى أن قيمك متوافقة مع قيم الجامعة؟ وهل اكتسبت قيم جديدة؟.
- 17- ماهي أكثر قيمة تركز عليها عند أدائك لعملك؟.

### المحور الثالث: للعلاقات الاجتماعية وجماعات العمل دور في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ.

- 18- إذا ما أتاحت لك الفرصة هل تقوم بتغيير مهنتك؟ ما هو سبب ذلك؟.
- 19- عند مزاوتك لوظيفتك أول مرة هل تلقيت التوجيه والمساعدة؟.
- 20- هل تجد مظاهر التعاون قائمة في مكان عملك؟.
- 21- هل تفضل العمل الفردي أو ضمن جماعة؟.
- 22- كيف تفسر وجود الجماعات غير الرسمية على مستوى الجامعة؟ وماهي أنواع هذه الجماعات؟.
- 23- هل انتمائك لجماعة العمل غير الرسمية يسمح لك بتحقيق أهدافك الشخصية أو المهنية؟.
- 24- من خلال مسارك المهني هل تشكلت لديك هوية مهنية؟.

:



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) ..... رجاء .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 9915101 و الصادرة بتاريخ: 2018-01-28

المسجلة (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

15. JUNI 2023

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

المجالات السوسيوثقافية و دور النساء الجامعي و دور حركات نسائية في التنمية  
الاجتماعية و دراسة ميدانية لبيئة حركات النساء و دور علم الاجتماع جامعة ابن خلدون تيارت

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

Signature

المصادقة





جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



## تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة) .....  
بالمهنية الزهراء

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 208781209 والصادرة بتاريخ: 2023/10/1/26

المسجلة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

المحددات السوسيوثقافية للسيدات الجامعي وورقها

تتمثل في الهوية المهنية دراسة ميدانية أجريتها من ألسانته. فقدم علم

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

المصادقة