



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

الموسومة بـ:



دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تيارت

إشراف الأستاذ:

د. هيشور محمد لمين

إعداد الطالبة:

- بوتناف خالدية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
خليفة محمد	أستاذ مساعد "أ" بجامعة ابن خلدون	رئيسا
هيشور محمد لمين	أستاذ محاضر "ب" بجامعة ابن خلدون	مشرفا ومقررا
زيان عبد الوهاب	أستاذ مساعد "أ" بجامعة ابن خلدون	مناقشا

السنة الجامعية:

2024/2023

"شكر وعرفان"

الحمد لله ما ذاق أمر ثم هان، الحمد لله مبدل العسر باليسر والحمد لله حمدا يملأ الميزان

الحمد لله الذي أمدنا بالعقل والعافية لإتمام هذا العمل

اللهم صل وسلم على نبينا محمد عدد ما ذكره الذاكرون وغفل عن ذكره الغافلون

أعز وأسمى عبارات الشكر والامتنان للأستاذ الدكتور "هشور محمد" على صبره وتعاونه

معني طيلة إنجاز هذا العمل، فهو دائم العطاء والنصح والتوجيه

فكان المعلم والباحث الذي لم يدخر أي جهد في إخراج هذا البحث وتقديمه لمعارف

علمية ومعلومات قيّمة منذ بداية العمل حتى نهايته ليتجلى في هاته الصورة

بارك الله فيك وجعلك ذخرا وفخرا للعلم

وكذلك أتوجه بالشكر إلى اللذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ومهدوا لنا طريق

العلم والمعرفة

إلى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لتسهيلاتهم ومساعدتهم في إنجاز هذا

البحث المتواضع

كما أتقدم وأرفع أسمى عبارات الشكر والاحترام إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا

وتفضلوا بقراءة هذا البحث وتحملوا عناء مناقشته وتقييمه وتقويمه وتصويبه ما بدى من

أخطاء وهفوات

وفي الأخير أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم وساعد في إنجاز هذا البحث العلمي المتواضع

من قريب أو بعيد ولو بدعاء

"إهداء"

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى

الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال عمرهما

إلى كل من ساهم في إنارة دربي بالعلم والمعرفة

وإلى من يقرأ هذا العمل المتواضع ويستفيد منه

وإلى كل طاقم مكتبة الونشريس

وفى الأخير أسأل الله أن يبقي هذا البحث مرجعا نافعا للجميع ويجعله خالصا لوجه الله

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع وتأثير التنشئة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية والعلاقة الموجودة بينهما في المؤسسة الجامعية بالرجوع الى الطرق والتأثيرات المتبعة بهدف خلق هوية مهنية . ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحقق من صحة الفرضيات وذلك باعتماد اداة الاستمارة التي وجهت لعينة من الاساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - ولاية تيارت.

والتي تكونت في صورتها النهائية من 33 سؤال موجهة ل 58 أستاذ (ة) محل الدراسة الميدانية انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي تمثل في: ما هو الدور الهام الذي تلعبه التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين (الاساتذة بالمؤسسة الجامعية؟ ليتفكك الى فرضيتين فرعيتين مفادهم: يساهم بعد التعلم في زيادة الانتماء داخل المؤسسة الجامعية. يساهم بعد الإندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية التخلص في الأخير بأبرز نتائج الدراسة المتمثلة في: البيئة التنظيمية والثقافة السائدة داخل المؤسسة الجامعية لها تأثير كبير على تشكيل الهوية المهنية، التفاعل والتواصل بين الافراد داخل المؤسسة الجامعية يلعب دورا حيويا في بروز عملية التنشئة التنظيمية مدى التطابق بين قيم الفرد وثقافة المنظمة الجامعية يؤثر على درجة ارتباطه بهويته المهنية.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية، الهوية المهنية، المؤسسة الجامعية.

Study Summary:

The study aimed to uncover the reality and impact of organizational socialization and professional identity formation, as well as the relationship between them in a university setting. This was done by examining the methods and effects used to create a professional identity. To achieve the objectives of this study, a descriptive methodology was employed to test the validity of the hypotheses. This was done using a questionnaire directed at a sample of professors from the Faculty of Humanities and Social Sciences in Tiaret.

The final version of the questionnaire consisted of 33 questions directed at 58 professors who were part of the field study. The study began with a primary question: What is the important role that organizational socialization plays in shaping the professional identity of employees (professors at the university)? This question was broken down into two sub-hypotheses:

1. The dimension of learning contributes to increasing belonging within the university.
2. The dimension of professional integration contributes to the development of teamwork within the university.

The study concluded with the following key findings:

- The organizational environment and prevailing culture within the university have a significant impact on shaping professional identity.
- Interaction and communication between individuals within the university play a vital role in the emergence of the organizational socialization process.
- The degree of alignment between an individual's values and the university's culture affects the extent of their attachment to their professional identity.

Keywords:

- Organizational Socialization -Professional Identity -University Institution

فهرس المحتويات:

الشكر والتقدير

الإهداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

المقدمة: أ

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

تمهيد: 4

01-الإشكالية: 5

02-فرضيات الدراسة: 7

03-أسباب إختيار الموضوع: 8

04-أهمية دراسة الموضوع: 8

05-أهداف دراسة الموضوع: 8

06-تحديد المفاهيم: 9

07-الدراسات السابقة: 13

08-موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: 21

خلاصة: 22

الفصل الثاني: التنشئة التنظيمية

تمهيد: 24

أولاً: سوسولوجيا التنشئة التنظيمية: 25

01-مراحل التنشئة التنظيمية: 25

02-عمليات التنشئة التنظيمية: 27

03-مجالات التنشئة التنظيمية: 28

04-الممارسات التنظيمية في التنشئة التنظيمية: 29

07-خصائص التنشئة التنظيمية: 33

34	08-أهداف التنشئة التنظيمية:
35	09-أهمية التنشئة التنظيمية:
36	10- نظريات التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية للعاملين:
40	الخلاصة:

الفصل الثالث: الهوية المهنية

42	تمهيد:
43	01-أنواع الهوية المهنية:
44	02-خصائص ووظائف الهوية المهنية:
46	03-مصادر بناء الهوية المهنية:
47	04-آليات بناء الهوية المهنية:
48	05-أسس الهوية المهنية:
49	06-أبعاد الهوية المهنية:
50	07-نماذج عن الهوية المهنية داخل العمل:
51	08-أهمية الهوية المهنية:
52	09-اكتساب الهوية المهنية:
53	10-النظريات المفسرة للهوية المهنية:
56	خلاصة:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

58	تمهيد:
58	1-مجالات الدراسة:
62	02-المنهج المستخدم في الدراسة:
63	03-أدوات الدراسة:
65	04-العينة:
67	الخلاصة:

الفصل الخامس: عرض وتحليل الدراسة

69	تمهيد:
69	1-عرض وتحليل بيانات الدراسة:
90	02-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:
94	03-التحليل في ضوء الدراسات السابقة:

95	04- النتائج العامة للدراسة:
97	الخلاصة:
99	خاتمة:
100	قائمة المراجع
100	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
68	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	01
69	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
70	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
70	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية	04
71	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	05
72	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة	06
73	يمثل هل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تستخدم في تسيير نشاطاتها اليومية الطرق البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية	07
73	يمثل مؤسسة العمل تشجع على الابتكار والتطوير	08
74	يمثل هل يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية قدراته البيداغوجية	09
74	يمثل هل يتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء	10
75	يمثل هل تسعى الكلية إلى تقديم فرص كافية لاكتساب معارف على الحياة الوظيفية	11
76	يمثل الرضى عن ما تقدمه المؤسسة فيما يتعلق بحياتك الوظيفية	12
76	يمثل هل تعتمد الكلية على توفير مهارات التدريب التي تعتمد أنها ضرورية للنجاح في مهنتك	13
77	يمثل هل تساهم عروض مشاريع التكوين في زيادة شعورك بالانتماء إلى مهنتك التي تعمل فيها	14
77	هل سبق وأن قامت المؤسسة في مجال العمل بتنظيم دورات تكوينية	15
78	تساهم الورشات التكوينية في تكوين مستوى الأداء وتحسينه	16
78	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر أن هناك قيم بالالتزام نحو تحقيق اهداف الكلية	17
79	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل ترى ان هناك اعترافات من طرف زملائك اتجاه إنجازاتك وإسهاماتك	18
80	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشارك في صنع قرارات الاجتماعيات البيداغوجية	19
80	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية	20
81	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تقوم المؤسسة مجال العمل بتطوير هوية مهنية	21
82	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل يوجد شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة في مجال العمل	22

82	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر بوجود تقدير للتميز المهني في المؤسسة	23
83	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر بالثقة والاحترام المتبادل بين زملائك	24
84	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تلتزم بقيم الكلية وتشعر بالمسؤولية تجاهه	25
84	يمثل توزيع أفراد العينة حيث هل تعتقد أن الالتزام بالقيم والشعور بالمسؤولية يتم تعزيزها في بيئة عملك	26
85	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن هناك جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة	27
86	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل وجدت صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل في بداية المشوار المهني	28
86	يمثل توزيع عينة أفراد العينة حسب هل سبق وأن وجدت مساعدة من قبل زملائك لتذليل الصعوبات في العمل	29
84	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل أن العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والقدرة على الإنجاز	30
87	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن المنصب والمكانة المهنية تساهم في تحديد هويتك	31
88	يمثل توزيع أفراد العينة حسب كيف هي العلاقة مع زملائك في العمل	32
88	يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل قمتم بوضع أهداف تعليمية تنمي التعبير المنتج والعمل الجماعي في المؤسسة	33

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
53	يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار	01



المقدمة:

يتسم عصرنا الحالي بالتغيرات السريعة والمستمرة، ومن أهم الحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها حسب هرم ماسلو الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الإنتماء، وهي الحاجة إلى تكوين علاقات مع الآخرين باعتباره كائن اجتماعي بطبعه يتأثر ويؤثر وهذا من خلال إنتمائه إلى الآخرين ومشاركتهم لهم في مبادئهم التي تحدد مسيرة حياته ووضع الخطط معهم والمساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة بينهم مما يولد لديه هويات اجتماعية متعددة، مثل العائلة التي ينتمي إليها والمنظمة التي ينتمي لها وجماعة العمل التي هو جزء منها.

فموضوع التنشئة في تصور الكثير تعني تربية الصغار وغرس الثقافة والتراث في شخصيتهم، والتنشئة هي مصطلح يشير إلى محمل العمليات التي تتضمن توجيه الطفل المولود حديثا والذي يعمل امكانيات واستعدادات هائلة بشكل يسمح لهم باكتساب وتطور سلوك حقيقي معين يكون محصور في نطاق المدى التقليدي المقبول له وفقاً لمعايير جماعته.

وهكذا صار مصطلح التنشئة التنظيمية يعنى مرور الفرد بعملية غرس المفاهيم الفكرية والتأهيل وتلقي مختلف أشكال المعرفة، كما هو ضروري وأساسي في المنظمة، ويعد هذا النوع من التعليم ثمناً لعضوية الفرد في المنظمة، فعملية التنشئة التنظيمية في الحقيقة هي تبدأ حتى قبل زمن إنتماء الفرد إلى المنظمة، إذا غالباً ما تكون لديه معلومات وتصوّرات ومواقف عن القيم والمعايير التنظيمية، إن صح القول صورة ذهنية مسبقة كانت وفرقتها له الأسرة والمدرسة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى قبل انضمامه للمنظمة التي توظفه، فتعلم الأفراد السلوك المناسب للعمل في المنظمات لا يقتصر على مصدر واحد وليس له من نهاية بل هو عملية مستمرة عبر حياته وتنقله بين مختلف الوظائف والمراكز والمنظمات فضلاً عن كونها متعدّدة المصادر.

فأهمية التنشئة من جهة الفرد والمنظمة شاملة ومستمرة ونحن نمر بها دائماً من خلال اعمالنا دون الانتباه لها هذا ما يبدو جلياً في مجال العمل والتنظيم أيضاً، حيث أصبح الأفراد يستمدون تصوراتهم وأفكارهم حول عالم الشغل بالتفاعل مع الآخرين خارج الجماعة المهنية التي ينتمون إليها، وبالتالي أصبح الفرد يكتسب ثقافة نحو العمل يتحدى مجرد البحث عن المكسب المادي إلى السعي أكثر من ذلك نحو تحقيق هوية مهنية قائمة على الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل التي يتوافقون معها والحصول على الاعتراف وتقدير الذات وتحقيق جودة الحياة في العمل، مما يترتب عليه تعدد الهويات في العمل، هذا ما يفرض على المؤسسات الحديثة أن تعمل على مواكبة تلك التغيرات بالإهتمام بهويات الأفراد المهنية والعمل على وضع أهداف تتماشى معها سعياً للحفاظ على تلك الموارد البشرية، التي تعتمد عليها جميع المستويات الإدارية للمنظمات حيث يعتبر عاملاً مهماً بالنسبة لهم، وليس كما كانت المؤسسات في السابق

تولي اهتمامها لثقافة المنظمة وأهدافها والعمل على فرضها على العمال من خلال تشديد الرقابة. هذا ما دفع معظم الباحثين في علم الاجتماع التنظيم إلى تغيير وجهة دراستهم من البحث في الثقافة التنظيمية التي تهتم بسبل فرض القيم والمعايير التنظيمية على العمال بما يخدم أهداف المنظمة إلى التركيز على الهوية المهنية التي تهتم بتصورات وتطلعات الأفراد ودوافعهم ومستقبلهم المهني وعلى أساسها يتم وضع خطط وأهداف المؤسسة، فالهوية هي نتاج التنشئة والتربية والهوية هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها، وبما أن هذا الموضوع في المنظمة قد أخذ حصته في الأدبيات التنظيمية والأكاديمية وأصبح واحد من أهم المواضيع السوسولوجية البارزة نظرا للتأثير الذي تمارسه التنشئة التنظيمية على الموظفين بواسطة ممارساتها وديناميكيتها على بلورة الهوية المهنية لدى العاملين داخل المنظمة باعتبارهم جزء لا يتجزأ منها في الوسط المهني والتنظيمي، ولهذا تستدعي الضرورة العلمية والمنهجية لتوضيح أثر التنشئة التنظيمية في تحقيق الاداء الفعال للعناصر البشرية وكيف تساهم في بناء هويتهم المهنية في بيئة العمل وضبط العلاقة بين كل من المتغيرين لمعرفة سياسة تعامل المؤسسة الجامعية موظفيها لتحقيق الأهداف المطلوبة، ولهذا سنحاول في هذه الدراسة التعرف على دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ولمعالجة هذه الدراسة قمنا بتقسيمها إلى خمس فصول منها النظري والميداني، تم التطرق على هذا الأساس في الإطار النظري في الفصل الأول إلى الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، الأهداف والمفاهيم، الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني قد تناول التنشئة التنظيمية شمل مراحل التنشئة، عمليات، خصائص، أبعاد، أهداف، مداخل وممارسات وأهم النظريات المفسرة لعملية التنشئة التنظيمية.

أما الفصل الثالث فتطرقتنا فيه إلى الهوية المهنية، بأنواعها، والأسس والأبعاد، الخصائص والوظائف، نماذج ومصادر وآليات تشكيلها وأهم النظريات المفسرة.

أما الفصل الرابع شمل مجالات الدراسة، المنهج المستخدم وأهم الأدوات، وعينة البحث.

الفصل الخامس تضمن عرض وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء فروضها وفي ضوء الدراسات السابقة وصولاً إلى النتائج

العامّة للدراسة وانتهائها بخاتمة.

الفصل الأول:

"الإطار النظري والتصوري للدراسة"

تمهيد

01-الإشكالية

03-أسباب إختيار الموضوع

04-أهمية دراسة الموضوع

05-أهداف دراسة الموضوع

06-تحديد المفاهيم

07-الدراسات السابقة

08-موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

من المعترف به في البحث السوسولوجي أن الباحث في بداية دراسته لأي موضوع يقوم بتحديد المشكلات البحثية التي تنطلق منها دراسته لمحاولة خلالها الوصول إلى إجابات أسئلة قد وضعت مسبقا منطلقا منها في جمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثه. وفي هذا الفصل تضمن مراحل تحديد إشكالية البحث وإثارة السؤال الذي تسعى هذه الدراسة بالوصول إليه وهو محاولة الكشف عن دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين مرورا إلى تحديد أسباب اختيار الموضوع والأهداف التي تسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة، الدراسات السابقة التي عاجلت جوانب الموضوع لنتمكن من صياغة سؤال محاولة للبناء التقني للدراسة تمثل أساسا في إجابة مؤقتة وهي الفرضية حددنا من خلالها المفاهيم الإجرائية التي ساعدتنا على الانتقال من الشق النظري إلى الجانب التطبيقي للدراسة.

01-الإشكالية:

شهد العصر الحالي تطورات واسعة في جميع مجالات الحياة المختلفة ونتيجة لهذا التطور المضطرب بات العالم يعيش ثورة تقنية بفعل الإنفجار المعرفي والتطور العولمي والانفتاح الإقتصادي، ولذلك أصبح التصدي للسياق الإقتصادي والتجاري والتنافسي من أهم انشغالات المؤسسات الحديثة الراهنة إلى فرض قوتها في ساحة المعركة، وذلك عن طريق الإستثمار في الأصول البشرية مضاف إليها الأصول التكنولوجية والهيكلية والانتقال من التسيير الكلاسيكي إلى الفكر التنظيمي المنفتح خصوصاً إذا علمنا أن هذه الكيانات تنشط في بيئة سريعة التغير مليئة بالفرص والمفاجآت والتحديات، ومما لاشك فيه أن المستفيد والمتأثر بشكل أكبر من هذا الوضع هو المؤسسات التي نمت وازدادت أهميتها في المجتمعات وأصبح بقاؤها وتعزيز مكانتها مرهوناً بقدرتها على المنافسة في سوق الأعمال الحديثة وضرورة التكيف مع البيئة التكنولوجية والتقدم العلمي المستمر، ولأن العالم أصبح أشبه ما يكون بقرية عالمية صغيرة بفعل ثورة التكنولوجيا والاتصالات الحديثة، فإنه أصبح لزاماً على المؤسسات الاقتصادية على اختلافها أن تؤمن بمزايا الإستثمار في الموارد البشرية وفوائدها على المستوى الميكرو اقتصادي للمؤسسة، وذلك من أجل زيادة الأداء كمياً ونوعياً وخلق حصانة ومناعة تنظيمية ضد كل من التغيرات الخارجية.

وتسعى المنظمات من خلال سياساتها التنظيمية وجهودها الإستراتيجية إلى تحسين قدراتها العلمية لمواجهة المشاكل المطروحة من خلال التوظيف الأمثل للمدخل البشري القادر على فك رموز العقبات وإرساء دعائم النجاح.

إن إحداث تنمية تنظيمية وتطوير المؤسسة من حيث الأداء والسمعة والحصة السوقية يتم من خلالها تكييف استغلال المعطيات البشرية فضلاً عن الإمكانيات التكنولوجية والمادية واللوجستية، وفي ظل هذه التطورات والتغيرات التي لا يمكن إغفال تأثيرها على المجتمع بصفة عامة والفرد بصفة خاصة، حيث أن سلوك الفرد يتغير تماشياً وتكيفاً مع المعطيات الحديثة، تسعى المؤسسات إلى نمذجة سلوكيات الأفراد بواسطة عملية التنشئة التنظيمية والتي تعتبر من أكثر المواضيع التي لاقت اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين في الفكر التنظيمي وسوسولوجيا المؤسسة باعتبارها سلاح تنافسي يمكن المؤسسات من التغلب على الصعوبات التنظيمية نتيجة لدورها الفعّال والمنحصر في تنمية وتطوير الأداء لكافة القوى العاملة داخل المؤسسة، حيث يعتبر الفرد العامل من أهم العناصر الحتمية والمؤكدة التي تركز عليها المؤسسة للنهوض بها وتجسيد الخطط والأهداف والغايات التي من شأنها ضمان استمرارها ورفقيها، ولن يتحقق هذا المسعى إلى بفضل عملية التنشئة التنظيمية التي يجب ممارستها ممارسة علمية كونها تعد وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك تعتبر التنشئة التنظيمية بمثابة العملية المنظمة التي تسعى إلى إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات والأدوار المنوطة بهم ومساعدتهم وتدريبهم على فهم طبيعة المهنة لرؤية العمل وفهم طرق التسيير وذلك بتوجيههم والتكيف والتفاعل والتواصل

للتميز بعلاقات متماسكة لتحقيق سمة الإنتماء المهني والكفاءة المهنية والخبرة اللازمة في الوسط المهني، لذلك يذهب إدغار شين Edgar H. Schein إلى تعريف التنشئة التنظيمية على أنها سيرورة يتعلم الفرد بفضلها طريقة تسيير العمل لأتمها من الآثار على المستوى التنظيمي وعلى المستوى الفردي، وتسمح بضمان استمرار المؤسسة من خلال القيم والخبرات والمعارف التي يتميز بها والتي تجعلها تحقق النجاح وإعطائها مكانة وسمعة في المجتمع والتطوير منها والولاء لها، وعليه تعد ظاهرة التنشئة التنظيمية من التقنيات والآليات التي تساعد الأفراد العاملين على التكيف والإنسجام مع الأوضاع والثقافات المنظمة السائدة والتكيف بالسلوك والفعالية وتحقيق الكفاءات، فالموظف عند إلتحاقه بأماكن العمل يكون مشبع بأنماط من التفكير والتصورات ويحمل جملة من القيم والاتجاهات التي قد تتوافق أو لا تتوافق في أغلب الأحيان مع ما سطرته المنظمة من ثقافة التسيير وثقافات تنظيمية كأساس لتحقيق أهدافها وبالتالي يحدث هنا تغير واسع لدى العامل في هويته الذاتية وارتباطها بمهنة ودرجة الرضا عنها والانتماء المهني للدور الوظيفي الذي يشغله وعليه يتجلى هنا تشكل هويتهم المهنية التي تعد مركز أساسي لضمان نجاح الاندماج المهني والإجتماعي لتمييزها بالديناميكية والقدرة على التعامل مع المواقف وآلية التسيير تحت إطار التنشئة التنظيمية.

وتعدّ الهوية المهنية من القيم الجوهرية والمعتقدات التي تواجه تصرفات العاملين بالمنظمة وأيضاً تعتبر من المرجعيات التي يتم بها تعريف أفراد العمل وذلك لأن التكامل بين الذات والآخر يعد أبرز شرط في بنائها، فحسب كلود دويار تشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة والحياة المهنية، فالشعور بها هو محصلة للعلاقات التفاعلية ضمن ميدان العمل الذي يعد بمثابة الدور الأساسي في تشكل الهوية المهنية في المؤسسة. أي تذهب المؤسسة إلى خلق بيئة عمل مواتية وإيجابية للموظفين وكسبهم وجذبهم من خلال تحفيزهم على تحقيق الإنتماء والولاء وارتباطهم وتحسين القدرة على التعاون والتواصل الفعال والتدريب والدعم لخلق مواهب وابتكارات جديدة متميزة ومهمة من خلال توجيه قراراتهم وسلوكياتهم نحو الأفضل وتحسين آدائهم وإكسابهم صفة المنظمة وتحقيق أهدافها من أجل تحسين الإنتاجية الربحية وتطويرها، لكون الهوية المهنية تعد عملية مستمرة تطلب تفاعل ومساهمة كل من العناصر البشرية والمنظمة وذلك بالتميز بالخبرة المهنية وخلق الكفاءات المهنية الإبداعية والمتميزة.

وعليه فإنّ المؤسسات الجزائرية في ظل الانفتاح على العالم فهي مجبرة على التأقلم والتكيف مع هذه المستجدات والتحول التي عرفها الاقتصاد العالمي وهي مجبرة كذلك على رسم سياسة وإستراتيجيات واضحة لتأهيلها وإندماجها في الحركة الاقتصادية الجديدة التي تسيير وفق مبدأ التنافس وغزو الأسواق العالمية، فالحاجة إلى الاندماج في الإقتصاد الجديد تتطلب تغيرات ديناميكية مع توافر شروط ملائمة في جميع المناحي، ومنها تحسين فرص النفاذ إلى الموارد البشرية وصقل قدراتها عن طريق التنشئة التنظيمية وتطويرها

بغرض خلق تغييرات إيجابية تمحّذ إلى تفعيل وتسهيل مهمّة الأنشطة والوظائف، فالوضع الجديد سيفرض تبني توهّمات استراتيجيّة مستحدثة تسمح بالانتاج وإستيعاب المتغيرات العالميّة.

ولتتمكن المؤسسات الاقتصاديّة الجزائريّة من مواجهة التحديات الصّعبة والمتمثلة في المنافسة الشّرسة والحفاظ على هويتها التنظيمية ومكانتها الاقتصاديّة في عالم الأسواق والأعمال، وتكون مهتمّة بتوظيف الموارد البشريّة بفعالية داخل المؤسسة بمحذ بناء الأمال التنظيمية والإستراتيجيات المستقبلية والتوجّه إلى الإهتمام برغبات الرّبائين والمستهلكين وهذا يدور في المصلحة العامّة للمؤسسة الاقتصاديّة ولن يتحقّق هذا إلا بالاعتماد على تنشئة تنظيمية محكمة وفعالة خدمة لمقدّرات الفواعل البشريّة، وعليه تحاول هذه الدّراسة الرّاهنة الكشف عن التنشئة التنظيمية داخل جسد المنظمة ومركزيتها لبلورة تشكيل هوية مهنية من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسيّ التالي:

• ما هو الدّور الذي تلعبه التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين؟

ويندرج هذا التساؤل العام إلى عدة تساؤلات فرعية منها:

- هل يساهم بعد التعلّم في زيادة الانتماء داخل المؤسسة؟
- هل يساهم بعد الإندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة؟

02-فرضيات الدراسة:

تعدّ الفرضيات عنصراً هاماً في عملية البحث، حيث أنّها تخمين واستنتاج ذكي يصاغ ويتبني مؤقتاً لشرح بعض ما يلاحظ من الحقائق والظواهر لتكون المرشد في البحث والدراسة المراد إجراؤها.

الفرضية العامة:

- تؤدي التنشئة التنظيمية دوراً هاماً في تشكيل الهوية المهنية للعاملين.

الفرضيات الجزئية:

- يساهم بعد التعلّم والمهارات في زيادة الانتماء داخل المؤسسة.
- يساهم بعد الاندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة.

03-أسباب إختيار الموضوع:

لقد وقع اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب نذكر جانبين منها:

أسباب ذاتية:

- الالتزام التخصصي أي اندراج الموضوع ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- الميل الشخصي والرغبة الذاتية في الإطلاع والتقصي حول الموضوع.
- أهمية الموضوع والرغبة الشخصية في تحصيل المعرفة وإفادة الآخرين بهذه الدراسة.

أسباب موضوعية:

- التعرف على حيوية عملية التنشئة التنظيمية واستجابتها في تنمية الموارد البشرية داخل المنظمات.
- القيمة العلمية للموضوع وقابليته للدراسة الميدانية.

04-أهمية دراسة الموضوع:

تعد دراسة هذا الموضوع ذات أهمية كبيرة حيث تلقي الضوء على التأثير المتبادل بين التنشئة التنظيمية والهوية المهنية، حيث تعد التنشئة التنظيمية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات أي تساهم في تحسين صورتها وتعزيز سمعتها وغرس ثقافتها وقيمها لدى الموظفين وتزويدهم بالمهارات وتدريبهم عليها والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية والتعاون والتفاعل في العمل من خلال الاندماج، مما يساهم في تعزيز الشعور بالهوية والانتماء المهني لدى الفرد العامل وتحقيق الأداء التنظيمي المراد بالإضافة إلى إعتبار كل من التنشئة التنظيمية والهوية المهنية سمة جوهرية متميزة ومهمة في النجاح والتطور وبقاء المؤسسات والمحافظة على المورد البشري، من خلال الإستفادة منه في ميدان المنظمات التي تطمح إلى تحقيق التميز والمنافسة.

05-أهداف دراسة الموضوع:

لكل بحث من البحوث العلمية الأولى هدف معين يراد الوصول إليه ودراستها الموسومة بدور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- معرفة دور التنشئة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية ومدى مساهمتها في تشكيل الهوية التنظيمية.
- إبراز دور التنشئة التنظيمية من خلال الإطار النظري خاصة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة والتراث النظري.
- معرفة الهوية المهنية لضرورة تحسين الدور الإستراتيجي للموارد البشرية.
- التعرف على كل من المتغيرين التنشئة التنظيمية والهوية المهنية والمفاهيم المرتبطة بهم.

• اقتراح مجموعة من التوصيات والاقتراحات المنبثقة عن الدراسة.

06- تحديد المفاهيم:

مفهوم التنشئة التنظيمية:

أولا مفهوم التنشئة:

لغة: من نشأ ينشأ نشؤوا، نشأ الطفل شبّ وقرب من الإدراك، يقال نشأت في بني فلان، أي ربيت فيهم شببت بينهم.¹

مصطلح التنشئة في القرآن الكريم قال الله تعالى: ﴿ هُوَ أَهْلًا لَكُمْ مِنَ الْأَنْحَى ﴾.²

قال ابن عباس: يعني كنفه من حال إلى حال إلى أن خرج طفلاً ثم نشأ صغيراً ثم صار شاباً، ثم كهلاً ثم شيخاً، ثم هرمًا.³

اصطلاحاً: اتفق علماء الاجتماع بتعدد تعريفاتهم على أن التنشئة هي عملية والتي من خلالها يتم إعداد الفرد ليأخذ مكانته في الجماعة التي ولد فيها، أو هي عملية تفاعل يتم من خلالها تحول الفرد إلى كائن بيولوجي ثم إلى كائن اجتماعي، وهي في أساسها عملية تعلم أثناء تفاعل الفرد مع أسرته.⁴

يعرفها علماء التربية: بأنها تعليم الفرد قيم ومفاهيم مجتمعه الذي يعيش فيه، بحيث يصبح متدرّباً لشغل مجموعة من الأدوار تحدّد سلوكه اليومي،⁵ يمكن القول أن التنشئة هي العمليات التي يصبح فيها الفرد واعياً ومستجيباً للمؤثرات الاجتماعية وما يتمثّل عليه من ضغوط وما تفرضه من واجبات على الفرد حتى يتعلم كيف يعيش مع الآخرين.⁶

ثانياً مفهوم التنشئة التنظيمية:

يعرف ياسر فتحي التنشئة التنظيمية أنها العملية التي يتحول فيها الفرد من عضو خارج التنظيم إلى عضو فعّال ومنتج داخل التنظيم لارتباطها ببرامج التوجيه والإرشاد، ولأن هذا المصطلح ليس مقصوراً على العاملين الجدد بالمنظمة سواء كانوا جدد لأول مرة أو جدد في وحدات العمل.⁷

¹ صالح محمد علي، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، الأردن، 1999م، ص182.

² سورة هود، الآية 61.

³ ابن كثير، تفسير القرآن الكريم، ج3، دار الفكر، مصر، د.س، ص241.

⁴ محمد خليل، التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، عمان، 2004م، ص14.

⁵ عبد الله زاهي، الرشدان، علم إجتماع التربية، دار الشروق، ط1، عمان، 1999م، ص31.

⁶ السيد فؤاد البيهي، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة مصر، 1980م، ص15.

⁷ ياسر فتحي الهنداوي، تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس، المجلة التربوية، الجمعية المصرية للتربية القاهرة، العدد 25، د.س، ص 20.

يعرف فان مانين وشين أن التنشئة التنظيمية أنها العملية التي يكتسب المستخدم المعارف الاجتماعية والمعارف الضرورية للقيام بدوره في التنظيم.¹

تعرف التنشئة التنظيمية بأنها صورة من صور التنشئة الاجتماعية والتي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألا وهي مرحلة دخوله عالم الشغل، ويقصد بها تلك العملية التي يصبح العمال الجدد بواسطتها مندمجين في جماعات العمل.²

التنشئة التنظيمية تمكن العامل من تعلم مهارات العمل ومختلف المعارف والخبرات والتكيف مع بيئة جديدة أي محاولة المنظمة في دمج أهدافها مع أهداف العامل بهدف تحقيقها بطريقة منتجة ومنظمة .

التعريف الإجرائي:

التنشئة التنظيمية هي العملية والمرحلة التي يكتسب بواسطتها الفرد المعارف والمهارات والكفاءات والقيم التي هو مطالب باحترامها حتى يصبح عضو فعال في المؤسسة، قادر على ممارسة دوره الوظيفي وبناء شبكة العلاقات والتكيف مع أعضاء المنظمة والتقيّد بثقافتها ومركزاتها.

أولاً: مفهوم الهوية:

لغة: يشتق مفهوم الهوية من الضمير هو أي بمعنى الشيء " هو هو"، ويمكن القول بأنّ الهوية هي حقيقة الشيء وصفاته التي تتميز بها عن غيره وتظهر بها شخصيته ويعرف بها عند السؤال عنه بما هو أو ما هي ؟ وتقوم هوية كل أمة على ما يتميز بها على غيرها من الأمم، كنيته ولغتها وقوميتها وتراثها، ويشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء أي من حيث تشخيصه وتحققه في ذاته وتميزه عن غيره فهو وعاء الضمير الجمعي، أي تجمع بشري ومحتوي لهذا الضمير في نفس الآن لما يشمل من قيم وعادات ومقومات تكيف ووعي الجماعة وإرادتها في الوجود والحياة داخل نطاق الحفاظ على كيانها.³

¹ Boudon, R. F Dictionnaire de sociologie, in exteraso, France, 2005, P217

² ميلاد بوحفص، ممارسة التنشئة التنظيمية المستخدمة من طرف المؤسسات الجزائرية لإدماج العمال الجدد، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات. يقسم علوم النفسي وعلوم التربية والأرطوفونيا، العدد 11، الجزائر، 2014، ص89.

³ ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ص 374.

اصطلاحاً:

يعد مفهوم الهوية التي حقل بها التراث الاجتماعي فقد عرفها ميلر Evan miler بأنها نمط الصفات الممكن ملاحظتها أو استنتاجها والتي تظهر الشخص وتعرفه وتحدده لنفسه وللآخرين ولهذا صنفها ميلر إلى هوية ذاتية أي كما يرى الشخص نفسه وهوية عامة أي كما يتصوره الآخرون.¹

يذهب أليكس ميكشيللي إلى أنّ الهوية مركب من المعايير الذي يسمح بتعريف موضوع أو شعور داخلي ما، ينطوي الشعور بالهوية على مجموعة من المشاعر المختلفة، الشعور بالوحدة والتكامل والانتماء والقيمة والاستقلالية والشعور بالثقة المبنية على أساس إدارة الوجود.²

ثانياً مفهوم الهوية المهنية:

الهوية المهنية هي وسيلة لتعريف الفرد العامل بنفسه وكميزة ورؤية نفسه عضو فعال في مجتمع المهنيين في إطار عمله بهدف المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة واتجاهها.

تعرف على أنّها مركب الهوية الشاملة للشخص، فهي تدل على البعد الاجتماعي وكذا الفردي، حيث تُصبح للهوية المهنية مكونات سيكوفردية أكثر منها اجتماعية، تضمن للفرد نوعاً من الانسجام في وجوده وتصرفه في العمل.³

وتعرف أيضاً بأنها هوية تتحدّد عبر خيارات تتصل بالحياة المهنية أو النشاطات المهنية للفرد والجماعة، فهي مرهونة بالموقع الذي يحتله الفرد والوضعية التي يوجد فيها ووصولها للمعلومة المتوفرة حول الشخص.⁴

تعرف بأنها شعور الأفراد بالتقدير من المنظمة لمساهماتهم في إنجازاتهم، مما يعزز شعورهم باحترام التراث والفخر بالانتماء للمنظمة والاندماج معها بتحقيق أهدافها.⁵

¹ سمير شويكي، المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص45.

² ألكس ميكشيللي، ترجمة علي وطفة، الهوية، ط1، دار النشر الفرنسية، دمشق 1993م، ص 15.

³ معزوزي عتيقة، آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال الشبّه طبي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، د.س، ص 42.

⁴ حماقي فضيلة، برامج التشغيل وانعكاساتها على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع علم وتنظيم، دراسة ميدانية بجامعة- قاصدي مرياح ولاية ورقلة، الجزائر، د.س، ص164.

⁵ قبلي مامة، ليلي لعللى بوكيشة، المعوقات السوسولوجية لتشكيل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار، مجلة آفاق العلمية، المجلد 14، العدد 3، 2022، ص 198.

التعريف الاجرائي:

تعتبر الهوية المهنية مرتبطة بارتباط الفرد بوظيفته ومساره المهني والدافع الشخصي والانتماء والمشاركة الفاعلة في المؤسسة، تهدف إلى تحقيق أهداف وغايات النجاح، حيث تشير الهوية إلى الشعور بالفرد والتأثير الإيجابي المتبادل الذي يتمتع به الموظف في مجال عمله والشعور بالنمو المهني.

مفهوم المؤسسة الجامعية:

أولاً: مفهوم المؤسسة:

لغة: تعرف بأنها كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج والمبادرة للحصول على الربح وكذلك متبوعة من القوانين والقواعد الموضوعة لتلبية متطلبات المصلحة العامة كالقضاء والجيش، والمجلس النيابي وغيرها.¹

اصطلاحاً: المؤسسة هي منظمة تتبع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال إنتاج سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفه، كما يرى بأنها مجموعة من العناصر المستقلة، وتكون كل هذه العناصر منظمة بدلالة هدف.²

المؤسسة هي عبارة عن مجموعة من الأدوار والأنشطة المتداخلة، والتي يلزم أدائها لتحقيق هدف معين.³

ثانياً المؤسسة الجامعية:

تعرف بأنها مؤسسة اجتماعية تكوينية أنشأت بطريقة مقصودة من أبرز وظائفها البحث العلمي تعمل على إنتاج ونشر المعرفة بطريقة نظرية وإمبريقية تساهم في إشباع حاجات المجتمع الأساسية في كافة المجالات.⁴

اختلف الباحثون في تعريفهم للجامعة بين من يعرفها على أساس عنصرها وبين من يعرفها على أساس طبيعتها، فالجامعة لا تحدد أهدافها بمفردها وتوجهها، بل تتلقاها من المجتمع الذي يعطيها معنى ووجود.⁵

وتعرف أيضاً أنها مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.⁶

¹ أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار عالم الكتب، 2008م، ص94.

² جمال العيفة، مؤسسة الإعلام والاتصال والوظائف والهيكل والأدوار، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010م، ص87.

³ سعيد لبيب، عامر محمد عبد الوهاب، افكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مصر، ط2، 1998م، ص231.

⁴ فتيحة رايدي، المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة العلمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27، 2016م، الجزائر، ص450.

⁵ فتيحة رايدي، نفس المرجع، ص451.

⁶ نفس المرجع، ص453.

التعريف الإجرائي:

تعتبر مؤسسة تعليمية متخصصة تتمتع باستقلالية إدارية ومالية تلعب دوراً محورياً في إنتاج وتطوير المعرفة وتطوير الموارد البشرية وخدمة المجتمع.

07-الدراسات السابقة:

❖ الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التنشئة التنظيمية:

- دراسة ياسر فتحي الهنداوي المهدي بعنوان: تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس بمصر.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصوّر مقترح لتطوير عملية التنشئة التنظيمية بجامعة عين شمس المصرية والتعرف على بعض الخبرات والكفاءات المتعلقة بالجامعات الأجنبية للأعضاء الجدد من هيئة التدريس في مجال التنشئة التنظيمية من أجل استحداث إدارة جديدة للموارد البشرية بالهيكل التنظيمي للجامعة وكذلك من أجل الوقوف على واقع التنشئة التنظيمية في الجامعات.

منهجية الدراسة:

تم استخدام مقياسين مقياس جونز 1986 لقياس طرق التنشئة التنظيمية ومقياس كو 1944 لقياس محتوى التنشئة وبيئتها، وقد تم أيضاً تطبيق هذه الأداة على عينة مكونة من (202) من مجتمع البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي بجامعة عين شمس.

نتائج الدراسة:

✓ التنشئة التنظيمية تشمل عملية انتقال ثقافة المنظمة إلى الفرد واكتسابه المعارف والمهارات المطلوبة.

✓ حتمية الاهتمام بالتنشئة التنظيمية لما لها من أهمية بالغة.

✓ الفعالية وميزة التكيف مع بيئة العمل الجديدة.¹

- دراسة نصار (2020) بعنوان: التنشئة التنظيمية مدخلا لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة (فلسطين).

¹ ياسر فتحي الهنداوي المهدي، (تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس)، المرجع السابق، ص15-16.

الهدف من الدراسة:

استمدت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنشئة التنظيمية وتوضيحه لدى المعلمين الجدد بالمدارس الاساسية الحكومية بمحافظة غزة من أجل ابراز مستوى الكفاءة الذاتية لديهم والتحقق من دور التنشئة التنظيمية في تحسين كفاءتهم...

منهجية الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (979) معلما ومعلمة لم تتجاوز سنوات الخدمة لديهم 3 سنوات حيث طبقت عليهم كل من استبانة التنشئة التنظيمية واستبانة الكفاءة الذاتية فتم استجابة 243 كل من معلم ومعلمة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة:

ارتفاع كل من واقع التنشئة التنظيمية ومستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمين الجدد وتبين وجود علاقة طردية بينهما. عدم ظهور فروق بين المتغيرين وأبعادهم.

اختبار التنشئة التنظيمية مدخلا مهما لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين¹.

• دراسة لحمر ميلاد (2016) بعنوان: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين دراسة ميدانية في المؤسسات

الصحية بوهان اطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم بجامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات التنشئة التنظيمية التي توفرها المؤسسات الصحية للممرضين الجدد وعلاقتها بالأداء المهني وأبعاده.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على مقياس التنشئة التنظيمية هوثر وزملائها 2003 ومقياس للأداء المهني للممرضين بتريسيا سوبرين 1978 وقام الباحث من التأكد من الخصائص السيكمومترية احتوت عينة الدراسة من (261) ممرض يعملون بمختلف المؤسسات الصحية لولاية وهران.

¹ أبو سعدة نصار، التنشئة التنظيمية مدخل لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية لمحافظة غزة، مجلة جامعة فلسطين، العدد 03، ص 40-41.

نتائج الدراسة:

- مساهمة بعدي التنشئة التنظيمية بتعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة وبعد الدور التنظيمي في التنبؤ بمستوى الاداء المهني لدى عينة من المرضى.
- اكتشاف تأثير التنشئة التنظيمية على أبعاد الاداء المهني رغم إختلاف الخصائص الشخصية من الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة المهنية وتنوع المؤسسة لدى عينة البحث.
- إبراز طبيعة التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني التي يتلقاها الممرض داخل المؤسسات الصحية بولاية وهران¹.
- دراسة ساسي سفيان بعنوان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية ، دراسة حالة في مؤسسة التطهير وتوزيع المياه بولايي الطارف وعنابة (سياتا).

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة في إطار التنشئة التنظيمية وعلاقتها بتشكل الهوية المهنية للعمال التي هي دراسة ميدانية بمؤسسة التطهير والتوزيع للمياه بولايي الطارف وعنابة (سياتا) الى تحديد أهم أبعاد التنشئة التنظيمية وإرتباطها المعنوي بالهوية المهنية.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على توزيع استبيان مؤلف من 30 سؤال وعبارة مقسمة إلى 4 محاور رئيسية على عينة البحث المكونة من (20) عامل وموظف تم اختبارهم بطريقة عشوائية في المؤسسة محل الدراسة وقد تم أيضا استخدام المنهج الوصفي وتوظيف برنامج التحليل الإحصائي spss للتعامل مع المعطيات الميدانية.

نتائج الدراسة:

تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية مجتمعة وتشكل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة بالرغم من استبعاد البعد القانوني والبعد الاجتماعي من هذه العلاقة.

¹ لحرر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين أطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران 02، ص104-105.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنونة 0.05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي المستوى الوظيفي، الخبرة.¹

- دراسة بعنوان معوقات التكامل للمهندسين المبتدئين ل **Elbouti nazha** ، لاريتا كلية العلوم والتكنولوجيا، جامعة الحسن الأول سطات، ماركس.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن عملية التنشئة التنظيمية للمهندسين والمعوقات التي واجهتهم أثناء اندماجهم حيث تم التركيز على مرحلة التكامل التي تنص على التعلم واستيعاب الدور التنظيمي والذي تم توضيحه عن طريق التنشئة التنظيمية ومجالاتها.

منهجية الدراسة:

تم اجراء استبيان على (150) مهندسا من خريجي fsts يتكون من نفس المستوى الدراسي ونفس القطاع واختلاف التخصصات ، تم اعادة 120 استبيان مكتملا بنسبة ارجاع قدرها 80% وتم استبعاد 34 استبيان بسبب الازدواجية وذلك من اجل التحقق من مدى وضوح النسخة الأولى من الاستبيان.

نتائج الدراسة:

غالبية الفائزين الذين تمت مقابلتهم ليس لديهم حاجة كبيرة من حيث المعرفة بل من حيث مهارات التعلم والتعامل مع الآخرين.²

- دراسة بعنوان: التنشئة الاجتماعية التنظيمية للمجندين الجدد لسناء قرفل ومنال العربي و فاطمة الكندوسي.

الهدف من الدراسة:

سعت الدراسة إلى معرفة التكتيكات التي يميل إليها الشباب لتطويرها اعتماداً على نوع اجراء التنشئة الاجتماعية التنظيمية التي تستخدمها المنظمة التي رحبت بهم ومعرفة الإجراءات والتكتيكات الفردية التي يستخدمها المجددون الشباب من خلال التركيز على مختلف الجهات الفاعلة و المواقف والسلوكيات.

¹ سامي سفيان، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، ولاية الطارف وعنابة (سياتا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد3، ص 18-17.

² ELBOFI NAZ HA, Les obstades d'integration des Ingénieurs novices, La resta, faculté des sciences et Technique (FST), université Hassan 1er sellat, Maroc. P7.8

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على دليل المقابلة المكون من 17 سؤال رئيسي تناول فيه مواضيع التدريب وعلامات التقدير ومبدأ الثقاف والتوظيف والممارسات التنظيمية والتكتيكات للمجندين ودرجة ارتباطها بالمنظمات.

نتائج الدراسة :

- وجود استجابة علائقية ومتغيرة بين عدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم مع تقدم البحث.
- اضاء الطابع الرسمي على ممارسات التنشئة الاجتماعية التنظيمية له تأثير كبير على ادارة الحياة المهنية ودرجة الارتباط بالمنظمة.
- الاجراءات الفردية لها تأثير على قدرة الفرد في الاندماج في المؤسسة.¹

❖ الدراسات المتعلقة بمتغير الهوية المهنية:

- دراسة هادي خليل اسماعيل، كرين مصطفى خالد المجلة الأكاديمية لجامعة نوروزكوردستان العراق 2021 بعنوان دور القيادة الواعية في بناء الهوية التنظيمية دراسة تحليلية لاراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دهوك.

الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور القيادة في بناء الهوية التنظيمية بجامعة دهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حيث تميز متغير القيادة الواعية بثلاثة أبعاد هي الوعي بالذات، والوعي بالآخرين والوعي بالموقف ومتغير الهوية التنظيمية بالاستمرارية، التميز، والمركزية.

منهجية الدراسة:

تم تصميم استبيان كاداة لجمع بيانات الجانب الميداني حيث شملت عينة الدراسة 452 من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة.

¹ Sana guerfel - Hend, Manel el alboubi, fatima el Kandoussi, La socialisation organisationnell des nouvell recrues, Dans Rimhe = Revue interdisciplinaire management, Home Entreprise vol 1 n°4.2012 p 57, 58.

نتائج الدراسة:

- تواجد علاقات معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الواعية والهوية التنظيمية.
- تأثير القيادة الواعية معنويا على الهوية التنظيمية بوصفها متغيرا مستقلا.¹

• دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ جودة (2010) دراسة بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية

التنظيمية.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في النار بقوة الهوية التنظيمية.

منهجية الدراسة:

تم اختيار 4 جامعات كعينة عشوائية وزعت (280) استمارة على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاربعة وتم استرجاء (226) استبيان.

نتائج الدراسة:

رؤية مشتركة لدى اعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الخاصة بالاردن ازاء الهوية التنظيمية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات أفراد العينة تجاه الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات أفراد العينة ازاء الهوية التنظيمية ترجع الى مدة العمل في الجامعات الخاصة اذ تبين أنه كلما زادت مدة العمل في الجامعات الخاصة ترسخت الهوية التنظيمية بشكل أعمق.²

• دراسة مراني حسان (2007) بعنوان الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية النيل شهادة

دكتوراه في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة عنابة.

الهدف من الدراسة:

استمدت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية للاطارات بالمؤسسات الاقتصادية العمومية بالجزائر.

¹ بوعلالة عائشة، دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة أدرار، ص 61.

² عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ جودة، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية المهنية، مجلة جامع دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 02، 2010، ص 142-143.

منهجية الدراسة:

تم الاستخدام الجمع البيانات أداة الاستبيان والمقابلة أجريت الدراسة على عينة البحث المكونة.

بالنسبة للاستبيان و20 اطار بالنسبة المقابلة الذين يشتغلون بالمؤسسات الاقتصادية المتواجدة بمنطقة عنابة.

نتائج الدراسة:

تواجه الإدارة قلقا شديدا ناتج عن خوفهم من فقدان مناصب العمل في ظل الاوضاع المرتدية التي نعيشها المؤسسات العمومية الاقتصادية.

عدم القدرة على المشاركة الحقيقية في تحقيق النجاح والفعالية من طرف الاطارات وهو المصدر الرئيسي في الشعور بأزمة الهوية.

• دراسة شارف حسين (2012) بعنوان دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهوية المهنية لنيل شهادة ماجستير في

علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة وهران.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة مسألة التكوين المستمر وعلاقته بعملية اعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة لكونها تعتبر وسيلة لنقل معها عادات وممارسات هجينة ضمن ثقافة شعبية إلى محيط العمل مما يعطي تصورا مغلوطا في التحكم بالواقع المهني الذي يؤول الى ارتكاب اخطاء مهنية تهدد الاستقرار المهني.

منهجية الدراسة:

دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك ، تم الاعتماد على ادائي الاستمارة والمقابلة للكشف عن دور التكوين في اعادة الإنتاج للهوية المهنية.

نتائج الدراسة:

ان الهوية المهنية هي حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن ارادة المؤسسة سونطراك في ظل النظام المفتوح.

ثقافة مؤسسة سونطراك ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية.

اكتشاف هويات فردية جماعية ضمن قضاء مهني منظم

وجود اجساد مهنية بدون هويات مهنية بالمفهوم العلمي¹.

¹ شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهوية المهنية، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، ص17-18.

بوعلاية عائشة، دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، المرجع السابق، ص 70.

• دراسة لـ Mohammad nadeem et Al, baksistan, Lahore Mohammad nawaz

(2020) بعنوان دور الهوية التنظيمية في تحسين الاداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تأثير العدم الأمن الوظيفي على المنظمات وسلوك المواطنة (OCB) والاداء الوظيفي اي انعدام الأمن الوظيفي يقصر على الفرد نسيا وسبب في عدم قدرة الفرد على التأمل مع المواقف التي يتعرض لها وايضا اعتبار الهوية التنظيمية وسيطا يقضي على حدة انعدام الأمن الوظيفي.

منهجية الدراسة:

تم توظيف الاستبيان كأداة لجمع البيانات من المؤسسات الاستشفائية في باكستان لاهور ملء هذا الاستبيان من الاطباء والمرضات بلغ معدل الاستجابة 209.

نتائج الدراسة:

انقسام الدراسة البحثية إلى ثلاث مراحل في المرحلة الأولى كانت العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والاداء الوظيفي بصورة مترابطة للغاية ومرحلة ثانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرضات اما المرحلة الثالثة تم التحقيق في عمل الهوية التنظيمية على تعديل إرتباط انعدام الأمن الوظيفي بالاداء المهني وOCB حيث أظهر هذا التعادل وجود علاقة قوية بينهما.¹

• دراسة لـ **Lukasz sulkowski, justynadziezie, Boland (2020)** بعنوان الهوية التنظيمية

للعالم-تنوع وجهات النظر:

الهدف من الدراسة:

كان الهدف من هذه الدراسة هو اظهار تنوع إمكانيات تفسير الهويات في سياق المهنة الاكاديمية من خلال اظهار الأبعاد المختلفة المشاركة في المجتمع الاكاديمي وتحولات الشخصية المرتبطة بتجميع مواقف وسلوكيات معينة للعلماء.

منهجية الدراسة:

تذهب هذه المقالة إلى تحليل نقدي للادبيات التي تشمل معنى الهوية التنظيمية في السباق العلمي حيث تم عمل توسيع الخصائص المرتبطة مع هذه القضية.

¹ بوعاللة عائشة، دور الهوية التنظيمية في تحسين الاداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، المرجع السابق، ص72.

تقدم خلفية نظرية حول هوية العالم في سياق تنظيمي في هذه الدراسة البحثية التي تساهم في تشخيص العلوم الإدارية.

نتائج الدراسة:

تبرز مراجعة الأدبيات ان الهوية التنظيمية لا توجد كمفهوم تحليل منفصل ومع ذلك ثم السعي إلى الكشف عن امكانياتها.

قيام العلماء بإجراء تحليل تأثير العوامل المختلفة على حياة الاعضاء التي يمكن قراءتها في إطار استقبال الثقافات التنظيمية ومن بينها القوة التسلسل الهرمي الهيكل التنظيمي وخصوصية المهنة الأكاديمية.

08-موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

كان للدراسات السابقة التي تطرقنا إليها أهمية لارتباطها بموضوع البحث ولا ننس القيمة الكبيرة للنتائج الكبيرة التي توصلت إليها، حيث تعتبر هذه النتائج بمثابة إنطلاقات للعديد من الدراسات وعلى رأسها الدراسة الراهنة التي تناولت موضوع دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين، حيث أن هذا الأخير من أهم المواضيع التي غفلت عنه هذه الدراسات إلا أن هذا الإرث النظري قد عالج جوانب معرفية مهمة على الرغم من اختلاف مسارات وأماكن وزمن دراسة الموضوع الراهن إلا أنه زاد من الأهمية العلمية للموضوع وساهم في إثرائه من خلال المرتكزات النظرية والمنهجية التي استخدمت والتي بفضلها تم التعرف على مختلف المداخل النظرية والدراسات الميدانية وتحديد الأبعاد وأهم المفاهيم ورسم الإطار النظري من خلال صياغة الإشكالية والإرشاد إلى المنهج الملائم للدراسة وأيضاً ساعدت في صياغة بعض أسئلة الإستمارة من أجل الإستعانة بها ومناقشة نتائج الدراسة الراهنة، وعليه تكطون هذه الدراسة تمنجت في واقع التنشئة التنظيمية داخل المؤسسات.

يمكن القول أن هذه الدراسات السابقة كان لها الأثر البالغ في تكوين رؤية شاملة من الناحية النظرية والمنهجية والميدانية عن

موضوع الدراسة الحالية.

خلاصة:

سعت الدراسة الحالية في هذا الفصل إلى تحديد الإطار التحليلي لموضوع التنشئة التنظيمية والهوية المهنية ضمن العديد من الاعتبارات في أي بحث سوسيولوجي حددت فيه إشكالية الدراسة وطرح تساؤلاته وأسباب اختيارها والأهداف والأهمية من هذه الدراسة وتبني دراسات سابقة بمختلف جوانبها وإبراز معالم الدراسة التي فتحت لنا المجال لتقديم الدراسة الألهنة.

الفصل الثاني:

"التنشئة التنظيمية"

تمهيد

أولاً: سوسيولوجيا التنشئة التنظيمية

02-عمليات التنشئة التنظيمية

03-مجالات التنشئة التنظيمية

04- الممارسات التنظيمية في التنشئة التنظيمية

05-مداخل التنشئة التنظيمية

06-أبعاد التنشئة التنظيمية

07-خصائص التنشئة التنظيمية

08-أهداف التنشئة التنظيمية

09-أهمية التنشئة التنظيمية

10- نظريات التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية للعاملين

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر التنشئة التنظيمية في عصرنا الحالي أداة فعالة في تحسين نوعية التنظيمات التي تكون مسؤولة عن المعضلة الأولية التي يعانيها الموظف الجديد، فهي آلية مهمة مستخدمة أصبحت تعتمد عليها المؤسسات في أغلب الممارسات لما لها من أهمية كبيرة في تنسيق وخلق إنضباط داخل النسق الإداري، فالتنشئة التنظيمية لها دور كبير في تشكيل الهوية المهنية للعاملين.

وهذا ما سنتطرق إليه في دراستنا هذه حيث يتناول هذا الفصل عرضا للإطار النظري، حيث تم تناول الإطار النظري من خلال فصلين: الأول حول التنشئة التنظيمية، والثاني حول الهوية المهنية.

أولاً: سوسولوجيا التنشئة التنظيمية:

01-مراحل التنشئة التنظيمية:

بصورة عامة تتضمن التنشئة التنظيمية ثلاث خطوات متميزة تمثلت في:

1-1-التنشئة التنظيمية الإستباقية أو الأولية:

إن التنشئة التنظيمية هي العملية التي تمكن الفرد الإنتقال من وضعية غرباء عن المنظمة إلى وضعية أعضاء مشاركين وفاعلين وهذا الإنتقال يتم عبر مراحل بالتنوع في الشدة والمحتوى، ويصبح الفرد عضواً فعالاً وقد استمد كل من فيلدمان Feldman وفان مانين من أعمال ميرسون الجماعة المرجعية والتنشئة الأولية La socialisation anticipatrice أن التنشئة التنظيمية تبدأ قبل الدخول إلى المنظمة.¹

تتمثل هذه المراحل قبل انضمام الموظف للعمل فعليا أي التحضير للالتحاق لمهنة ما وما يرافقها من تجميع المعلومات حول طبيعة العمل الذي يرغب في مزاولته تشمل هذه المرحلة توقعات وتصورات ومشاعر تجاه المنظمة والوظيفة، حيث تلعب عروض العمل وسمعة المنظمة وخبرات الموظفين السابقين دوراً هاماً في تشكيل توجهات الموظف الأولية.

وبناء على ذلك يكون الموظف أثناء فترته الأولية أي قبل الدخول في المنظمة الجديدة قد طوّر عقداً سيكولوجياً استباقياً أو ربما مخططاً مسبقاً ساذجاً غير مكتمل حيث يعتبر أول لقاء بين الفرد والتنظيم بمثابة عقد سيكولوجي مع الموظف الجديد، حيث هذه المرحلة تهدف إلى تعريف الموظف الجديد بقيم المؤسسة حتى يتفهم الثقافة التنظيمية وهي التي تؤثر إيجابياً أو سلبياً في عملية التوظيف حيث يشكل المرشح توقعاته المبدئية كانت واقعية أم لا حيال المنصب المعروض وعند اختياره يتخذ قراراً بالرفض أو القبول بحسب توقعاته الكلية ونظرته المستقبلية التي تؤثر في عملية دخوله إلى الحياة العملية.²

¹ Delphine, la case-le role de l'individu dans la socialisation organisationnelle, le cos des employés dans les services de restauration rapide et de grande distribution, thèses de doctorate la science de gestion Berlin Reger, univesité D'AIX - marseille3, FRance, 2001, P.95.

² ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، المرجع السابق، ص 24

1-2- مرحلة الإدماج:

تبدأ هذه المرحلة مع شروع الأفراد في عملهم وأداء واجباتهم إذ يبدأ الفرد في البحث عن ما يجعل عمله أكثر وضوحاً وسهولة حيث في هذه المرحلة يتعرض لعملية تشريه لقيم وثقافة المنظمة والسلوكات السائدة فيها إضافة إلى دخوله في جملة علاقات مع زملاء العمل.¹

تعتبر هذه المرحلة فترة حرجة للموظف ويتوقف نجاحها على قدرته على التعايش مع واقع التنظيم وقيمه والظهور كعضو مشارك وفعال باكتساب القيم وأنماط السلوك المناسبة التي تعد شرطاً أساسياً في عملية التكيف وإكتساب الكفاءات المهنية التي تساهم في نجاح عملية الإدماج.²

إن هذه المرحلة يبدأ فيها الموظف بالتكيف مع بيئة العمل الجديدة ويتعلم كيفية أداء مهامه بشكل فعال وذلك بالدعم الذي تقدمه المنظمة من توجيهات التي تواجهه أثناء وتقديم معلومات حول عمله لمساعدته على التكيف والتوافق وتجنب العوائق والتحديات التي تواجهه أثناء مسيرته المهنية واختباره للواقع التنظيمي والمشاركة في بفعالية لتحقيق عضوية كاملة، حيث تعتبر هذه المرحلة الأساسية في تحديد الاداء واستيعاب ثقافة المؤسسة وقيمتها في المستقبل.

1-3- مرحلة إدارة الدور:

حسب فيلدمان يسميها مرحلة -مرحلة التغيير والاستيعاب حيث أن الأفراد في هذه المرحلة من المتوقع أن يتغير وفقا للاتجاهات التنظيمية المطلوبة تكيفه لها لاكتساب وتطوير الأفكار ونماذج السلوك التي قد يتعرض لها في المؤسسة. تتضمن هذه المرحلة رؤية جديدة للذات تشمل أدواراً جديدة تدرج في أهميتها وتكون آفاقاً عالية مستقبلية تحفز على استمرار العضو الجديد في المنظمة وتأمين ما تقدمه له المنظمة من محافظة وتدعيمات وتحفيزات التي قد يجدها البعض مركزية وأساسية للاستمرار والبعض الآخر يجدها هامشاً.³

¹ شايب حدة أمينة، طبال لطيفة، التنشئة التنظيمية للموارد البشرية في ظل قيم المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 2021، ص 310.

² Delphine, la caze , cite p101.

³ Porter, Lyman, W. Behavior in organization , McGraw Hill, Auckland, USA, 1975, P165

إذ يحاول العامل الجديد في هذه المرحلة حل مشاكل التناقض وغموض الدور، حيث يواجه الموظف فيها صراعات بين الحياة المهنية والخاصة على اختلاف أنواعها ومدتها حيث بعدها يصبح للموظف هوية مهنية تنظيمية وأجاءات وقيم وأنماط من السلوك المتماشية مع ثقافة المؤسسة التي تسمح بتسيير دوره ويصبح فعالاً في التنظيم.¹

يصبح الفرد العامل عضواً فعالاً في المنظمة ويكون ملتزماً بقيمتها وأهدافها متوافقة مع متطلبات وظيفته واحتياجات المنظمة بهدف التطور والتقدم واكتساب مهارات وخبرات جديدة للتميز بالكفاءة المهنية في حياته المهنية داخل المؤسسة.

02-عمليات التنشئة التنظيمية:

تعد عمليات التنشئة التنظيمية رحلة منهجية تبدأ مع انضمام الموظف الجديد إلى المنظمة وتستمر حتى إندماجه بشكل كامل في ثقافتها وسلوكها، حيث تشكل رحلة هامة بالنسبة للموظف من ناحية فهم قواعد اللعبة في بيئة العمل واكتساب المهارات اللازمة النجاح وتكوين علاقات مع زملائه ومن ناحية المنظمة، حيث تقوم بالتوجيه والإرشاد وتحسين الإنتاجية وخلق الابتكار.

تمثل هذه العمليات في كيفية تحقيق انتماء الفرد كموظف داخل مجتمع المنظمة وكيفية تبلور هويته وامثاله للعملية التسييرية للمنظمة، فيلقن عن طريق مرؤوسيه العناصر السوسيو ثقافية التي تخص المحيط الاجتماعي للمنظمة وبالتالي فهي سيرورة تسمح باكتساب أشكال السلوك والتفكير المتعلقة بالشعور بالجماعة والمنظمة التي ينتمي إليها، وتبني لنمط معيشي ومعايير سلوكية تشكل جماعة الانتماء فالتنشئة التنظيمية هنا تمثل كل ما يرتبط بطريقة سير العمل والمهام.²

تظهر عملية التنشئة التنظيمية في فهم ومعرفة العامل بتاريخ مؤسسته التي يعمل بها وطبيعة الخدمات التي تقدمها وكيفية عمل الهيكل التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة وكذلك الإدراك الجيد لطبيعة الإجراءات المتبعة والمتقيد بها داخل المناخ التنظيمي للمؤسسة.³

تتبلور عمليات التنشئة التنظيمية في خاصيتين حيث نجد خاصية أولى عملية فردية التي تحصر في طريقه عمل الموظف وسعيه لتحقيق أهداف مؤسسته وكسب المهارات والمعارف وتحقيق التمييز المهني والخبرة المهنية التي تحدد أداءه ودوره داخل المنظمة، وخاصة المؤسساتية التي تتجلى في سعي المؤسسة إلى كسب موظفيها عبر تلقينهم أهم الأساسيات التي يسير عليها العمل والتقيد بالثقافة

¹ شرايطية أسماء، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بأساليب التسيير من وجهة نظر المعلمين في المؤسسة التربوية والتعليمية، أطروحة دكتوراه في العلوم في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، 2022م، ص 60.

² يوسف جغلولي، المناخ التنظيمي كبيئة اجتماعية للتنشئة التنظيمية لسلوك العامل داخل المنظمة الجزائرية، المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، المجلد (3)، العدد 05، ص05.

³ مسلم سليمان، روح الانخراط والتغيير التنظيمي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران02، 2008، ص57.

والقيم والتفاعل العملي مع زملاء العمل والرؤساء من خلال الجذب والتحفيز والتوجيه وحل الصراعات التنظيمية التي تواجه الموظف وتعزل سير نظام المؤسسة وتحقيق متطلباتها وأهدافها المهنية.

03-مجالات التنشئة التنظيمية:

اقترح المنظرون لظاهرة التنشئة التنظيمية مجالات كبرى تمثلت في:

3-1-مجالات التنشئة التنظيمية من منظور كينشيافيتش Fisher:

التعلم التمهيدي الذي يدرك فيه الاوضاع الجدد أن التعلم مطلوب ويجددونه عند الضرورة.

التعلم عن المنظمة أي تعلم القيم والأهداف جماعة الثقافة التنظيمية.

التعلم الجماعي والعمل الفرقي في مجموعات أي تعلم قيام جماعة العمل والصدقات والمعايير الأساسية.

تعلم كيفية أداء الوظيفة أي تعلم المهارات والمعارف الضرورية للأداء بفعالية وتحسين أداء الوظيفة.

التعلم الشخصي والتغير يقصد به تعلم الأعضاء الجدد أكثر عن أنفسهم أي الهوية وصورة الذات وتحفيزه نحو الدافعية والقدرة على

الإنتاج.¹

3-2-من منظور قبله مان Feldman :

– تعلم المهام المرتبطة بالوظيفة.

– تعلم أدوار العمل.

– تعلم العمل في فرق أو جماعة العمل.

– تعلم الخصائص التنظيمية.²

¹ معاوي سامية، قرني عبد الحميد، تصور مفاهيمي تحليلي العلاقة الثقافة التنظيمية بالثقافة الفرعية المجتمعية، بالمؤسسة المينائية سكيكدة، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 03، ص 211.

² Feldman, D.C (1989), Socialization Resolization and training : Reframing the research agenda in goldstein and Associates, training and devlopment in organization Jossey –Bass P236.

3-3- من منظور هولتون:

المجال الفردي: اتجاهات، توقعات، القدرة على الاقتحام.

مجال الناس: إدارة الانطباع، العلاقات، الإشراف.

مجال مهام العمل: فهم العمل، معرفة العمل، المعرفة والمهارات والقدرات.¹

04- الممارسات التنظيمية في التنشئة التنظيمية:

تعد هذه الممارسات بمثابة مجموعة من الوسائل والطرق والأعمال التي تقوم بها المؤسسة أو أعضائها من أجل عملية التنشئة التنظيمية للموظفين الجدد من أجل اكسابهم القيم والثقافة والمعاف وكل العناصر اللازمة التي تعتبر ضرورية لإدماجه وضرورة بالإتناء إذ تلعب التنشئة التنظيمية دورا هاما في دمج الموظفين وتزويدهم بالمعرفة والمهارة اللازمة للنجاح في أدوارهم الوظيفية، ولتحقيق ذلك تعتمد المنظمة على جملة من الممارسات التنظيمية في سبيل تحقيق أهدافها وتحقيق فوائد إيجابية تعود على كل من الموظفين والمنظمة. أي الممارسات هي ما تمارسه المنظمة على الفرد لتجعله عضوا فاعلاً حتى تتمكن المؤسسات من المحافظة على مواردها البشرية خاصة الجديدة منها، فهي بحاجة إلى ممارسة استراتيجيات ووضع سياسات بهدف تحقيق الإدماج السريع للأفراد الجدد بالمنظمة، وخلق الشعور بالانتماء وتحسين صورة المؤسسة وثقافتها وتحقيق التفاعل الاجتماعي من خلال تكوين علاقات بين الموظفين الجدد والقدامى وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تقديم الإرشاد وتوجيه المهام والوظائف والمسؤوليات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بخبرة وفعالية، لم تعد عملية التوظيف تعتمد استقرار الموظف الجديد في منصبه خاصة وأن ممارسات التنشئة التنظيمية لا تأخذ محمل الجد في المؤسسة الجزائرية التي تستخدم التكوين والطرق الأخرى بغير وعي من حيث أهميتها في عملية التنشئة، وحتى في الدول الغربية فبالرغم من تعدد البحوث والدراسات لم تحدد بعد البحوث والدراسات لم تعد بعد الممارسات الأكثر فعالية.²

¹ شرايطية أسماء، حليلة قادري، إستيعاب التنشئة التنظيمية في المؤسسة التربوية لدى المعلمين الجدد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة وهران 2 الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 317.

² ياسر فتحي الهنداوي المهدي، المرجع السابق، ص 22.

تم استخدام مصطلح الممارسات عوض استراتيجيات أو اجراءات لأنه أكثر تلاؤماً للتعرف على مختلف النشاطات التي تقوم بها المؤسسة وأعضائها من أجل هيكلية عملية التنشئة التنظيمية سواء كانت هذه النشاطات مقصودة أو غير مقصودة فمصطلح استيراثية يعنى به عملية رسمية ومخططة وإهمال الجانب غير رسمي.¹

إن أول من استعمل مصطلح الممارسات التنظيمية كان "فان مانين" و"شين"، حيث قاما بتحديد مضمون الممارسات ثم تصنيفها إلى نموذجين حيث بين شين أن التفاعل بين الفرد والمؤسسة ينتج عنه عمليتين عملية تأثير المؤسسة على الفرد من خلال التنشئة التنظيمية وعملية تأثير الفرد على المؤسسة من خلال الإبداع، وركز فان مانين على تأثير التنظيم على الفرد و طور مصطلح ممارسات التنشئة التنظيمية، كما أنه قلل من دور الموظفين الجدد.²

أي يبين الباحثان حدوث عملية تأثير وتأثر أي فعل ورد فعل بينهما المنظمة تؤثر على الفرد عن طريق تكوينه بينما الفرد يؤثر على المنظمة من خلال نجاحها أو فشلها، فعلى الرغم من وجود منظمة وقواعد تحكم فيه إلا أن سلوكيات الفرد وتفاعليته تشكل ثقافتها وتؤثر على أدائها بشكل مباشر وغير مباشر.

ولعله يمكن التنشئة التنظيمية من مدخل المنظمة ومن مدخل الفرد إذ أنها عملية تبادلية أي تنشئة الموظف الجديد بواسطة المنظمة وتفاعل العضو الجديد نفسه مع عملية تفاعلية من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين الفرد والمنظمة مما يحدث التأثير المتبادل بينها. تدعم أهداف المنظمة وقيمها.

خلق تجربة إيجابية للموظفين الجدد ومساعدتهم على النجاح في مهنتهم.³

05-مداخل التنشئة التنظيمية:

5-1-مدخل المبادرة التنظيمية:

يبرز هذا المدخل تركيزه على اختيار الطريقة التي تتبعها المنظمة في بناء خيارات التنشئة لدى أعضائها، حيث يكون دور الأفراد في عملية التنشئة بصورة كاملة، إذ يعد هذا المدخل أحد مداخل التنشئة التنظيمية الذي يركز على تمكين الموظفين الجدد من تحمل المسؤولية وخلق بيئة عمل إيجابية تحفز على الإبداع والابتكار من خلال المنظمة.

¹ بلعباس عبد الوهاب، آلية التنشئة التنظيمية وإدارة التنوع الثقافي في المؤسسة مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، 2016م، ص75.

² بلعباس عبد الوهاب، المرجع السابق، ص76.

³ عبد المحسن الطائي، نفس المرجع، ص36.

- مدخل المبادرة الذاتية:

ينتمي هذا المدخل إلى دور الأفراد في المنظمة، حيث ينظر إليهم نظرة إيجابية لما لهم من دور فعال ومحور كافي في عملية التنشئة التنظيمية، فهو يركز على ما تقدمه العقول البشرية من المبادرة الذاتية للفهم والاستعاب وسرعة التطبيق والتحلي بالدور التنظيمي الجديد الذي أصبح يشغله الفرد.¹

5-2- المدخل التفاعلي:

يحاول هذا المدخل التوفيق بين المدخلين السابقين، حيث تناول الفاعل بينهما أي العوامل الفردية والتنظيمية في عملية التنشئة التنظيمية ويؤكد المنظور التفاعلي على تكامل المنظور الفردي والمنظور التنظيمي من خلال عملية تأثيرهما على نواتج التنشئة التنظيمية. يعتبر الفرد حلقة أساسية في بناء المنظمات وتحقيق أهدافها ومتطلباتها أي لا يمكن الاستغناء عنه، ولا يمكن للفرد التعايش دون عمل ودون تحقيق حاجاته وأيضاً دون أن يحقق عملية التكيف والتعايش داخل المؤسسة.²

وبالتالي التأثير على الهوية الفردية لهم فالهوية دائماً ما تكون متعددة ومتعلقة بمجموعة من المعاني الناتجة عن سياقات مختلفة للذات، ومن خلال التفاعلات الاجتماعية والمهنية والثقافية وغيرها، فغالبا ما تتعارض التنشئة المؤسساتية مع التنشئة الفردية، تتطور فبشكل أو آخر تؤثر هذه الممارسات على الهوية المهنية للموظف الجديد إما إيجابيا أو سلبيا.³

06- أبعاد التنشئة التنظيمية:

تم تحديد عدة أبعاد للتنشئة التنظيمية، توافقت عليها العديد من الدراسات السابقة، وهي كالتالي:

6-1- التدريب :

وهو العملية التي يستطيع الأفراد من خلالها اكتساب المهارات لأداء وظائفهم للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، وأشارت دراسة (Colquit : 2002) إلى أن التدريب يحسّن من الأداء الوظيفي والكفاءة الذاتية والقدرة المعرفية للأفراد، ويرى (Gandner et all :2002) أن التدريب أحد البرامج الأساسية والرسمية في عملية الإعداد في المؤسساتية، حيث يكاد يكون

¹ ميلاد بوحفص، ممارسات التنشئة التنظيمية، مرجع سابق، ص86.

² ميلاد بوحفص، مرجع نفسه، ص87.

³ Alex, M: L'idantité individuelle et les contextuealesation de soi revue la philosophie. vol n°43.2015. P101-114.

حجر الزاوية في عملية تأهيل الموظف الجديد لما له من دور مهم في تكييف الموظفين الجدد مع وظائفهم الجديدة من خلال تزويدهم بالمعرفة والمعلومات اللازمة التي تمكنهم من تنفيذ وظيفتهم بكفاءة وفعالية.

6-2-الفهم:

عرف (Garden 2012) الفهم بأنه هو العملية التفاعلية يتلقى فيها الشخص المعلومات التي يحتاجها لإظهار لشخصيته وأهداف عمله التي تنفق مع أهداف وثقافة منظمة، فأشخاص الجود لديهم حاجة ملحة لفهم والتعرف على ثقافة المنظمة: من حيث اللغة وفهم قيم وأهداف المنظمة من أجل القيام بالأدوار التنظيمية الموكلة إليهم، ويتعلمون بسهولة ويسر ماي حقوقهم والتزاماتهم، وكذلك فهم القوانين والإجراءات واللوائح الخاصة بالمنظمة لشئون العمل بالمنظمة، بإضافة إلى ذلك يتم الختصاص وتطوير المعرفة بالحقوق والواجبات الخاصة وقت الإتصال) ومهارات التفاوض مع الزملاء والتعامل مع النزاعات، وكذلك مهارات إدارة الذات وقيادة مجموعات العمل والعمل الجماعي، إلى جانب القدرة على تطبيق فكرة طريقة الميكنة، والتطوير المستمر والتكيف مع التطورات التكنولوجية.¹

6-3-دعم زملاء العمل:

يرى (Taormina,2024) أنه يعني أن الفرد يتلقى تفاعلات ومساعدة ورعاية من زملائه على أن تكون هذه التفاعلات دائمة وإيجابية ومؤدية إلى العمل في تمثل نقطة مركزية ومهمة في نقل ثقافة وقيم المنظمة، ويتم إختيار الموظفين الجدد على أساس تجاربهم السابقة وتقييم علاقات الشخص مع زملائه الآخرين في المنظمة ومستوى الدعم الذي يقدمونه، وهذا الدّعم يساعد العاملين الجدد والقدامى على تحمل ضغوط العمل والقبول بها والتعامل معها، مما يؤدي إلى تقليل، يتم تخفيف ضغوط العمل والضغوط التنظيمية والتخفيف من الآثار السلبية المحتملة لبيئة العمل، مما يسهم في رفايتهم الشخصية وبالتالي تحسين صحتهم النفسية وتزويدهم بالدعم الذي يحتاجونه في العمل، وأشار(Mayo) إلى أن دعم زملاء العمل يعد من المحفزات للموظف، أي تساعد العاملين على التعامل مع ضغوط العمل والتخفيف من الآثار السلبية التي تواجه العاملين.²

¹ عبد الوهاب الراعي، الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية في مكان العمل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث العلمية المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد05، العدد01، جانفي 2024، ص 194.

² مجيد الكرخي، التخطيط الاستراتيجي، عرض نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر، عمان، 2009م، ص 121.

6-4- التوقعات المستقبلية:

عرف Taonmina التوقعات المستقبلية بأنها أحد المجالات الرئيسية لإعداد المنظمة لأنها تعكس صورة لتصورات الأشخاص الجدد لفرض العمل الجديدة بالإهتمام والمهمة في المنظمة التي يعملون فيها، حيث أن التوقعات المستقبلية تحدد مسار الشخص الجديد في منظمته ويتعلق السؤال أيضا بتوقعات مهام الفرد في المستقبل والمكافآت التي يمكن أن يحصل عليها الشخص وكلما تم تلبية هذه التوقعات بصورة أكثر أصبح الناس أكثر سعادة ورضا في عملهم بالمنظمة، ويرى (Villa vie encio 2014) أن هذا يعد من أهم أبعاد الاستعداد التنظيمي، لأنه يمثل تصور الفرد لإمكانية العثور على عمل مرضي وهاذف في المنظمة التي يعمل بها، ويتوقف عليها مصير المنطق سواء واصل العمل أم ما هي المهام التي يقوم بها في وظيفته أو ما هي المكافآت التي سيحصل عليها مقابل عمله وأشار (Byron 2008) إلى وجود علاقة بين التوقعات المستقبلية والأداء الوظيفي والتي تستند إلى نظرية الأمل وذلك عندما يتوقع العاملون أنهم يعملون في مهن مجزية فإن مكونات الأمل تتحقق وتؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي.¹

07- خصائص التنشئة التنظيمية:

إن هذه الخصائص المميزة للتنشئة التنظيمية، تبرز أهمية هذه العملية في تشكيل الهوية المهنية للأفراد وتعزيز انتمائهم وولائهم للمنظمة وتبرز هذه الخصائص في:

- أنها عملية مستمرة تبدأ عند دخول الوافد الجديد إلى المنظمة ولا تستمر إلا بانتهاء مشواره المهني.
- تتميز باكتساب كل فرد شخصية اجتماعية متميزة قادرة على التحرك والنمو قادرة على النمو الاجتماعي في إطار ثقافي معين وعلى ضوء عوامل وراثية وبيئية.
- أنها عملية متشعبة لها أهداف كثيرة تستعين بأساليب ووسائل متعددة تؤثر على شخصية الفرد بنقله من كائن يعتمد على استعداداته الفطرية إلى كائن اجتماعي له فردية اجتماعية تنفي إلى حد ما مع شخصية الآخرين في المنظمة.
- أنها عملية تقوم بتهيئة الفرد بالتكيف مع ظروف الحياة البيئية للمنظمة.
- عملية تعلم اجتماعي يتم من خلالها تعلم الأدوار واكتساب المعايير الاجتماعية والأنماط السلوكية التي توافق عليها الجماعة وترتضيها المنظمة.
- زيادة الرضا والأداء وانخفاض احتمالية مغادرة المنظمة.

¹ مجيد الكرخي، المرجع نفسه، ص122.

- عملية تفاعلية من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين الفرد والمنظمة مما يحدث التأثير المتبادل بينهما.
- تدعم أهداف المنظمة وقيمها.

-خلق تجربة إيجابية للموظفين الجدد على النجاح في مهنتهم.¹

08-أهداف التنشئة التنظيمية:

- بما أن التنشئة عملية أساسية تسعى المؤسسات من خلالها إلى دمج الموظفين في بيئتها وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح التنظيمي، أي أن للتنشئة التنظيمية أهداف رئيسية تسعى المنظمات التي تحقيها بواسطتها إذ تمثلت في:
- نقل المعلومات ذات الصلة بالوظيفة والمهمة إلى العضو التنظيمي الجديد وأيضاً تسعى إلى تحفيز للتعلم من أجل التعريف بالمحيط التنظيمي وما يحتويه من قيم ومعايير وأتماط السلوك الضرورية.
- ضبط سلوك الفرد وإشباع حاجاته بطريقة تساير القيم والأعراف الاجتماعية وتساعد على تكوين الاتجاهات المعترف بها في المنظمة.
- تلقين الموظف النظم الأساسية التي تبدأ من التدريب على الأعمال والعادات والنظام حتى يتحقق الامتثال لثقافة المنظمة.
- تنمية الذات عبر سياق النمو الاجتماعي ومن خلال تفاعل المنشأ مع الآخرين في أدوارهم ومواقفهم التنظيمية.
- تنمية الذات عبر سياق النمو الاجتماعي ومن خلال تفاعل المنشأ مع الآخرين في أدوارهم ومواقفهم التنظيمية.
- إن الفرد لا يولد اجتماعياً لذا من خلال التنشئة يتمكن من اكتساب الصفة الاجتماعية والحفاظ على فطرته السليمة وإبراز جوانب إنسانيته.
- اكتساب النسق السلوكي أي يهذب الفرد سلوكه ونسقه وفق متطلبات المنظمة التي يعمل بها.
- تنمية قدرات الفرد وتزويده بأساليب التعامل والتفكير وتميزه الاستقلالية ونمو شخصية تميزه عن غيره.
- غرس ثقافة المنظمة في شخصيته فالفرد في علاقة وثيقة وتبادلية بين الثقافة والتنشئة.
- تطوير مهارات العمل والقدرة على التكيف مع معايير وقيم مجموعة العمل.
- استمرار تنقل ثقافة المنظمة من جيل إلى آخر حيث أن استمرار المنظمة وبقاء ثقافتها وكل ما يميزها لن يحدث إلا بالتوافق عبر الأجيال.

¹ نهاية عبد المحسن الطائي، تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المخرجات الوظيفية، رسالة ماجستير في علوم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2021، ص36.

- تعزيز الالتزام التنظيمي والشعور بالانتماء.
 - إحداث تغيير اجتماعي في المفاهيم والقيم وأمط السلوك وتعزيز الهوية التنظيمية.
 - تسهيل عمليات التكيف وتحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين
- وعليه تسعى التنشئة التنظيمية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بغية الاستمرار وبناء ثقافة تنظيمية قوية موحدة تدفع إلى النجاح والتطور المشترك.

09- أهمية التنشئة التنظيمية:

- للتنشئة التنظيمية أهمية خاصة من عدة منازير فمن منظور أصحاب العمل (المنظور التنظيمي)، تكمن أهميتها في:
- تأثير قوي ومستمر على الاتجاهات والسلوكيات المرغوبة في العمل.
 - تحقيق رضا وظيفي أعلى وأفضل.
 - إبداع في الدور.
 - قلة التفكير في ترك عمل المنظمة.
 - التنشئة التنظيمية آلية لنقل ثقافة المنظمة.
- حاجة الأفراد الجدد لتعلم طريقة العمل في المنظمة، الأمر الذي يتطلب منهم معرفة القيم والسياسات التنظيمية وهو ما تهم به عملية التنشئة التنظيمية بالإضافة إلى ما يترتب عن التنشئة التنظيمية من آثار إيجابية للفرد والمنظمة ولذلك يحتاجها الأعضاء الجدد للتكيف مع المنظمة والاستفادة من نواتجها الإيجابية على المدى الطويل.
- ومن منظور الأعضاء الجدد (المنظور الفردي) تكمن أهميتها في:
- التأثير على نواتج المهنة مثل: الدخل، الترقية.
 - التقليل من القلق والضغط في العمل وتزيد الفعالية الذاتية.
 - التكيف السريع مع المنظمة.¹

¹ طويلة كريمة، الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الإطارات، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007م، ص 19.

تعد التنشئة التنظيمية بوابة نحو الإدماج السلس في بيئة العمل الجديدة وتشكل أساس المسيرة المهنية نحو التّجّاح والإنتماء، حيث تعد استثماراً ذا عائد مرتفع للموظفين والمنظمات على حد سواء، لذلك لا بد الإهتمام بتطوير البرامج وخلق بيئة تنظيمية فعالة ومنتجة للمواهب والكفاءات أي وضع حجر الأساس لإزدهار المنظمات، حيث تتلخص أهميتها في:

دمج الموظفين بشكل فعالة بهدف تحسين الرضا الوظيفي تحمّر حققت معدلات دورات الوطنين وذلك بتحسين الإنتاج وتطوير البرامج .

تعزيز الإشل والابتع وتحسين طرق الأداء لبلوغ درجة اللقاءات المهنية.

تحسين سمع المؤسسة وجذب المواهب وتحقيق اسمة الإنتماء لها.

لذلك يجب الإهتمام بتنشئة العاملين للوصول إلى المعنى وفق السير على هرم تنظيمي يقف للإستمرارية نحو التقدم.

10- نظريات التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية للعاملين:

التكوين هو نوع خاص من التنشئة التنظيمية، والمهنية التي تقوم بها معاهد التكوين مسبقاً قبل التوظيف والممارسة الفعلية للمهنة، يهدف تلقين الأفراد المعايير والقيم المهنية، لضبط سلوكيات الأفراد بما يتوافق ومتطلبات المهنة وأهداف المؤسسة، ويمكن تكوين الموظفين بإعداد برامج، وخطط تكوينية من طرف المؤسسة تهدف إلى الرفع من كفاءة العامل وتحسين أداءه، لذا فإن تفسير العلاقة بين عملية التكوين المسبق، والمستمر وتشكل الهوية المهنية تقودنا إلى البحث في أهم النظريات السوسولوجية المفسرة لعلاقة التنشئة التنظيمية بتشكيل الهوية المهنية، وهذا ما سنعرضه بالتفصيل.

هناك تعدد وتنوع في النظريات المفسرة للتنشئة التنظيمية، فهي تتباين بين الرؤى النظرية ذات البعد الوظيفي التي 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 وتكليفه مع أهداف المؤسسة وفق طبيعة الفرد، ثم تأتي النظريات التكاملية التي توفق بين الفرد والتنظيم، على هذا الأساس حاولنا تصنيف نظريات التنشئة التنظيمية كالتالي:

10-1- النظريات التي تركز على التنظيم:

تتمثل في النظريات الكلاسيكية، الوظيفية، العقلانية البحثية) التي كانت تركز على تنشئة الفرد بما يخدم أهداف المؤسسة للرفع من الإنتاجية، دون مراعاة الجانب النفسي، والاجتماعي الأفراد، من بين تلك النظريات نجد نظرية التنظيم العلمي للعمل لفريدريك تايلور التي يركز فيها على تدريب العمال بهدف إنجاز مهامهم بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية، وتخفيضهم بالمال.

كما نجد "إميل دوركايم" هو الآخر ركز في تحليله لموضوع التنشئة التنظيمية على تحقيق أهداف التنظيم وليس الأفراد، يجعل التقليد الدوركايمي من التنشئة الشرط الأساسي للترقية، وتنمية داخلية وعميقة توجه الفرد في اتجاه محدد طوال حياته"، كذلك إسهامات "ماكس فيبر" جاءت في نفس التيار، حيث وضع فيبر النموذج البيروقراطي بإعتباره الأسلوب الذي تستطيع من خلاله المنظمات أن تسيطر على سلوكيات العمال بوضع إجراءات وقواعد صارمة.¹

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

10-2- النظريات التي تركز على الفرد:

إن عدم نجاعة النظريات الكلاسيكية في تحقيق تنشئة تنظيمية فعالة، نتيجة ما أفرزه التسيير العقلاني من مخاطر كبح الآلات، وتخريبها من طرف العمال نتيجة رفضهم للنظام الذي لا يهتم بإنسانيتهم، أصبحت هناك ضرورة للاهتمام بالفرد، والجانب الغير رسمي بالمؤسسات، لذا ظهرت نظريات مدرسة العلاقات الإنسانية التي تركز على الجانب النفسي الاجتماعي للعمال، وإختيار أسلوب تنشئة تنظيمية يقوم على مراعاة حاجيات الفرد ومتطلباته، من بين تلك النظريات نذكر: نظرية إلتون مايو "أبراهام ماسلو فريديريك هرزبيرغ".²

10-3- النظريات التكاملية (الشاملة):

ما يعاب على مدرسة العلاقات الانسانية في الاهتمام المبالغ فيه للفرد وحاجاته النفسية والاجتماعية، وإغفال الجانب الاقتصادي، إضافة إلى اعتبار المؤسسة نظاما مغلقاً، هذا ما يجعل المنظمة تعمل في بيئة منعزلة عن العالم الخارجي، خاصة في ظل المنافسة في المجتمع الحديث، التي تتطلب مراعات تقلبات السوق، والسياسية، والاقتصاد العام وأخذ ذلك يعين الاعتبار عند وضع خطط التنشئة التنظيمية، هذا ما أدى إلى ظهور النظريات التكاملية الشاملة، التي تقوم على توفيق بين متطلبات الفرد والتنظيم في آن واحد، إضافة إلى تحقيق التوازن بين المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالعنصر البشري الذي أصبحت لديه

¹ هبة ياسف، دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق التميز، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الأمين، سطيف 02، 2020م، ص65.

² بقول زهير، محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريديريك هرزبيرغ، أطروحة دكتوراه في علم النفس، قسم علم النفس علوم التربية والأرطونيا، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2006م، ص55.

الحرية في خياراته المهنية، مما يتطلب توفير أسلوب تنشئة تنظيمية، بتلائم وتقلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي الذي تعمل في إطاره المؤسسة، ومن هذا بدأ الاهتمام الفعلي بموضوع الهوية المهنية، من أهم الدراسات نذكر ما يلي:

أ-رونو سانوليو:

تطرق سانوليو إلى موضوع التنشئة التنظيمية في إطار دراسته للبعد الثقافي للمنظمة، لقد اعتبر "رونو سانوليو" محيط العمل كفضاء للتعلم، بحيث يجد العمال أنفسهم مجبرين على تعلم الطرق المثلى لتأدية العمل على أكمل وجه، بهدف زيادة الانتاج كما يتعلمون كذلك كيفية التواصل مع الزملاء، ومع المسؤولين بأسلوب يضمن السير الجيد للمؤسسة، فهو المكان الذي تلي فيه حاجيات العمال الإنتمائية وحاجاتهم الإعترافي بهم إجتماعيا وهذا ما أسماه " سانوليو" بالبعد الثقافي للمنظمة أو منظومة العمل ويقصد من خلاله "أن محيط العمل ليس حكرا للعوامل الإجتماعية فحسب، وإنما هو كذلك مكان لتشكيل هويات فردية أو جماعية.¹

ب-كلود دوبار:

لقد كان اهتمام "كلود دوبار" بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية، حيث يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية، ولهذا فقد أدرج في مؤلفه التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية في العمل، حيث تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية عملية غير منتهية، والتي ليس بإمكان أن نتعرف بطريقة خطية وميكانيكية على نموذج الإنسان من قالب واحد بعد الطفولة، ولعل تبرير "كلود دوبار" لمرحلي التنشئة الاجتماعية والتنظيمية هاتين أهم مصدرين لبناء الهوية المهنية والمصدرين الرئيسيين الذي يحتويان على كل ما هو فردي واجتماعي وهيكلية، ومؤسسية، حيث يرى "أن الهوية ليست حسا أحادي البعد وإنسان متعدد الأبعاد، حيث يلتقي بمضامين متنوعة ومختلفة وبذلك يؤدي أدواراً متعددة التي تلي حاجاته الأساسية في هويته.²

ج - فليب بورنو:

تطرق فليب بورنو إلى آليات بناء وتشكيل الهوية المهنية وذكر من بينها التكوين، حيث: "أنه يجب أن تتكيف المقررات الدراسية مع مقتضيات المهنة، وخصوصياتها، وأهداف المؤسسة والتحول التي يشهدها المحيط الاجتماعي، والاقتصادي."

¹ قلقول ليلية، هادف أحمد، المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل (Anem)، مجلة الأبحاث النفسية والتربوية، مخبر التطبيقات التقنية والتربوية، جامعة قسنطينة، المجلد 02، العدد 10، جوان 2017، ص 424.

² بدران دليلة، الهوية المهنية للعامل بين الإدماج والأمن الوظيفي، مقارنة السوسيوثقافية لكلود دوبار " وسانوليو بمنظور أزمة الهوية المهنية، مجلة التراث، المجلد 07، العدد 04، 2017، ص 119.

كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى مؤسسة، بل يجب أن 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 علاقته وانتمائه للمؤسسة.¹

¹ أحمد بجاج، سوسيولوجيا المؤسسة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 20، سبتمبر 2017، ص 307.

الخلاصة:

تؤدي التنشئة التنظيمية دور مهم وأساسي في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها فهي التي تصنع حاضرها وتخطط لمعالم مستقبلها إذ تتميز بطابع خاص يجعلها مميزة وفريدة في أهدافها وأنشطتها مما يرقى مكانتها إلى مستوى الريادة والتميز في عمل تزاخم الأعمال في منظمات العمل المختلفة، كانت الحاجة لاستخدام أساليب تنظيمية لضبط العمل وزمام الأمور لضمان الإستمرارية وتطبيق استراتيجيات العمل ولا يمكن النجاح والتطور إلا بوضع أسس متينة للتنظيم الإداري بالإعتماد على خطوة محورية وجوهرة أساسية ألا وهي التنشئة التنظيمية التي تم التطرق إليها في هذا الفصل حيث ساعدت المعلومات والمعارف حولها إلى إثراء الرصيد المعرفي حول موضوع الدراسة.

الفصل الثالث:

"الهوية المهنية"

تمهيد

- 01-أنواع الهوية المهنية
- 02-خصائص ووظائف الهوية المهنية
- 03-مصادر بناء الهوية المهنية
- 04-آليات بناء الهوية المهنية
- 05-أسس الهوية المهنية
- 06-أبعاد الهوية المهنية
- 07-نماذج عن الهوية المهنية داخل العمل
- 08-أهمية الهوية المهنية
- 09-اكتساب الهوية المهنية
- 10-النظريات المفسرة للهوية المهنية

خلاصة

تمهيد:

يعد مصطلح الهوية غامضا وأكثر غموضا عند الخوض في البحث عنه، ويرجع ذلك إلى تعدد إستعمالاته وتشعبه في مختلف التخصصات عامة والعلوم الإنسانية والإجتماعية خاصة نظرا للتطور الذي يشهده المصطلح من حيث الشكل والمضمون يزيد من صعوبات إستيعابه نتيجة التحولات والتطورات العالمية لتصبح الهوية المهنية محل إهتمام البشر من العلماء والباحثين من مختلف التخصصات كعلم النفس وعلم الإجتماع وعدم إقتصارها على مجال معين نظرا لتمييز المصطلح بالمرونة والديناميكية ولهذا تم تسليط الضوء على الموضوع بإعتباره قضية مهنية سوسولوجية ترابط بمنظمة العامل وهويته.

01-أنواع الهوية المهنية:

1-1-فردية وجماعية:

الهوية الفردية هي مجموع الخصائص الفيزيائية والنفسية والأخلاقية والقانونية والإجتماعية والثقافية التي يمكن للفرد من خلالها أن يحدد نفسه وأن يتعرف عليها ويجعل الآخرون يعرفونها، ومن هنا تصبح الهوية الفردية معبرة عن كل الامكانيات التي بإمكان الفرد الحصول عليها خلال مسار حياته الطويل نسبيا والتي تمكنه من لعب دور محدد في المجتمع الذي يوجد فيه من جهة وتمكن المجتمع الذي ينتمي اليه بالاعتراف لحقه في ممارسة هذا الدور من جهة ثانية، أما الهوية الجماعية فتعبر عن نواحيها عن التصورات التي يعطونها للمجتمعات الأخرى، فالهوية الجماعية تقتضي في نفس الوقت تحديد العناصر المشتركة بين الفاعلين والاختلافات والتناقضات التي تميز المجتمع عن غيره من المجتمعات، وبهذا فالهوية الفردية هي حصيلة مكتسبات الفرد على طول حياته التي يعيشها، بما تشير الهوية الجماعية الى وجود مجموعة من الخصائص التي تميز المجتمع عن غيره سواء كانت هذه الخصائص تعبر عن الإتفاقات أو الاختلافات.¹

1-2-الهوية الضعيفة والهوية القوية:

الهوية الضعيفة يكون فيها شعور الأطراف المعنيين بالهوية ضعيفا، إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة في المنظمات كلها، إلا أنه لم يمضي الزمن الكافي لتعميق هذا الشعور، قد تتغيرهوية المنظمة كتنبي أنماط سلوكية جديدة مايتطلب بروز هوية أخرى وتغيرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير سيكون ضعيفا حتى يمر عليه وقت طويل ويرسخ في كافة الأذهان المعنية. _ أما الهوية القوية هي التي يشعر الأطراف المعنيون بها عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات مع مرور زمن طويل، فالهوية المهنية القوية تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها ومن ثمة تسهل في نجاح إدارة المؤسسة ورفع مستوى أدائها.

_أي أن الهوية المهنية في عامل ضعفها وقوتها بمدى شعور الأفراد باستمرارية السمات الجوهرية المكونة لها.

1-3-الهوية الايجابية والسلبية:

يتعلق الجانب الإيجابي في الهوية بالإرادة الرشيدة الواعية الهادفة في حين يتعلق الجانب السلبي في الهوية السلبية بالإنقياد والتبعية وضعف الشخصية.²

¹ طربي غماري، مرجع سبق ذكره، ص95.

² صوننية، مرجع سبق ذكره، ص197.

02- خصائص ووظائف الهوية المهنية:

أولاً: خصائص الهوية المهنية:

يمكن تحديد خصائص الهوية المهنية فيما يلي: يمكن تحديد خصائص الهوية المهنية فيما يلي:

2-1- عدم إستقلالية المصطلح: بحيث تسمح بمنحه محتوى إصطلاحي خاص به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الإجتماعية

تصب فيه، فالهوية المهنية تأخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث في الإعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل إلى جانب أنها محصلة للتنشآت متتالية عبر تجارب العمل الفردي.

2-2- إرتباط العمل بالفئة السوسيو مهنية:

حيث أن الدراسات السوسولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية.¹

2-3- التعرض للتهديد:

الهوية المهنية دائما معرضة للتهديد والأزمات أكثر من تعرضها للبناء ولكي تحقق مكانتها في البناء الاجتماعي لا بد لأفرادها أي عمال المؤسسة الدخول في علاقات مهنية إجتماعية تجعلهم يشاركون من خلالها في نشاطات ضمن جماعات العمل.

2-4- عملية تجميعية: يتفق مل من ساستوليو ودوبار على ربط الهوية المهنية بالظروف التي تشكل فيها، أي هي نتاج عن عمليتي

التنافس والصراع داخل جماعة العمل أي يسعى كل فاعل إلى نزع الإعتراف من الآخر أو صيرورة تشجع على التجرب الفدية وعليه يمكن إعتبار هذين العاملين مصدرين أساسين للتنشئة الإجتماعية التنظيمية.²

ثانياً: وظائف الهوية المهنية:

تمثل وظائف الهوية المهنية حسب كامبليري من ثلاث وظائف نوجزها كما يلي:

2-1- الوظيفة المعنوية: تلعب الهوية دورا معنويا هاما في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات فتجعلهم يحافظون على معرفة

ذواتهم ومعرفة الآخرون بما فإنعدام أو انقطاع معنى "الذات" يؤدي إلى حوث ازمة الهوية المهنية ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد

¹كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة تلمسان، 2012، ص95.

²يعقوب سالم، زرقة بولقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، داسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7، العدد 28، بسكرة، الجزائر، 2018، ص145.

يحدث هنا إنعزال الهوية أو إغتراب الهوية الذي يعني التجريد عن الهوية الأصلية وتشكل هوية مغايرة جديدة.¹

2-2- الوظيفة واقعية:

تهدف إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، فلا يمكن للهوية أن تبني بمعزل عن الآخرين وعن الواقع، وذلك يشكل تناقضات هذا الواقع الذي قد يؤدي إلى تحديد وحدة "الآن" الفرد، لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض، فإنه يعمل على التقليل من حدة هذا التهديد، فالهوية تراعي في الواقع الذي تستقي منه أكبر قسط من مكوناتها، فالهوية تتأسس على عملية تحقيقها وتوحيدها بكل المؤسسات والجماعات من أجل الإعراف بها.

2-3- الوظيفة القيمية:

- كما يصورها "كامليري": بحيث يعمل الفرد على إستظهار الذات، حاملة لقيم إيجابية تساعده على الإندماج في الواقع ونسخ العلاقات والوابط مع الغير بحيث أثناء التعاون الفردي مع البيئة والوسط المهني لبناء هوية تكون مقبولة عند الآخرين وقيمة لهم.

- وحسب أبريك: تسمى هذه الوظيفة لبناء هوية الجماعة الإجتماعية والحفاظ عليها، فهي غرض موجود من أجل الفرد والجماعة

بعبارة أخرى كل شخص يضع ضرورة عن نفسه تربط بما ينسبه الآخرون إليه.²

03- مصادر بناء الهوية المهنية:

وفق ل albert et alin هناك ثلاثة عوامل تؤثر على بناء الهوية المهنية للأفراد تمثلت في:

3-1- عن طريق المهنة:

هي الخصائص المتعلقة بالمهن والمهام المختلفة التي يمارسها مجموعة من الأفراد داخل نفس المؤسسة ، وبنائها هويتهم يعتمد الأفراد على في عملهم على إستخدام معارفهم وأسلوبهم الشخصي ومنطقهم في العمل وإستراتيجياتهم و مهاراتهم، لذلك فإن نشاطهم يحدد هويتهم المهنية، ومنه الهوية المهنية تتطور بإستمرار عن طريق التدريب والخبرة المكتسبة من المهنة وكذا المرتبطة بأداء الفرد لتلك المهنة.

¹ كلثوم مدمن، نغي مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات داسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مباح، الملتقى الثاني حول المجالات الإجتماعية التقليدية، ص26-27، 2014، ص750

² زينب شنوف، تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، دراسة ميدانية لعينة للمقاولين بورقلة، أطروحة دكتوراه، علم إجتماع والإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكة، 2017، ص59-60..

3-2- بالإنتماء إلى مجموعة:

الإنتماء إلى مجموعة يسمح للأفراد ببناء أي هوية مهنية، يمكن أن تكون هذه المجموعة فريقاً أو أشخاصاً من نفس المستوى الهرمي، أو أفراداً مرتبطين بقضية أو نشاط مماثل حيث ينظر إلى العمل كفضاء إجتماعي يحدد هوية مشتركة حيث أن مجموعة الأفعال أو القيم أو الأعراف أو السلوكيات أو المعتقدات التي تنتمي إلى مجموعة متجانسة تسمح ببناء هوية مهنية.

3-3- بالإنتماء إلى الشركة:

تعتبر العضوية في الشركة منشأ للهوية فالعلاقة مع الشركة تسمح بوجود هذه الهوية، حيث يندمج الفرد تقريباً دون وعي مع الإيماءات أو الكلمات أو المبادئ أو القيم أو المصطلحات الخاصة بالشركة التي يعمل بها، ومع ذلك يجب على الشركة أن تحرص على إستمرار وجود هذه الهوية لأنها حسب رأيهم تسمح بالتماسك، لذلك فإن تحديد هوية الأفراد في الشركة له نتائج سواء كانت إيجابية أو سلبية فإذا كان الأفراد متمثلين داخل منظماتهم فإن ذلك يوكل الصراع بين المجموعات ويسمح بتطوير سلوكيات أكثر تعاوناً ويزيد من تحفيزهم.

التعرف على مصادر بناء الهوية المهنية يجعلنا نميز بين الهوية المهنية المكتسبة، أي يكتسبها الأفراد من خلال إنتمائه إلى مهنة معينة مثل: التدريس لدى الأستاذ الجامعي، والهوية الوظيفية أي تكون نتيجة تفاعل والعمل مع جماعة ففي وظيفة مشتركة.¹

04-آليات بناء الهوية المهنية:

يشير "فيليب" إلى وجود ثلاثة عناصر أساسية يقوم عليها إكتساب الفرد العامل للهوية المهنية من مؤسسته التي يعمل بها وهي:

4-1- التكوين:

يكون التكوين مهنيًا إذا تم تحديد جمهوره المستهدف ومحتواه بالرجوع إلى نشاطات العمل، فعندما تسه المؤسسة على صياغة محتوى تكوين يتناسب مع متطلبات وإحتياجات الفرد العامل، فينعكس ذلك على توجيه قناعاته بأن نجاح المؤسسة وتطورها مرهون بنجاحه وتميزه، وبالتالي يعد التكوين بالنسبة له بناء المسارات المهنية للعمال، ولكن يجب أن لا يكون تصميم محتوى التكوين في إتجاه أحادي، أي من طرف هيئة الإدارة وحدها بل يجب أن يكون في شكل حوار تفاعلي مع الأفراد المعنيين لملاسة الحاجات الحقيقية في بناء مهاراتهم المهنية.

¹ هارون نورة، سيرورة بناء الهوية المهنية للعامل المحلي في ظل التعددية الثقافية، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2022،

4-2- الخبرة المهنية:

لقد بين رونو في كتابه "الهوية في العمل" أن الحياة المهنية في المؤسسة حديثة بنحت هويات الأفراد العاملين فيها، وينتظم ذلك حول تأثير علاقات السلطة في سلوكهم وثقافتهم ووضعيتهم التنظيمية المهنية، كما أن التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه مع الآخرين.

4-3- القبول من طرف الآخرين:

يكشف الكثير من الباحثين عن وجود علاقة قوية بين الاعتراف بالإنتماء وتشكل الهوية، فلا يمكن الحديث عن هوية إنتماء فرد لمجموعة إذا لم يتم قبول هذا الإنتماء من طرف الآخرين، أي أن مسألة إثبات الوجود تركز على قبول الإنتماء للمجموعة التي غالبا ما تكون في سياق صراع مع الغير لإثبات الوجود، وفي الأخير منح الهوية وتشكل مجموعة الإنتماء يعتبر أساس من أسس بناء الروابط الإجتماعية في أي مجال تنظيمي، والمؤسسة أيضا فضاء تنظيمي منتج للروابط الإجتماعية.

إن تعدد آليات التكوين، الخبرة، الإنتماء التي يكتسب من خلالها الفرد في المنظمة المعلومات أو المعارف أو القيم المؤسساتية تجعله يتبنى أفكار ومعتقدات خاصة بتلك المنظمة، حيث يتولد لديه الشعور بالإنتماء، وأنه جزء من هذه المنظمة مشكلا لديه هوية لدرجة أنه يدافع عليها كأنها من ممتلكاته.¹

05-أسس الهوية المهنية:

تقوم الهوية المهنية على أسس مختلفة:

5-1- الاعتراف: لا يمكننا التحدث عن هوية مهنية دون عامل الاعتراف بممارسة المهنة من طرف سلطة شرعية تؤكد المعرفة والقدرات في إطار العمل في مؤسسة ما تؤكد الكفاءة إذا وجدت كما يكون الاعتراف على مستويين:

الأول: على مستوى الفرد أي الخصائص المهنية التي يعتقد الفرد أنه يمتلكها ويريد معرفتها، ومفهومه عن المشروع المهني الذي هو بصدده إنجاز أو مفهومه عن عمله.

الثاني: الهوية المهنية العلانية: هذه الهوية هي جزء من النظام الاجتماعي للمؤسسة، بمعنى الخصائص المهنية التي إكتسبها الفرد من خلال تواصله مع الآخرين داخل العمل.

¹ محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، غرداية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، 2004، ص102-103.

5-2- إستيعاب القيم المهنية والشخصية: إتباع اللوائح المهنية المرتبطة بالعمل والتحلي بأخلاقيات المهنة ومن حيث المؤسسة احترام القيم الشخصية للأفراد.¹

5-3- الخبرة المهنية:

إن التجارب التي يكتسبها الأفراد من خلال الأقدمية في عملهم تساهم في تكوين صورة واضحة عن أنفسهم في العمل، كما أن إدراك الأفراد لعضوية بعضهم البعض تساهم في التعبير عن الذات داخل الجماعة المهنية.

5-4- الإلتزام والشعور بالإلتزام:

إن عضوية الأفراد في جماعات العمل تعبر عن الوجه الآخر للهوية المهنية حيث أننا لا نحدد أنفسنا في مجال العمل إلا من خلال الآخرين.

5-5- إدراك التفاعل الإجتماعي:

حيث أن إدراك الأفراد لعضوية بعضهم البعض يساهم في التعبير عن الذات داخل الجماعة المهنية.

5-6- الصورة الاجتماعية: إن تكوين الهوية المهنية يتركز على الإطار الاجتماعي للفرد من حيث الدور، وما ينتظر المجتمع من الدور المهني للأفراد يساهم في بناء تملائم عن المهنة والمركز الاجتماعي.²

06- أبعاد الهوية المهنية:

إن فهم وتطوير الأبعاد المختلفة للهوية المهنية يساعد على بناء المسار المهني بشكل أكثر فاعلية وتحقيق التوافق بين القيم الشخصية والأهداف.

6-1- السمات المركزية للمؤسسة: وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المؤسسة، وفي الواقع لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلا للسمات المركزية المفروض توافرها في أي مؤسسة، إذ أن هذه السمات تختلف من مؤسسة إلى أخرى وقد تختلف في المؤسسة نفسها من وقت لآخر.

¹ عثمانى مرابط ، الهوية المهنية في المؤسسة وعملية البناء، مخبر الدراسات التقنية، مجلة للدراسات التقنية والاجتماعية، جامعة محمد خيثر، بسكرة، المجلد 5، العدد19، 2020، ص40.

² كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، مرجع سابق، ص34.

لذلك تشير هذه الأخيرة إلى الخصائص العامة والأفكار والمعتقدات المشتركة التي يتفق عليها جميع أعضاء المنظمة والتي تساعد على فهم الفرض وطبيعة عمل المؤسسة.¹

6-2- التميز:

يتم الحكم على تمييز المؤسسة من خلال مقارنتها بالمؤسسات الأخرى، حيث أنها تدل على قدرة المؤسسات الأخرى، حيث أنها تدل على قدة المؤسسة على إنجاز رسالتها التي أنشئت لتحقيقها ويتم الحكم على إمتياز المؤسسة فهي ستجري مقاربات مع المؤسسات المافسة لها من خلال هذه المقارنة تكون المؤسسة على المسار الصحيح.²

6-3- الإستمرارية:

من أهم خصائص الهوية المهنية طابعها المتميز، يقاوم أعضاء المؤسسة التغييرات في الهوية المهنية قبل الهوية الشخصية، ولأن تغيير الهوية التنظيمية للمؤسسة يتطلب تغيير أعضاء تصورات اعضائها لطبيعة المنظمة. تعني الإستمرارية: أنها نجاح تنظيمي وترجم إلى خصائص عامة وخاصة بالمؤسسة، حيث أن عدم إستمرارية الهوية وإستقرارها يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية.³

07- نماذج عن الهوية المهنية داخل العمل:

تمحورت الدراسات التي قدمها الباحث "سان سوليو" حول الهوية المهنية في جماعات العمل إذ انصب مشروعه العملي على كل العلاقات المرتبطة بالعمل، بحيث أنها عملية تميز لإستثمار الآنا، حيث اعتبر "سانسوليو" التنظيم فضاء لولوج الفرد إلى الهوية من خلال الاستثمات السيكولوجية والتفاعلات التي يقيمها الفرد مع زملائه ورؤسائه فحسب ظنه أن الهوية المهنية هي محصلة لثلاثة عوامل رئيسة وهي:

- الثقافة السابقة للعامل.

-الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة.

-علاقات السلطة.

¹ صلاح الدين شيخاوي، نو الدين تاويت، دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة، مجلة الجامع في الداسات التقنية والعلوم التربوية، المجلد5، العدد 2، بسكرة، 2020، ص478.

² سيد محمد جاد، إدارة ال'بداع والتميز التنافسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2013، ص216.

³ يعقوب سالم، زرقة بولقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، نفس المجمع، ص147.

ومن خلال الدراسة التي أجراها "سانسوليو" عن هوية العامل، توصل أن الهوية المهنية لا تكون حسب المؤسسة فحسب، بل ترتبط أيضا بالفئة المهنية المتواجدة في كل مؤسسة وبناء على ذلك فقد تم تصنيف الهوية إلى النماذج التالية:

- **النموذج التفاوضي:** يخص العمال المهنيين الذين لهم تأهيل عالي والذين يستعملون هذه الكفاءة المهنية من أجل نزع الإعتزاز الجماعي الذي يدل على أنهم فئة متميزة ومختلفة عن باقي الفئات الأخرى.

- **النموذج الإنصهاري الإندماجي:** يميز العمال الذين ليس لهم أي تأهيل، وليس لهم أي سلطة لا على ظروف عملهم ولا على علاقتهم بالآخرين، فهم يتميزون بالتفاعل والتضامن مع بعضهم البعض.

- **النموذج التوافقي:** يضم الأعوان التقنيين والعمال المؤهلين الجدد في المؤسسة الذين يسعون إلى إكتساب معارف جيدة والانتماء إلى مجالس الإبداع.

- **النموذج الإستجابي:** تشمل العمال دون تأهيل البسيط والعمال المهاجرين والنساء الذين يتميزون بالفردانية والمعارضة وتغادي العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة وسعيهم إلى تحقيق قيم إقتصادية مهمة.¹

من خلال هذه النماذج نستطيع التمييز بين الأفراد داخل المنظمة، فنجد الهوية والمؤهلة التي تسعى للدفاع عن مصالحها، وإثبات وجودها بواسطة العمال وتخفيف أهدافهم وأهداف المنظمة، وأصحاب الهوية الضعيفة الذين طموحاتهم محدودة وغاياتهم بسيطة لاتعدى المستحيل.

08- أهمية الهوية المهنية:

ترتبط الهوية المهنية بكل ما يشعر به الأفراد داخل المنظمة والإتجاهات المشتركة التي يحملونها إتجاه منظماتهم، تتكون من خلال جهود القادة لإتمام عملية التنشئة التنظيمية وذلك بتقريب الهوية الثقافية بين العاملين بالهوية المهنية.²

- تعد الهوية بعد من أبعاد هوية الشخص الإجتماعية لكنها في نفس الوقت محدودة الأنماط من التفاعلات في المجالات الإجتماعية التي يتواجد فيها وينشط داخلها كراشد مسؤول عن مهنة معينة.

- تكتسي الهوية المهنية أهمية بالغة سواء بالبنية للمؤسسة أو العاطلين فيها حيث تعد بمثابة اليد العاملة الأساسية التي تزيد من رغبة الفرد في الإستمرار بالمؤسسة والالتزام بالقيم التنظيمية وتبني أهدافها وسياساتها.

¹ طيبي عمادي، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لإجراء مؤسستي نفضال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الإثنوبولوجيا، تلمسان، 2006، ص133-134.

² ANNE,M,F,S,P,LE DIAGNOSTIC DE LIDENTITE PROFSSONNELLE UNNE DIMENSION ENSEN TILLE POUR LA QALITE AU TRAVAIL,REVAIL MANAGEMENTAVENIR VOL8,N38P42

إذ تعد شغلة تبني دروب المهنيين وتحدد إنتمائهم لمسار واضح في حقل العمل والشعور بأهمية المهنة والسعي والإبداع والإبتكار وتحسين الأداء والرفع من مستوى الإنتاجية بمدف التطو والنجاح في الحياة المهنية، وانعكاس طبيعة البيئة التنظيمية على الهوية المهنية للعامل وكفاءة وفعالية العامل على المنظمة وثقافتها.

تكمن أهمية تحديد الهوية المهنية في المؤسسة بمدى تأثيرها على قرارات الأفراد داخل المظمة من خلال التحول من البيروقراطية إلى أسلوب فريق العمل، حيث أن هذا النهج أكثر مؤسسية، والأفراد داخل المؤسسة يصبحون أكثر عقلانية في سلوكهم التنظيمي.¹

09- اكتساب الهوية المهنية:

يعد مكان العمل ميدانا للتفاعل والكفاح من اجل الحصول على الهوية المهنية، فقد أصبح معروفا منذ سنوات عديدة أن خبرة العمل تساهم في صياغة الهوية لذلك أصبح من المحتمل أن التغيرات الاجتماعية والتنظيمية لها تأثيراتها على تشكل أفكار الهوية. فالإدارة تمر بموقف متناقض، حيث أنه لدى المديرين سلطات على تحديد العمال في ضوء مستويات البطالة، وفي نفس الوقت نجد أن المديرين مطالبون بإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية والتي تتضمن الحصول على كفاءات بشرية ذات مستويات عالية من الوعي والالتزام، حيث يتم ترتيب الأوضاع بين الشركات ومتطلباتها من ناحية الاهتمام بالعمالين والمودة الشخصية معهم، إذ تصاغ الحدود بين ما هو خاص وما هو عام، ومع ذلك نجد أن مجال الاتفاق على ما يحدث في الواقع يمكن وصفه بأنه ظاهري أكثر منه حقيقي.²

لعل موضوع الهوية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا في المؤسسات نظرا لأن الهوية هي نتيجة للتنشآت المتتالية، حيث يقول كلود بار أنها محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشؤها الفرد داخل المؤسسة، ويقول سانسوليو أن الهوية ناتجة أساسا عن ثقافتين، هما ثقافة مجتمعية وثقافة تنظيمية.³

وهنا يبرز دور التنشئة التنظيمية في المنظمات من خلال اكتساب الفرد للهوية المهنية في العمل، ففي البداية قد يكون الأمر معقدا وصعبا خاصة ضد محاولة إدماج ثقافة الفرد وقيمه بثقافة المنظمة وقيمها من حيث أن الفرد قد اكتسب من قبل دخوله إلى عالم

¹ عبد الحميد المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص145-146.

² قبلي مامة، مرجع سابق، ص179.

³ كاري نادية أمينة، مرجع سابق، ص09.

الشغل تنشئة اجتماعية، قد تختلف من فرد إلى آخر يتم ربطها بثقافة تنظيمية جديدة من أجل التكيف مع البيئة المهنية، لذلك تعتبر مرحلة حاسمة بالنسبة للفرد والمنظمة.¹

إن العمل في منظمة ما وبيئة جديدة يتطلب دائما من العامل الجديد أن يوظف مهاراته السابقة سواء كانت مهارة ثقافة أو اجتماعية أو مهنية إلا أنه تساعده في الانخراط التنظيمي.

10- النظريات المفسرة للهوية المهنية:

10-1- الهوية المهنية عند كلود دوبار:

حسب كلود دوبار الهوية المهنية ليست معطى نهائي ليست معطى نهائي منذ الولادة وإنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا، فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين وتشكل الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة والحياة المهنية.²

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل وبنائها. أي ان الهوية المهنية تتأسس عبر تفصلات شكلين من مسار المعاملات. الأولى العامل الموضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات. في مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي يمكن ان يعرف ببعدين الاستمرار والانتقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة. بمعنى ان الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في اطار الجمعية بحيث لا يمكن ان يكون للأنا معنى الا من خلال وجود الآخر.³

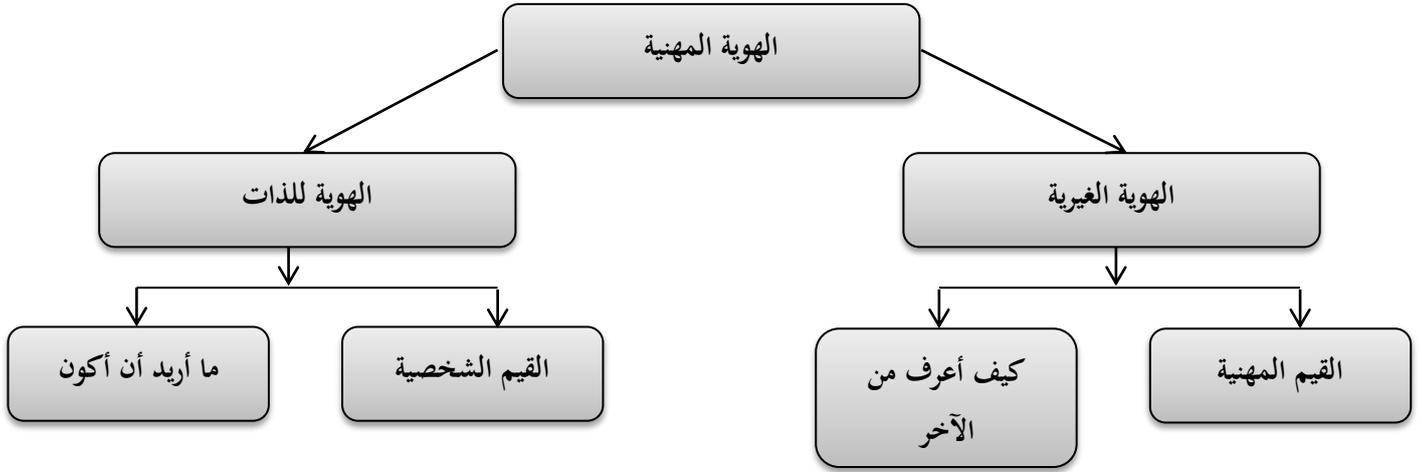
والشكل الموالي يوضح العلاقة التي تعكس مظهرات الأنا. نحن او مضروب منطلق فاعلين في التنظيم ومماثلة بعضهم البعض في حقل العمل والوظيفة.

¹ Assad et akermi et all : role de la reconnaissance dans la constuction de l'identité du travail, un article de la revue relation industrielles , vol 64, n°04.

² كلود دوبار، ترجمة رندة بعث: تفسير تحول الهويات، المكتبة الشرقية، ط1، لبنان، 2008م، ص174.

³ Brigitte, Glassner (2005), Accueillir pour intègres, mémoire présente en vue de l'obtention du diplôme de cadre de santé, centre hospitalier universitaire de Besançon. P17.

الشكل 01: يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار



المصدر: Catherine la rouche

10-2- الهوية المهنية عند رونو سانسوليو:

يستند سانسوليو في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية التي تنظر الى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج إنطلاقاً من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والجماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعضو منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة، لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسوليو له سمات وبصمات البعد الثقافي بمعنى أننا مع مجتمع يكون فيه الفاعل ملتزم بقواعد وسلوكيات تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر تفاعل يومي بين مختلف المفاعلين الاجتماعيين.¹

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف للذات تتمثل في:

الانتماء للمؤسسة وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي، المسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل، بحيث أن هذه العناصر تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على إنجاز وتجاوز كل إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاينة العمل.

وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في تنشئة أفرادها والخروج عن قيمها بسلوك غير مناسب للنسق العام.²

¹ Sainsaulieu R , l'identité au travail, paris, presse de la fondation nationale des sciences politique ,(2005), P97.

² Robert, Hochman (2006), Elémentucturant de l'organisation du travail, thèse de doctorat des sciences de gestion présente par CNAMP22,

بالرغم من اختلاف التنظير إلا أنها تصب في قالب واحد ألا وهو الهوية من خلال محددات مختلفة وتغيرات متنوّعة، حيث هناك من يعالجها بمنظور اجتماعي والآخر بمنظور نفسي والآخر بمنظور ثقافي أو سياسي، فيقدم كل واحد منهم وجهة نظره وعلى حسب تصوره للمفهوم والجوانب المراد التعرف عليها.

10-3- الهوية المهنية في المقاربة التفاعلية:

يرى جورج هربرت ميد أن الهوية تنشأ خارج ظروف الوراثة وتكتسب مصدرين أساسيين أولهما الخبرات الاجتماعية التي يعيشها الفرد وثانيها تفاعلات الفرد مع الآخرين، حيث يعرف الهوية على أنها وحدة أو كتلة ذات علاقة ضيقة على حالات اجتماعية أو أين يجد الفرد نفسه في حالة إندماج وسط المجتمع الذي ينتمي إليه.¹

إن تفاعل الفرد مع الآخرين يساهم في تشكيل الهوية عنده، فسلوك الفرد لا يكون منعزلاً عن سلوك الجماعة أي احتواءه على الفصل الاجتماعي الذي ينص على تفاعل الآخرين مع تطوير سلوكياتهم داخل المؤسسة وبالتالي حدوث عملية التنشئة التنظيمية الاجتماعية.

يشير هربرت ميد في كتابه "العقل والذات والمجتمع" أن الهوية تنقسم إلى الهوية الفردية التي تنص على تكوين الفرد لنفسه بأعمال عشوائية متنوّعة وغير منظّمة وعدم التخطيط بهدف تبادل المهارات مع زملاء العمل وتحديد حركة الحرية الفردية، ولدنيا الأنا الاجتماعي الذي في نظر ميد هو مكوّن مؤلف من اتجاهات الآخرين التي تعلمها الفرد عبر تنشئته الاجتماعية والتي تؤثر على طريقة إدراكه لهويته وتصوّره لذاته ومحاولة الموازنة بين الهوية الشخصية والمهنية.²

¹ أمال حواشي، كريم شويمات، الشاب بين البحث عن الهوية المهنية والمكانة الاجتماعية، مجلة دراسات إجتماعية، العدد 11، جامعة سعد دحلب، البليدة، ص 169.

² زينب مايدي، الهوية المهنية "الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 13، جامعة قسنطينة، 2017، ص 419.

خلاصة:

تعد الهوية المهنية في مجال سوسولوجيا الشغل أكثر من كونها مجرد موضوع بل اعتبرت نقطة أساسية وهامة نحو الاستقلالية والتجدد لضمان النجاح المهني والانتماء للمنظمات وتحقيق الذات بفضل ديناميكية المهنة التي لها ارتباط وثيق في إحساس العامل المهني بجملة من الانتماءات التي تعزز من مكانته واستمراره في عالم متغير.

الفصل الرابع:

"الإجراءات المنهجية للدراسة"

تمهيد

1-مجالات الدراسة

02-المنهج المستخدم في الدراسة

03-أدوات الدراسة

04-العينة

الخلاصة

تمهيد:

يعد تحديد مسار الدراسة نظريا أصبح من الضروري تطبيقها ميدانيا وإسقاطها في الواقع من أجل التحقق الفعلي والوصول إلى نتائج ولتحقق ذلك يتطلب إتباع قواعد ومناهج علمية إجراءات منهجية منظمة والأزمة تتناسب مع موضوع الدراسة ولتوضيح معالم الدراسة الميدانية حيث يعتبر الإطار المنهجي همزة وصل من الإطار النظري على الإطار الميداني حول هذا الفصل، مجالات الدراسة، المنهج المعتمد، وأدوات الدراسة وكيفية اختيارها، التي ستتطرق إليها في عرض هذا الفصل حول الدراسة الحالية.

1-مجالات الدراسة:

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي وذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميداني حيث ينفق كل المهتمين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاثة مجالات: المجال المكاني الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري.

1.1 المجال المكاني "الجغرافي": يقصد بالمجال المكاني النظام الذي يتم فيه إجراء البحث الميداني، حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة ابن خلدون "تيارت" كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

-تقع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية شرق مدينة تيارت تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 27/01 المؤرخ في 2001/12/18 لسنة 2010م تقدر مساحتها حوالي 4200 متر مربع.

التعريف بالكلية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تحمل هذه الكلية اسم رائد علوم الاجتماع الحديث العلامة عبد الرحمان ابن خلدون عرفت المؤسسة على امتداد السنوات تطورا معتبرا في عدد الشعب في 3 شعب سنة 1980 أصبح العدد 3 شعبة في التدرج وما بعد التدرج، تتوفر الكلية على 3.000 مقعد بيداغوجي يتمدرس بها أزيد من 5000 طالب يؤطهم 192 أستاذ(ة).

تحتوي الكلية على قسمان:

- قسم العلوم الإنسانية
- قسم العلوم الاجتماعية

عدد المصالح الموجود في الكلية تنقسم إلى قسمان:

- قسم بيداغوجي.
- قسم إداري.

- وعميد الكلية له وظيفتان بحيث الوظيفة البيداغوجية تتمثل في تسيير بيداغوجي للكلية، أما الوظيفة الإدارية تصديق وإمضاءات على الوثائق الإدارية.

تحتوي على العديد من المصالح:

- مصلحة الدراسات: تختص بالتجميد وإستئناف جميع المسائل المختلفة بالجانب البيداغوجي

- مصلحة الشهادات: تختص بالشهادات للطلبة المتخرجين

- مصلحة ما بعد التدرج: تختص بالماجستير والدكتوراه

- مصلحة التربصات: أي تربصات الأساتذة إلى خارج الوطن أو داخل الوطن.

- مصلحة البحث العلمي: أي الأنشطة العلمية التي تقوم بها الكلية من ملتقيات والأيام الدراسية ومتابعة مرتبطة مع مصلحة الميزانية

- هذه المصالح كلها يشرف على سيرها نائب العميد المكلف بالبيداغوجية والمسائل المرتبطة بالطلبة.

الأمين العام للكلية:

يمثل أعلى مرتبة في الهرم الإداري ويعتبر بمثابة مستشار داخل الكلية أي جميع الشؤون الإدارية في تسيير المسار المهني تكون تحت

إشرافه ومراقبته ومرتبته يكون متصرف إداري رئيسي أو مستشار يعين ويختار بكفاءته المهنية وخبرته في الميدان ويعين لصدقه وأمانته.

المصالح التابعة له:

- مصلحة المستخدمين: تمثل هذه المصلحة الحساسة وتوزع على عدة فروع وهي:

- فرع الدائمين والمتربصين وأعوان المصالح.

- فرع الأساتذة وتهتم بشؤون الأساتذة.

- فرع المتربصين والمتعاقدين (عقود ما قبل التشغيل)

- مصلحة الميزانية والمحاسبة.

- مصلحة الوسائل العامة.

رئيس القسم: يسهر على السير الحسن ويختص بمشاكل الطلبة والمسائل المرتبطة بالأساتذة والمصالح التابعة له هي:

- مصلحة الكتابة أو الكاتب العام.

- مصلحة برمجة النقاط.

- مصلحة البحث العملي.

- مصلحة الإعلام.

- مصلحة التدريس.

الأمن العام:

- يسهر على السير الحسن لتحقيق الأمن داخل الكلية

- تحتوي الكلية على عدة تخصصات في طور اليسانس والماجستير

- تخصص علم الاجتماع بفروعه.

- تخصص علم النفس بفروعه

- تخصص الفلسفة بفروعه.

- تحتوي جامعة ابن خلدون "تيارت" على كليات ومعهدين:

- كلية العلوم التطبيقية.

- كلية علوم المادة.

- كلية الرياضيات والاعلام الالي.

- كلية العلوم الطبيعية والحياة

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.

- كلية الآداب واللغات

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعي .,

- معهد علم السيطرة ومعهد التكنولوجيا

2.1-المجال البشري:

يعتبر هذا المجال للدراسة بمثابة المجتمع الأصلي الذي يطبق على أفراد مختلف الوسائل لجمع البيانات اللازمة منهم

- تمت الدراسة على عينة من الأساتذة الذين بلغ عددهم 192 أستاذة) في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من مختلف التخصصات والمستويات.

3-1: المجال الزمني

بدأت الدراسة في شهر مارس 2024 بعد تسلم طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية من طرف نائب رئيس القسم المكلف بالبحث العلمي بتاريخ 03 مارس 2024 حيث تم الشروع في البحث حول الدراسات الاستطلاعية ذات الصلة من أجل. واضح حول الدراسة وتقنية إجرائها ميدانيا بتاريخ 08 مارس 2024 هذا مما يخص الجانب النظري أما الجانب التطبيقي فقد بدأ من 25 أبريل 2024 كثر فيها الزيارة الميدانية لمحل الدراسة من أجل جمع المعلومات اللازمة وإجراء المقابلات وبعدها تلك مرحلة تحكيم الإشارة من طرف بعض المتخصصين في علم الاجتماع تم توزيعها.

استمارة تجريبية بتاريخ 10 ماي 2024 ليتم تعديلها بعد عرضها على أساتذة محكمين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتم بعدها القيام ببعض التعديلات والتقنيات والتي سجلت عموما في:

-تعديل صياغة بعض الأسئلة.

-حذف بعض الأسئلة التي لا تخدم الموضوع بحسب توجيهات الأساتذة المحكمين

-إضافة بعض الأسئلة المتعلقة بأبعاد ومؤشرات فرضيات الدراسة والتي تمت إضافتها بالاحتكام إلى واقع المؤسسة مجال البحث.

02-المنهج المستخدم في الدراسة:

عندما يختار الباحث موضوع بحثه، وموضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث نوع الدراسة المنتجة ولدراسة أنه ظاهرة من الظواهر الاجتماعية فهذه الظاهرة هي التي تحدد للباحث موضوع بحث، كما أن نوع أو طبيعة الدراسة هي التي تفرض على الباحث نوع المنهج الواجب استخدامه.

-تعريف المنهج: يهتم القارئ العملي لمعرفة المفاهيم والأدوات المستخدمة في البحث حتى يتفتح بدلالة التعاليم الميدانية أو الميدانية المتوصل إليها لذلك يتعين عرض المنهج المستخدم في الدراسة.¹

¹ فضيل ديلو، دراسات في المنهجية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2011، ص54.

- المنهج هو عملية منظمة ذات أهداف وإجراءات مستخدمة أي ليست أنشطة عشوائية لعمليات يتم التخطيط لها بعناية أي هو الخطة التي يستخدمها الباحث بعد أن وصفها للحصول على البيانات وتحليلها بغرض الوقوف على طبيعة المشكلة ودراستها.¹

ولأن الباحث ليس حربي اختيار منهج مناسب لبحثه بل طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة ونوعية المشكلة المدروسة التي تفرض عليه اختيار المنهج المناسب و بالنظر إلى هذه الاعتبارات المنهوجة والعلمية وبغية البرهنة على فرضيات الدراسة وإثباتها ميدانياً قمت باستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على العرض الوصفي لمتغيرات الدراسة وهوما التنشئة التنظيمية والهوية المهنية بالإضافة إلى استخدام الأسلوب التحليلي المستخدم في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة للقيام بتحليلها وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات تساهم في تطور موضوع الدراسة وتحسينه

حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه نوع من أنواع الدراسات الوصفية التي يقدّمها جمع معلومات وبيانات عن واقع الظاهرة المراد دراستها تعرض التعرف عليها وتنظيمها وتحديد وصفها والتعرف على جوانبها والتعبير عنها كمياً وكيفياً.²

- وأيضاً هو بمثابة وصف ظاهرة معينة للموقوف الراهن فيقوم بتحليل خصائص الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها.³

03-أدوات الدراسة:

إن نجاح أي بحث سوسولوجي يتوقف على الاستخدام الأمثل للأدوات و. المنهجية التي تتداخل في البحث، كي يكون البحث الموضوعي علم دقيق حيث يلجأ الباحث إليها نعرض جميع المعلومات والبيانات وكافة الحقائق التي يحتاجها اعتمدت الدراسة الراهنة على أدوات مستعملة لجمع المعطيات والبيانات تمثلت في الاستبيان المقابلة الملاحظة.

الاستبيان:

هو طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المبحوثين تمثل هذه الأسئلة أوضاعهم المجتمعية والعائلية وآرائهم وتوافقهم وتوقعاتهم ومعرفتهم ووعيهم حول الحدث أو المشكلة المطروحة.

¹ عبد الرحمان سيد سليمان، البحث العلمي خطوات ومهارات، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009، ص73.

² د حسين حسن موسى، استخدام الوسائط المتعددة في البحث العلمي، دار الكتب الحديث للنشر، القاهرة 2008، ص37.

³ حاكم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة الماجستير كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف بالعربية للعلوم الأمنية، جدة، 2003، ص96.

- يعرف بأنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتنوعة التي ترتبط ببعضها البعض بهدف تحقيق الباحث لهدفه الذي يعكس المتنوعة التي

ترتبط ببعضها البعض بهدف تحقيق الباحث لهدفه الذي يعكس إليه من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه.¹

كما تعرف انها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة أو موقف أو يتم ملئ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو عبر البريد ترسل إلى المبحوثين.²

- ولقد تم الاعتماد على الاستبيان بشكل كلي كما لذلك أهمية في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية إذ احتوى الانسان عدة أسئلة ملحمة لموضوع الدراسة الحالية دون التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تم استخدام هذه الأداة لجمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات حيث... الاستمارة 3 محاور تمثلت فيها:

المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية ويضم 6 اسئلة.

المحور الثاني المتعلق بالفرضية الجزئية الأولى ويضم 16 سؤال.

المحور الثالث: يضم الفرضية الثانية يضم 11 سؤال.

الملاحظة:

إن أغلبية الباحثون يجتمعون على أهمية الملاحظة كأداة من الأدوات الرئيسية التي تستخدم في البحث العلمي وكمصدر رئيسي وأساسي للحصول على البيانات اللازمة للموضوع فالملاحظة هي الرؤية والفحص للظاهرة المدروسة.

تعرف بأنها وسيلة من وسائل جمع البيانات والتي تعني مراقبة ومعاينة الدراسة والظاهرة المراد دراستها والتعمق فيها، لا تعني بها الملاحظة العادية العابرة بل الملاحظة العلمية التي يستعين بها الباحث الاجتماعي في البحوث الاجتماعية.³

كما أنها تعرف بأنها من الأدوات المنهجية... في الدراسات الاجتماعية والتي تزود الباحثين بالمعلومات والبيانات والحقائق في الحقل الاجتماعي أي يعني .. المباشر .. أو أكثر من أبعاد الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها وذلك عن طريق الحواس وحدها أو مع

¹ منال هلال مزامرة، بحوث الإعلام والأسس والمبادئ، دار كنوز للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 203.

² جازية، كيران، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2008، ص 54.

³ أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005، ص 131

أدوات المساعدة والهدف من الملاحظة هو تسجيل الأبعاد المختلفة للظاهرة من أجل فهمها وتفصيلها أكثر دقة والاستفادة منها في تسجيل التقرير النهائي للبحث.¹

المقابلة:

- المقابلة من اهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان الاجتماعي.
- عرفها صلاح الدين شروخ على أنها محادثة جادة وموجهة يقوم بها فرد مع آخر بهدف الحصول على المعلومات اللازمة للاستخدام في البحث العلمي من أجل معرفة حقيقة أمر محدود وجوهر المحادثة السؤال والجواب.²
كما انها تعرف بانها علنية عملية اجتماعية.. تحدث بين شخصين الباحث الذي سلم المعلومات ويجمعها ويصنفها والمبحوث الذي يعطي المعلومات حول الظاهرة المدروسة إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من طرف المقابل.³
تم استخدام تقنية المقابلة من أجل الحصول على بعض البيانات المتعلقة بالدراسة.

السجلات والوثائق:

استندت الدراسة على مجموعة من الوثائق والبيانات والمعلومات المتعلقة بميدان الدراسة منها الهيكل التنظيمي الخاص بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للحصول على المعلومات حول المجال المكاني والبشري للمؤسسة.

04-العينة:

إن عملية اختيار العينة عملية جوهرية وأساسية في البحث العلمي فهي تحدد وتؤثر على جميع خطوات البحث فاذا استحال تعميم النتائج المتوصل إليها خارج نطاقها ولو بشكل بسيط فإن هذا البحث يمكن ان يضيف للمعرفة شيئا جديدا أو حتى تسميته عملا علميا.⁴

¹ إبراهيم اليومي غانم، مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية، مكتبة الخروق الدولية، القاهرة، 2008، ص87.

² صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، ..، 2003، ص37.

³ إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009، ص249.

⁴ علي غربي: البحث الكمي والنوعي، دار غريب العملية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص255.

أو هي عبارة عن مجموعة أو جزء من المجتمع يتم اختياره ليمثل المجتمع بأكمله.¹

أما عن تحديد العينة فيجب مراعاة الشروط الموضوعية والعلمية التي يجب أن تتصف بها عينة البحث والمتمثلة في ملاءمتها القروض البحث والمجتمع الأصلي وعلى هذا الأساس تم الاعتماد في دراستنا على العينة العشوائية... التي هي الوسيلة التي لا يعتمد الباحث في اختيارها أية طريقة مهما كانت بل تؤخذ بطريقة تعتمد بإعطاء جميع وحدات المجتمع فرص متساوية في الاختيار.²

كما أنها عملية أخذ عينة بواسطة السحب بالصدفة من بين مجموع عناصر مجتمع البحث.³

وبناء على ذلك تمثلت مجتمع الدراسة في (192) أستاذة) في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من مختلف التخصصات والمستويات لذلك كان الواجب اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 30% وعليه كان حجم العينة يساوي 58 أستاذة) موزعين على قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية.

4-1- حساب حجم العينة:

$$N = \frac{n \times 192}{100} \quad \text{حجم العينة} = N$$

$$N = \frac{30 \times 192}{100} = 58 \quad \text{النسبة المختارة: } n$$

مجتمع البحث: 192

¹ دنار يمان يونس لهلوب، ط1، عمان، 2011، ص338.

² أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، مرجع سابق، ص54

³ موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر 206 ص305.

الخلاصة:

ومن هنا تبينت أهم الخطوات التي اتبعت من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة وكذلك توضيح أهم مجالاتها والكشف عن المنهج الأساسي والأدوات المستخدمة وعرض مجتمع الدراسة وأهم خصائصه حيث يعتبر هذا الفصل ذو أهمية لأن الموضوع محل دراسة لا يخلو من هذا الفصل لأنه يعد الركيزة الأساسية والمنهجية التي يعتمد عليها الباحث في إنجاز لبحته حيث بما يكون قد حقق خطوة كبيرة في صدق عمله.

الفصل الخامس:

"عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة"

تمهيد

01- عرض وتحليل بيانات الدراسة

02- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

03- التحليل في ضوء الدراسات السابقة

04- النتائج العامة للدراسة

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر مرحلة عرض وتحليل النتائج وتبويبها ومناقشتها من أهم الخطوات المنهجية لإعداد البحث العلمي، بحيث يسعى الباحث فيه إلى سير أغوار الحقيقة والتأكد الإمبريقي من الفرضيات المقترحة والتصورات النظرية، وعليه ضمن هذا المسعى سيتم رصد مجموعة من الجداول الإحصائية لإكتشاف العلاقة بين المتغيرات، لهذا يأتي هذا الفصل لعرض وتحليل ومناقشة البيانات الخاصة بمجتمع البحث.

01- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

قراءة وتحليل النتائج:

جدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	الجنس
62.06%	36	ذكر
37.93%	22	أنثى
100%	58	المجموع

- يمثل الجدول أعلاه المتعلق بجنس الباحثين أن أغلبهم من الذكور حيث قدرت نسبتهم ب 62.06% مقابل 37.93% من الإناث.

- من خلال الجدول قراءة الجدول والشواهد الإحصائية يتمثل أن هناك إقبال كبير من طرف الذكور مقابل الإناث على العمل ويرجع التباين بين الجنسين إلى الاهتمام الذكوري المتزايد بالتعليم والتكوين والمساهمة في سوق العمل وأيضا الى اختلاف الأهداف ووجهات النظر وطبيعة المهام والأنشطة الموجودة في المؤسسة والتي تتناسب مع مؤهلات وقدرات وكفاءة الجنسين.

جدول رقم(02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	السن
%1.72	1	من 25 إلى 30
% 41.37	24	من 30 إلى 40
% 31.03	18	من 40 إلى 45
% 18.96	11	من 45 إلى 55
% 6.89	4	من 55 فما فوق
% 100	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه المتعلق بسن الباحثين أن غالبية مجتمع البحث تتراوح أعمارهم بين (30 و40) بنسبة 41.37 %

تليها الفئة العمرية من 40 إلى 45 سنة بنسبة 31.03 %

والفئة من 45 إلى 55 بنسبة 18.96 % تليها الفئة من 55 فما فوق بنسبة 6.89 % ونسبة 1.72 % تخص الفئة من 25 إلى 30.

- من خلال قراءة الجدول تمثل أن غالبية الباحثين من فئة الشباب أصحاب القدرات والمهارات ومساهمة الكلية في تقديم أفضل وأحسن الخدمات من أجل اكتشاف الفرد لذاته والتعرف عليها من خلال وضعه المهني والأدوار اللازمة والمنوطة به داعمة لفئة الشباب أي أن المؤسسة تقوم باستقطابهم بشكل متميز.

ثم نجد فئة 45 و55 التي تعود إلى حالة عدد منهم على التقاعد النسبي ولدينا الفئة الاخيرة من 25 إلى 30 وهذا عائد إلى ما حسب التوظيف ولعدم توفر فرص العمل في نفس اختصاصهم.

جدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الجنس
18.96%	11	أعزب(ة)
74.13%	43	متزوج (ة)
5.17%	3	مطلق (ة)
1.72%	1	أرمل (ة)
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه نسب الحالة الاجتماعية للمبحوثين حيث قدرت أعلى نسبة 74.13% التي تخص فئة المتزوجون تليها نسبة 18.96% تخص غير المتزوجون "العزاب" ونسبة 5.17% لفئة مطلق يليها 1.72% لفئة أرمل من خلال قراءة الجدول تمثل أن أغلبية المبحوثين متزوجون وهذا راجع إلى الاستقرار النفسي والشخصي، وإلزامية وضرة التمسك بالعمل لأنه مصدر رزق وإعانة للأسرة، والحرص على تحمل المسؤولية وتحقيق أهداف المؤسسة لكونها ترتبط بتشكيل دافعا قويا للتمسك بالوظيفة والحرص على الاستمرار، أما انخفاض نسبة غير المتزوجون والمطلقون فهذا عائد إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية وغلاء مستوى المعيشة، الأمر الذي يكون له تأثير عليهم وعلى مستوى أدائهم وعدم استقرار الجانب المعنوي لهم

جدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية

النسبة	التكرار	الدرجة العلمية
17.24%	10	أستاذ مساعد "أ"
17.24%	10	أستاذ مساعد "ب"
32.75%	19	أستاذ محاضر "أ"
17.24%	10	أستاذ محاضر "ب"
15.51%	9	تعليم عالي
100%	58	المجموع

يمثل الميول أعلاه المتمثل في الدرجة العلمية للمجتمع البحث حيث قدرت نسبة 32.75% لدرجة أستاذ محاضر "أ"، في حين بلغت نسبة كل من أستاذ مساعد "أ" ومساعد "ب" ومحاضر "ب" ب 17.24% أما نسبة 15.51% فقد خصت فئة تعليم عالي.

-من خلال قراءة الجدول والمعطيات الكمية تمثل وجود تفاوت في الدرجة العلمية وهذا الامر يعود إلى طبيعة التخصص ونوع الفعل في الكلية ومتطلباته وطبيعة المهام المكلف بها وطريقة التوظيف في عدة مجالات بإعتبار الكلية ذات طابع خدماتي تتطلب تنوع في اليد العاملة ذات التميزات والكفاءات العلمية.

جدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل:

النسبة	التكرار	الأقدمية في العمل
20.68 %	12	أقل من 5 سنوات
29.31 %	17	من 6 إلى 11 سنة
34.48 %	20	من 12 إلى 17 سنة
15.51 %	9	من 17 فما فوق
100 %	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه الأقدمية في العمل لمجتمع البحث حيث نجد الفئة المختصرة من (12-17) سنة هي الفئة الأكبر بنسبة 34.38 % ثم تليها فئة (6 إلى 11) سنة بنسبة 29.31 % وفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 20.68 % تليها فئة من 17 فما فوق بنسبة 15.51 % وهذا ما يدل على وجود كفاءات مؤهلة ذات خبرة في مجال العمل في الكلية أي أن الكلية تحتوي على قدرات ... متميزة سياسية.

تمثل من خلال قراءة الجدول أن مجتمع البحث تتجاوز أقدميتهم 17 سنة وهذا راجع إلى الكلية باعتبارها تعتمد على استراتيجيات التوظيف لاستقطاب الكفاءات ذوي الخبرة وقدرتهم على مجريات العمل في المؤسسة مما يمنحهم الأفضلية من حيث المكانة التي تحصلوا عليها داخل هيئة العمل، وأما من لا تتجاوز أقدميتهم 11 سنة هذا يدل على عدم مرور وقت طويل على توظيفهم حديثا وقلة خبرتهم في ميدان العمل وبالنسبة لفئة 17 سنة فما فوق فكانت نسبتهم قليلة بسبب الشعور بالملل والروتين اليومي وعدم القدرة على تحمل مهام المؤسسة.

جدول رقم(06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة:

النسبة	التكرار	مكان الإقامة
44.82 %	26	داخل الولاية
55.17 %	32	خارج الولاية
100 %	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه مكان الإقامة لمجتمع البحث حيث يتضح أن نسبة المقيمين خارج الولاية هي النسبة الأكبر قدرت ب

55.17% ونسبة 44.82 للمقيمين داخل الولاية.

- من خلال قراءة الجدول تمثل أن المقيمين خارج الولاية نسبتهم دلت على بعد مكان العمل من المدينة التي يشتغلون فيها وهو أمر صعب من حيث شدة الضغط وشدة التكاليف الخاصة بالمواصلات والنقل، وعدم الاستقرار النفسي والاجتماعي وهذا ما يؤثر سلبا على الأداء المهني في المؤسسة أما نسبة المقيمين داخل الولاية فكانت العكس، أي أن بعد الإقامة أو قربه له انعكاسات على طبيعة أداء العمل والنشاط داخل المؤسسة والقدرة على التحمل والشعور بالضغط المهني.

أ- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (07): يمثل هل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تستخدم في تسيير نشاطاتها اليومية الطرق البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية

الاحتمالات	النسب	التكرار
نعم	14	24.13%
لا	44	75.86%
المجموع	58	100%

-يمثل الجدول أعلاه من خلال النسب المشار إليها حول استخدام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في تسيير نشاطاتها اليومية الطرق البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية حيث قدرت أعلى نسبة ب 75.86% والتي تخص إجابات الباحثين الذين نفوا استخدام الكلية في تسيير نشاطاتها الطرق البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية تليها نسبة 24.13% من إجابات الباحثين الذين أكدوا على استخدام الكلية ، للمقاييس العالمية.

*يمثل الجدول حسب المعطيات الكمية أن الكلية لا تستخدم النشاطات اليومية البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية وذلك بسبب ضعف الدافعية وغياب التنشئة المهنية وقيادة غير ناجحة بسبب ضعف التواصل وعدم الاهتمام بمتطلبات تلك المهنة وعدم الاهتمام بتطوير مهارات العاملين وعدم اهتمام وتطوير مهارة العاملين وعدم اكتساب رؤية تنظيمية عن الاهتمام بالعنصر البشري وتنشئته باعتباره الركيزة الأساسية للمؤسسات وغياب اهتمام المؤسسة ينتج عنه غياب اهتمام العاملين بمتطلبات وما يندرج ضمنها.

جدول رقم(08): يمثل مؤسسة العمل تشجع على الابتكار والتطوير:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	24	41.37%
لا	33	56.89%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه من خلال النسب المذكورة حول هل بيئة العمل تشجع على الابتكار والتطوير، حيث قدرت أعلى نسبة للمبحوثين الذين نفوا إجاباتهم ب 56.89% وأما نسبة الذين أكدوا إجاباتهم بلغت 41.37% وهذا يدل على بيئة العمل لا تشجع على عملية الابتكار والتطوير.

-بمعنى أن بيئة العمل لا تساعد على تحقيق التقدم الوطني وتطوير الكفاءات البشرية وهذا عائد إلى تحقيق نقص الاهتمام بالتكوين ونقص برامجها أي لها تأثير سلبي على الحياة العلمية وعدم الامتثال للمنظمة.

جدول رقم(09): يمثل هل يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية قدراته البيداغوجية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
75.86%	44	نعم
24.13%	14	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه من خلال النسب المذكورة هل يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية قدراته البيداغوجية حيث كانت إجابات المبحوثين الذين أكدوا ذلك بنسبة 75.86% عكس الذين نفوا ذلك إذ قدرت نسبتهم ب 24.13%.

- يمثل الجدول من خلال المعطيات الكمية أن عضو هيئة التدريس يسعى إلى تنمية قدراته البيداغوجية في مؤسسته في إطار التفاعل الاجتماعي الذي يهدف إلى إنتاج هوية ومكانة فردية في المؤسسة محل الكل والسعي في الحفاظ على العمل من خلال الحصول على عدة ميزات لزيادة الأجر والترقية والحوافز أي السعي إلى تكوين تقنية بطريقة رسمية فعالية.

جدول رقم(10): يمثل هل يتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
48.27%	28	نعم
51.72%	30	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه من خلال النسب المذكورة حول هل يتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء، حيث قدرت على النسب

على الشكل التالي بأعلى نسبة ب 51.72% الذين يرون إيجاباتهم وأكدوا أنه يتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء بنسبة

48.27% الذين نفوا أنه سيتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء.

- من خلال قراءة الجدول يتمثل أنه لا يتم تحديد المهارات بناء على تقديم الأداء لوجود صعوبة في أداء الأدوار وعدم الاهتمام

بالمهارات والكفاءات البشرية، وعدم اهتمام المؤسسة لعنصر المهارات وطريقة تقديم الأداء، مما يؤدي عدم استقرار العمل والسير الحسن

لاستراتيجيات المؤسسة.

جدول رقم(11): يمثل هل تسعى الكلية إلى تقديم فرص كافية لاكتساب معارف على الحياة الوظيفية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
58.61%	34	نعم
41.37%	24	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه من خلال المذكورة هو هل تسعى الكلية إلى تقديم فرص كافية لاكتساب المعارف حيث بلغت أعلى نسبة تحتص

المبحوثين الذين أكدوا إيجاباتهم ب نسبة 58.61% في حين بلغت نسبة الذين نفوا إيجاباتهم ب 41.37% أي أن التالية لا تسعى

إلى اكتساب معارف في الحياة الوظيفية.

حيث يقر المبحوثون أن الكلية تسعى إلى تقديم فرص لاكتساب معارف على الحياة الوظيفية وذلك لأنهم يمتلكون المؤهلات

للقيام بمهام وتحمل المسؤولية وتوفر المعلومات حول الدور الذي يؤديه في حياته الوظيفية وتجنب العقبات التي تخدم مسيرته المهنية

وتقضي على هويته التي اكتسبها داخل الكلية أي أن الكلية تسعى إلى استقطاب وتنشئة إبداعات وتكوينها لتصبح قادرة على

التماشي مع نهج المهنة التي تتطلب إبداعات ومعارف ذات ثقة.

جدول رقم (12): يمثل الرضى عن ما تقدمه المؤسسة فيما يتعلق بحياتك الوظيفية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	33	58.61%
لا	25	41.37%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه من خلال النسب المذكورة أن أعلى نسبة من إجابات الباحثين الذين أكدوا رضاهم عما تقدمه المؤسسة فيما يتعلق بحياتهم الوظيفية قدرت ب 56.89% أما الباحثين الذين نفوا رضاهم عما تقدمه المؤسسة فيما يتعلق بحياتهم الوظيفية فقد قدرت ب 43.10%.

إذ نرى أغلب الباحثين أنهم راضون عما تقدمه وعن حياتهم الوظيفية وهذا نتيجة تولد الشعور بالثقة لديهم في إمكاناتهم وقدراتهم وتحقق الاستقرار الوظيفي وبرز نتيجة ما تقدمه المؤسسة على فعالية الأداء للفرد العامل.

جدول رقم(13): يمثل هل تعتمد الكلية على توفير مهارات التدريب التي تعتمد أنها ضرورية للنجاح في مهنتك:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	39.56%
لا	35	60.34%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه النسب المذكورة حول هل تعتمد الكلية على توفير مهارات التدريب التي تعتقد أنها ضرورية للنجاح في مهنتك، إذ... أن أعلى نسبة قدرت ب 60.34% من مفردات المجتمع المبحوث الذي صرحوا ونفوا أن الكلية لا تعتمد على توفير مهارات التدريب التي تعتمد أنها ضرورية للنجاح في المهنة في حين أن إجابات الباحثين الذين أكدوا أن الكلية تسعى إلى توفير مهارات التدريب- قد بلغت 39.56% حيث تتلاقى المعلومات الكافية لأداء كلما زاد غوص العامل لعمله وهذا يؤدي إلى التأثير على الأداء العام للمؤسسة.

جدول رقم (14): يمثل هل تساهم عروض مشاريع التكوين في زيادة شعورك بالانتماء إلى مهنتك التي تعمل فيها:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%72.41	42	نعم
%27.58	16	لا
%100	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب المذكورة حول تساهم عروض مشاريع التكوين في زيادة شعورك بالانتماء إلى مهنتك التي تعمل فيها حيث بلغت أعلى نسبة تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا المساهمة عروض مشاريع التكوين في زيادة الشعور بالانتماء إلى المهنة ب %72.41 في حين المبحوثين الذين نفوا المساهمة في عروض مشاريع التكوين في زيادة الشعور بالانتماء إلى المهنة ب %27.58

- إن الاستفادة من عروض مشاريع التكوين تساهم في زيادة الشعور بالانتماء نحو المهنة وتقوية روح الانتماء للمؤسسة ورفع المعنويات وتنمية اليد العاملة والتكيف مع تغيرات العمل وتحديد المعلومات بما يتوافق مع البيئة التنظيمية

جدول رقم (15): هل سبق وأن قامت المؤسسة في مجال العمل بتنظيم دورات تكوينية.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%72.41	41	نعم
%27.58	17	لا
%100	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب المذكورة حول هل سبق وأن قامت المؤسسة في مجال العمل بتنظيم دورات تكوينية حيث قدرت أعلى نسبة ب %72.41 من إجابات المبحوثين المؤكدة حول قيام المؤسسة في مجال العمل بتنظيم دورات تكوينية، في حين بلغت نسبة %29.31 من الإجابات المنفية حول عدم قيام المؤسسة بدورات تكوينية في مجال العمل.

-من خلال قراءة الجدول تمثل ان التكوين التي تقوم به المؤسسة في مجال العمل تساهم في التطوير من إمكانيات الأفراد وتحقيق إنتاجية أفضل ومعرفة مدى تأثيره على مهاراتهم وتحديد الأهداف الأولية للمؤسسة فالتكوين يعد خطوة أساسية من خطوات عملية التخطيط الإداري الفعال وهو ما يعود بالنفع على المؤسسة من حيث تحسين سير العملية التنظيمية والإنتاجية.

جدول رقم 16: تساهم الورشات التكوينية في تكوين مستوى الأداء وتحسينه

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	74.13%
لا	16	25.86%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه النسب المذكورة حول هل تساهم الورشات التكوينية في تكوين مستوى الأداء وتحسينه إذ قدرت المؤسسة من مجتمع البحث ب 74.13% الذين أصروا بمساهمة الورشات التكوينية في تكوين مستوى الأداء وتحسينه.

-يعد التكوين والورشات التكوينية من أهم وأنجح وسائل السعة التنظيمية وتحقيق المرونة والاستحقاق في التنظيم وساهم في تحسين شعور العامل اتجاه مؤسسته يجعله أكثر امثالاً بقيمها وتحقيق أهدافها واكتساب الخبرة المهنية بإعطاء كل ما لديه من قدرات ومواهب لبلوغ مستوى عالي من الأداء والكفاءة المهنية.

جدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر أن هناك قيم بالالتزام نحو تحقيق

اهداف الكلية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	40	68.96%
لا	18	31.03%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حول هو تشعر ان هناك قيم بالالتزام نحو تحقيق أهداف الكلية يساعد على تحقيق فبلغت

نسبة 68.96% من إجابات المبحوثين أكدوا أن هناك شعور قيم بالالتزام نحو تحقيق اهداف الكلية بنسبة 31.03%

تمثل من خلال الشواهد الإحصائية أن الالتزام والسعي نحو تحقيق أهداف الكلية يساعد على تحقيق النجاح الشخصي والمهني والتفوق في الدور الوظيفي وذلك لتوافق أهداف الكلية مع أهداف التعامل وتميزه بالمهارات الملائمة ولا يكون ذلك إلا عن طريق تنشئة تنظيمية بضبط السلوك وأتماطه والسير الحسن للعمل بما جمع أهداف المنظمة بأهداف الباحثين من خلال ما تتطلبه البيئة التنظيمية من خبرات وكفاءات وإنجازات مهنية ذو فعالية وتميز مهني حيث تؤدي هذه الأخيرة إلى الانسجام والاندماج والشعور بالانتماء وبالتالي تشكل هوية مهنية من خلال التفاعل الذي تحقق عملية البيئة التنظيمية وأهداف المنظمة المسطرة.

-جدول رقم(18): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل ترى ان هناك اعترافات من طرف زملائك اتجاه إنجازاتك وإسهاماتك.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	39	67.24%
لا	19	32.75%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه النسب المشاركة إليها حول الاعتراف من طرف الزملاء نحو إنجازات والاسهامات حيث بلغت أكبر نسبة مؤكدة منه إجابات الباحثين ب 67.34% في حين تجدد نسبة الباحثين الذين نفوا وصرحوا بعدم وجود اعتراف من قبل الزملاء قدرت ب 32.75%.

إن الباحثين يحظون بنوع من التحفيز والمواصلة من خلال التقدير والاحترام والاشراف بالإنجازات والتطورات المحققة أن هذه العملية تساعد على نسج حلقة من العلاقات المتناسكة والمتعاونة والفعالة والقائمة على الاعتراف والاعتبار والنصح والارشاد. داخل محيط المؤسسة.

جدول رقم (19): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشارك في صنع قرارات الاجتماعيات البيداغوجية.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
34.48%	20	نعم
12.06%	7	لا
53.44%	31	أحيانا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول المشار إليه بالنسب هل تشارك في صنع القرارات الاجتماعية البيداغوجية حيث قدرت أعلى نسبة ب 53.44% للمبحوثين الذين كانت اجاباتهم بمتقاربة أما فيما يخص الذين أكدوا إجاباتهم فبلغت نسبتهم 34.48% وتليها نسبة الذين نفوا إجابتهم بأنهم لا يشاركون في صنع قرارات الاجتماعات البيداغوجية بنسبة 12.06%

من خلال القراءة الإحصائية تمثل وجود نسبة متفاوتة في عملية المشاركة في صنع قرارات الاجتماعات البيداغوجية مما أكدوا أن المؤسسة أحيانا تتقبل قراراتهم وهذا بسبب الهيمنة من طرف الإدارة لبعض الكفاءات والمستويات الوظيفية ونجد أن بعض المبحوثين أكدوا عملية المشاركة في صنع القرارات وهذا عائد إلى وجود شبكة اتصالية علائقية بين العامل والإدارة في عملية تقديم المقترحات والقرارات ذات الأهمية للمؤسسة وهذا بفضل ما تعمله الموارد البشرية التي وضعت عملية التنشئة التنظيمية التي تصبح قادرة على فرض نفسها في مواقع تخص المؤسسة.

جدول رقم 20: يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
98.27%	57	نعم
1.72%	19	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب المشاركة إليها حول ان الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية، حيث قدرت اعلى نسبة ضمن إجابات المبحوثين الذين أكدوا إجاباتهم ب 98.27% في حين تليها نسبة الذين نفوا إجاباتهم ب 1.72%

من خلال الشواهد الإحصائية تمثل ان الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية بشكل كبير وذلك لوعيهم الكبير بقيمة العمل وأهمية الالتزام به، ودرجة إتقانه والإلمام بالمهام ومتطلبات العمل بهدف التحديد والتطور وتوفير الجهد والعناء والالتزام بالواجبات لبلوغ أعلى المراتب على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وانعكاس ذلك على الأداء للكلية باعتبار أنه الحلقة الرئيسية فيها إذ يكتسب الخبرة المهنية بفضل التنشئة التنظيمية ونهج تنظيمي سليم يهدف إلى مجابهة التحديات وتحضير عوامل الاندماج والانتماء والشعور بالرضا عن المهنة وطريقة الأداء والالتزام لكسب مردود يتمثل في تحديد الخبرة المهنية لهم في مجال العمل وبالتالي عند تطور المورد البشري فإنه يحقق وينعكس تأثيره على المنظومة من خلال المناخ التنظيمي المناسب ويحقق أهدافها وتنميتها والوصول إلى مراتب متميزة.

جدول رقم(21): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تقوم المؤسسة مجال العمل بتطوير هوية مهنية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
62.06%	36	نعم
37.93%	22	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب حول هل تقوم المؤسسة مجال العمل بتطوير هوية مهنية إذ قدرت اعلى نسبة الذين أكدوا إجابات مجتمع البحث ل 62.06% في حين تليها نسبة 37.93% من إجابات الباحثين الذين لم يؤيدوا فكرة أن المؤسسة تقوم بتطوير هوية مهنية في مجال العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تمثل أن أغلبية الباحثين يرون أن المؤسسة تهتم بتطوير هوياتهم المهنية وذلك لتركيز المؤسسة على تطوير الهوية المهنية من خلال تعزيز المسارات المهنية، خلق ثقافة داعمة للهوية المؤسسة، تقوم بطرح الإرشاد والتوجيه بناء سمعة مهنية إيجابية من خلال الاحتفاء بالإنجازات والتميز الممي وتعزيز الانتماء والولاء للكلية مما ينعكس على أداء الكلية وجودة مخرجاتها في سوق العمل.

جدول رقم (22): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل يوجد شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة في مجال العمل:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
82.75%	48	نعم
17.24%	10	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب حول هل يوجد شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة في مجال العمل إذ قدرت اعلى نسبة الذين أكدوا إجابات مجتمع البحث ل 82.75% في حين تليها نسبة 17.24% من إجابات الباحثين الذين نفوا وجود شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة في مجال العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تمثل وجود شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة إلى أن عامل الزمن يلعب دورا في المبحوث من اكتشاف ذاته وقدراته مما يعني أن هذا العامل له أثر في تعزيز الشعور بالولاء نحو المؤسسة وبالتالي تعزيز الهوية المهنية وامتلاك السمات المعرفية والتنظيمية التي تعزز مكانته وفهم دوره داخل مجال عمله مما تشكل صلة قوية بالمؤسسة وإخلاصه والانتماء به لها مما يعني تولد شعور قوي بالولاء للمنظمة وتحقيق أهدافها.

ب- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

جدول رقم (23): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر بوجود تقدير للتميز المهني في المؤسسة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
82.75%	36	نعم
37.93%	22	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حول هل يوجد شعور بالتقدير للتميز المهني في المؤسسة حيث قدرت اعلى نسبة من

إجابات مجتمع البحث ب 62.06% الذين صرحوا بوجود تقدير للتميز المهني في المؤسسة في حين نجد نسبة 37.93% من

المبحوثين الذين نفوا وجود شعور بالتقدير بوجود التميز الفني

-من خلال المعطيات الإحصائية تمثل وجود الأغلبية من مجتمع البحث الذين أيدوا وجود شعور بوجود تقدير للتميز المهني وهذا يعود إلى قدرتهم إلى الوصول للأهداف التنظيمية وإتمام المهام وبلوغ الهوية التنظيمية بفضل توضيح المؤسسة لأهدافها وطريقة مجريات العمل داخلها والانتماءات التي تكتسب لديهم بفعل التقيد بالقيم والثقافة الخاصة بالمنظومة واكتساب التنشئة التنظيمية تعكس مجموعة من السمات التي يمكن أ العامل خاصة والمؤسسة عامة، أي تلقي تنشئة تنظيمية صحيحة واكتساب هوية مهنية ينتج عنها اكتساب خبرة مهنية والتطور والتميز بالكفاءة المهنية بفعل الممارسات المتقيد بها للوصول إلى مواقع عليا راقية متميزة في الوسط المهني أي أن المؤسسة تدعم وتسعى إلى تحقيق واستخراج قدرات من أجل تميزها في المؤسسات بالإضافة إلى تحقيق إنتاجه بفضل العناصر البشرية التي تعد محور المؤسسة الناجحة.

جدول رقم(24): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر بالثقة والاحترام المتبادل بين

زملائك

النسبة	التكرار	الاحتمالات
96.55%	56	نعم
3.44%	2	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول النسب المشار إليها حول الشعور بالثقة والاحترام المتبادل بين الزملاء حيث بلغت أعلى نسبة 96.55% وهي

نسبة تخص المبحوثين الذي أكدوا إجاباتهم بالشعور بالثقة والاحترام المتبادل بين الزملاء في حين تليها نسبة الذين نفوا وجود شعور

متبادل إذ قدر ب 3.44%

من خلال قراءة الجدول تمثل أن أغلبية المبحوثين يشعرون بالثقة والاحترام المتبادل بين الزملاء حيث ان هذا الشعور ينعكس

على كفاءة العامل وفعاليتته في المؤسسة، إذ أن هذه العلاقة المهنية بين الزملاء تؤدي إلى تشكل هوية ذات طابع اندماجي في العمل

من خلال التواصل الدائم والتحفيز والاستماع إلى توجيهات وارشادات وتطوير القدرات أي أن العلاقة المهنية الناجحة وتتحدى بصفة الارتقاء الأخلاقي والوظيفي واكتساب هوية خاصة تحت إطار العمل.

جدول رقم(25): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تلتزم بقيم الكلية وتشعر بالمسؤولية تجاهه

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	57	98.27%
لا	1	1.72%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حول الالتزام بقيم الكلية والشعور بالمسؤولية تجاهها إذ قدرت أعلى نسبة ب 98.27% وهي نسبة تخص الباحثين الذين أكدوا إجاباتهم حول الالتزام بقيم الكلية والشعور بالمسؤولية نحوها فيحن بلغت نسبة الباحثين الذين لم يلتزموا بقيم الكلية بنسبة 1.72 %

إذا الالتزام بقيم الكلية ومعرفة مدى أهميتها والشعور بالمسؤولية نحوها أكر ضروري لتحقيق الانتماء للمؤسسة والالتزام التنظيمي بقواعدها وقوانينها وروح التعاون والتواصل وتحقيق نتائج وأهداف إيجابية حيث عن عدم الاهتمام بالمؤسسة وقيمتها ومعاييرها فإنها لن تقبل العامل، وبالتالي عدم تشكل هويته وانتمائه أي الالتزام يعد خطوة أساسية لنجاح العامل ونجاح العامل يعد ركيزة أساسية لنجاح التنظيمات والحفاظ على ديمومتها.

جدول رقم 26: يمثل توزيع أفراد العينة حيث هل تعتقد أن الالتزام بالقيم والشعور بالمسؤولية يتم تعزيزها في بيئة عملك:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	50	86.20%
لا	8	13.79%
المجموع	58	100%

-يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حيث قدرت أعلى نسبة ب 86.20% والتي أكدت انه هناك التزام بالقيوم والشعور بالمسؤولية التي يتم تعزيزها في بيئة العمل من طرف المبحوثين في حين نجد نسبة 13.97% تخص المبحوثين الذين نفوا أن هناك الالتزام بالقيم والشعور بالمسؤولية وعدم تعزيزهم في بيئة العمل.

-من خلال قراءة الجدول تمثل أن الالتزام بالقيم يؤدي إلى ..أخلاقيات المهنة في العمل وتوجيه أنماط السلوك المختلفة وتنمية القدرات وتحقيق التناسق وتطوير الأداء المهني ويثبت مدى التزام البيئة بتعزيز صيغة الشعور بالمسؤولية نحو العمل والمنظمة و الالتزام بقيمها ومعاييرها وثقافتها أي الالتزام بممارسات البيئة التنظيمية السائدة في مجال العمل.

جدول رقم(27): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن هناك جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
68.96%	40	نعم
31.03%	18	لا
100%	58	المجموع

يمثل الجدول أعلاه النسب حول وجود جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة، حيث بلغت أكبر نسبة ب 68.96% وهي نسبة المبحوثين الذين أكدوا وجود جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة بنسبة 31.03%.

-من خلال قراءة الجدول تمثل أن أغلبية مجتمع البحث يرون انه هناك جهود مثمرة لتحسين طرق العمل، حيث أن الكلية تعد بمثابة المصنع الذي يتخرج منه قادة الفكر ومنابع العلم والمعرفة وتحسين طرق العمل من الجهود التي تنتج عنها ضمان الانتماء للمؤسسة والتمسك بمناهجها و الالتزام بالمهنة باعتبار أن المبحوثين هم الأصل الذي تولي عليه المقاومة، حيث أن هذه الجهود تشكل بيئة تنظيمية واندماج مهني، وعليه لضمان نجاح المنظومة أو المؤسسة لا بد من جهود وعمليات تدرج تحت مسمى التنشئة التنظيمية بهدف الاستمرار ، ولن يتحقق ذلك إلا بالاهتمام بالموارد البشرية وتوفير كل ما يتطلبه لهذا النجاح والإنتاج.

جدول رقم(28): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل وجدت صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل في بداية المشوار المهني:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	%29.31
لا	41	%70.68
المجموع	58	%100

يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حول هل وجدت صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل في بداية المشوار المهني. حيث بلغت أعلى نسبة من إجابات الباحثين بنسبة 70.68% وهي نسبة نفت وجود صعوبة في الاندماج من جماعة العمل في بداية المشوار المهني، تليها نسبة 29.31%، التي أكدت وجود صعوبات في الاندماج من جماعة العمل في بداية المشوار المهني. -من خلال القراءة الإحصائية للجدول تمثل أن عدم وجود صعوبة في الاندماج في بداية المشوار المهني وهذا راجع إلى جو المؤسسة في تعزيز العلاقات بين العمال لها سر ناجح لنشاطاتها وخدماتها ومختلف المؤسسات الأخرى.

جدول رقم(29): يمثل توزيع عينة أفراد العينة حسب هل سبق وأن وجدت مساعدة من قبل زملائك لتذليل الصعوبات في العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	49	%84.48
لا	9	%15.71
المجموع	58	%100

يمثل الجدول أعلاه النسب المشار إليها حول إن وجدت مساعدة من قبل الزملاء لتذليل الصعوبات في العمل حيث بلغت أكبر نسبة من إجابات الباحثين المؤكدة بنسبة 84.48% أما إجابات الباحثين الذين نفوا عدم تلقيهم مساعدة لتذليل صعوبات العمل بنسبة 15.71% -يتمثل من خلال قراءة الجدول أن أغلب زملاء العمل يقرون بالمساعدة الإنسانية والمنطقية ومستواهم العلمي والقراءة والمهارة التي يتمتعون بها مما لا شك فيه أن تذليل الصعوبات والمساعدة يساعد على التخفيف من حدة شعور العامل بالضغط والعرقلة والملل وإحساسه وطمأنينته بالأمن والراحة بفضل الأوقات الأخلاقية والإنسانية التي تجمعهم بزملائه في الوسط المهني.

جدول رقم(30): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل أن العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والقدرة على الإنجاز

النسبة	التكرار	الاحتمالات
98.27%	57	نعم
1.72%	1	لا
100%	58	المجموع

-يمثل الجدول المشار إليه أعلاه حول أن هل تعتقد أن العمل الجماعي ساعد على خلق جو من التفاهم والقدرة على الإنجاز إذا قدرت اعلى نسبة ب 98.27% من إجابات المبحوثين المؤكدة، في حين نجد نسبة 1.72% من إجابات المبحوثين المنفية.

من خلال قراءة الجدول تمثل أن العمل الجماعي ساعد على خلق جو من التفاهم والقدرة على الإنجاز، حيث يؤدي الالتزام بالعمل الجماعي على ضبط توجهات وسلوكيات مهنية للمبحوثين وتنمية قدراتهم، وتحقيق التناسق بين المهام وتطوير من الأداء وعدم التحيز واحترام لبعضهم البعض، ويؤدي إلى الإخلاص أو إتقان العمل وهذا راجع إلى حسن عملية التنشئة التي اكتسبها والاهتمام بالقيم المهنية في بيئة العمل اي الابتعاد عن الأنانية والطغيان والفردانية .

جدول رقم(31): يمثل توزيعه أفراد العينة حسب هل تعتقد أن المنصب والمكانة المهنية تساهم في تحديد هويتك:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
65.51%	38	نعم
34.48%	20	لا
100%	58	المجموع

يمثل النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل تساهم المنصب والمكانة المهنية في تحديد هويتك، حيث تمثلت النسب على الشكل التالي:

قدرت أعلى نسبة ب 65.51% وتخص اجابات المبحوثين الذين أكدوا أن المنصب والمكانة تحدد هويتهم ونسبة 34.48% نفوا

أن المنصب والمكانة تحدد الهوية ومن هنا نتطرق إلى القول إن هوية العامل تتحدد في المنصب الذي يحتله في المؤسسة حيث أن الإنسان يعين ذاته وهويته من خلال طرق مختلفة أبرزها الوظيفة "المنصب" وسلوكياته التي تعتبر وسيلة للتعبير عن الذات والهوية.

جدول رقم (32): يمثل توزيع أفراد العينة حسب كيف هي العلاقة مع زملائك في العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
جيدة	39	67.24%
حسنة	18	31.03%
سيئة	01	1.72%
المجموع	58	100%

يمثل الجدول أعلاه المشار إليها حول نوع العلاقة مع زملاء العمل، إذ بلغت أكبر نسبة ب 67.24% من مجتمع البحث الذين

لديهم علاقات جيدة مع الزملاء تليها نسبة 31.03% التي تخص المبحوثين الذين لهم علاقات جيدة مع الزملاء، تليها نسبة

1.72% وهي نسبة تخص وجود علاقات غير ناجحة وسيئة بين زملاء العمل.

- من خلال قراءة الجدول تمثل وجود غالبية من مجتمع البحث تحت إطار علاقات جيدة وهذا عائد إلى تحقق الأمن الوظيفي الذي

يؤدي إلى ربط الصداقة على حساب العمل لتحقيق أهدافهم والتعامل مع بعضهم البعض وتنمية روح المبادرة والحماس حيث تعد من

المبادئ الإدارية كسب العلاقات الجيدة داخل المنظمة أي العلاقات تساهم في تحسين صورتها.

الجدول رقم (33): يمثل توزيع أفراد العينة حسب هل قمتم بوضع أهداف تعليمية تنمي

التعبير المنتج والعمل الجماعي في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	50	86.20%
لا	8	13.79%
المجموع	58	100%

- يمثل الجدول أعلاه النسب المختارة هل تهم بوضع أهداف تعليمية تنمي التفكير المنتج والعمل الجماعي في المؤسسة حيث بلغت أكبر نسبة من عدد الباحثين الذين أكدوا إيجابتهم ب 86.20% في حين تليها نسبة 13.79% وهي نسبة تخص الباحثين الذين نفوا إيجابتهم.

- من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه تمثل أن أغلبية مجتمع البحث تهم بوضع أهداف تنم التفكير المنتج والعمل الجماعي يدل على أن الباحثين يهتمون بشكل فعال بأهداف وتعزيز مهارات التفكير وذلك حسب ثقافة المؤسسة وسياساتها لأهمية هذا العنصر في دعم نمو التفسير الناقد والإبداعي وتطوير مهارات العمل الجماعي والتواصل الفعال بشكل أفضل لمواجهة التحديات المستقبلية.

02-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

تم طرح فرضيتين جزئيتين وفرضية عامة المشار إليهم في الفصل الأول وذلك بهدف اختبار العلاقة القائمة بين التنشئة التنظيمية والهوية المهنية وبالاستناد إلى الدراسة الميدانية تم التوصل إلى جملة من النتائج العامة والجزئية نلخصها في ما يلي:

2-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال تحليل المعطيات الكمية المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى، تمثل أن الفرضية التي مفادها "يساهم بعد التعلم في زيادة الإنتماء داخل المؤسسة الجامعية قد اندرجت من ضمنها مجموعة من النتائج التي تعكس وتؤشر على العلاقة الارتباطية بين متغيرات الفرضية ومن هذه النتائج:

75.85% من الباحثين يقرون أنهم يسعون إلى تنمية قدراتهم الابداعية في المؤسسة، وذلك حسب المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل والذي يعمل على تشجيع وتطوير المهارات الفردية والجماعية في إطار التفاعل الاجتماعي وتحقيق هوية مهنية والاندماج المهني داخل الفضاء التنظيمي من خلال الجهود التي تنمي المبادرات والقدرات الإبداعية.

ترى نسبة 51,72% من مجتمع البحث أن تحديد المهارات لا يتم بناء على تقديم الأداء وذلك لوجود صعوبة في أداء الأدوار وعدم الإهتمام بالكفاءات البشرية وعدم ملائمة ظروف العمل المادية والتنظيمية، أي أن المؤسسة لا تأخذ بعين الاعتبار مهمة تحديد المهاراتوكيفية تحديد الأداء الذي يعدان من أهم وسائل زيادة الدافعية والإنتاجية.

تؤكد نسبة 58.61% من أفراد مجتمع البحث أن المؤسسة مجال العمل تسعى إلى تقديم قرص كافية لإكتساب معارف عن الحياة الوظيفية وهذا من شأنه منح المبحوثين هوية خاصة تزيد من مستوى أدائهم وكفائتهم من خلال درايتهم التامة بالأدوار والمعلومات والمهام اللازمة التي تساهم في تحسين مسيرته المهنية والحفاظ عليها لتتماشى مع متطلبات المؤسسة.

14.53% من المبحوثين أوضحوا أنه أحيانا يساهمون في صنع قرارات اجتماعية بيداغوجية وهذا بسبب تعرضهم للتهميش وضعف لقاءاتهم المهنية والمستوى الوظيفي، حيث نجد نسبة 34.84% يقرون بالمشاركة في صنع القرارات وهذا عائد إلى وجود علاقات سوسيو مهنية اتصالية بين العامل والإدارة في عملية تقديم المقترحات والآراء ذات الأهمية للمؤسسة.

وترى نسبة 72.41% من مجتمع البحث الذين أقروا ان عروض مشاريع التكوين تساهم في زيادة الشعور بالانتماء نحو المهنة وذلك للتكيف مع تغيرات العمل وتجديد المعلومات بما يتوافق مع البيئة التنظيمية وتنمية اليد العاملة ورفع حماس العامل وتقوية إنتمائه للمؤسسة وتفانيه وتحمسه للعمل بإيجابية.

قد أكدت نسبة 74.13% من أفراد مجتمع البحث أن الورشات التكوينية تسعى إلى تكوين مستوى الأداء وتحسينه في العمل باعتبارها وسيلة تقوي من صلة العامل بالمؤسسة وشعوره بالرضا عن ما تحتويه وتسعى إليه، أي يصبح أكثر امتثالا لقيمها وأهدافها التنظيمية.

المؤسسة مجال العمل تثبت موقفها من خلال مساهمتها في تطوير هوية مهنية حيث أكد المبحوثين بنسبة 62.06% أن المؤسسة تهتم بتعزيز المسارات المهنية وخلق ثقافة دائمة للمؤسسة وتقوية الولاء وتعزيز الانتماء للمؤسسة والتحفيز المهني في عالم الشغل.

تحقق نسبة 98.27% من إجابات المبحوثين أن الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية، حيث يعتبر الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات من المؤثرات على اتجاهات وممارسات العاملين داخل مجال العمل أي الوعي والذكاء القائم بقيمة العمل والسعي لبلوغ مراتب عالية بواسطة التنشئة التنظيمية داعمة للإبداعات والإبتكار لدى الفئات السوسيو مهنية.

أجابت نسبة 82,75% بوجود شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة مجال العمل وذلك لتبني المؤسسة إستراتيجيات تأثر ترسيخ مزايا العمل وامتلاك السمات المعرفية والتنظيمية التي تعزز المكانة وتشمل صلة قوية بالمؤسسة ينجم عنها تولد شعور قوي بالولاء وتأمين القيم والاهداف التنظيمية الطامحة للتفوق والنجاح.

2-2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال المعطيات الإحصائية الكمية المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "يساهم بعد الاندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية، وقد أوضحت هذه الفرضية ومتغيراتها جملة من النتائج تمثلت في:

من خلال الجدول رقم (23) اتضح أن نسبة 62,06% من إجابات الباحثين المقررة بوجود شعور وتقدير للتميز المهني في المؤسسة وهذا من خلال التمكن من تحقيق التطوير التنظيمي وبلوغ الأهداف المرجوة والتحلي بالسماح وأنماط السلوك التي تعكس صورة العامل وتحليه بالمعارف الضرورية لأداء مهامه التي تبلغه مرحلة التميز المهني بفضل الكفاءة والخبرة المهنية في مجال العمل. وترى نسبة 96,55% من مجتمع البحث التي أكدت إجاباتهم حول وجود شعور بالثقة والاحترام المتبادل بين الزملاء وهذا بحسب كفاءة العامل وإنجازاته وإسهاماته في ميدان العمل، أي العلاقات الإنسانية المهنية تعمل على خلق مناخ إجتماعي مناسب سمح بتلاحم وتفاعل الهويات التنظيمية داخل الفضاء الإنتاجي تحت إطار العمل.

وتؤكد نسبة 98.27% من إجابات الباحثين بأهمية الإلتزام بقيم الكلية والشعور بالمسؤولية تجاهها، وهذا لوضوح المهام والواجبات في المؤسسة التي تستدعي التقدير والالتزام بها وتوحيد ثقافتها من خلال تحقيق هوية مهنية تخدم فلسفة المؤسسة واستراتيجيتها أي ضرورة الإلتزام التنظيمي بقواعدها والإمتثال لقيمتها لضمان نجاحها ونجاح أهداف العامل لضمان السيرورة التنظيمية. ترى نسبة 68.96% من إجابات الباحثين المقررة بأنه هناك جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة، لأن المنظمة تعد بمثابة المصنع الذي ينتج كفاءات فكرية ومنابع العلم والمعرفة وتحسين الطرق يعد أمر إلزامي يهدف لكسب الإلتزام وخلق الاندماج المهني والتمسك بمناهج سيرها لضمان البقاء والاستمرار.

نجد نسبة 70,68% من أفراد مجتمع البحث أنهم لا يقرون بوجود صعوبة في الإندماج مع جماعة العمل في بداية المشوار المهني لتوفر الفضاء المناخي والتنظيمي المناسبين لمزاولة العمل وخلق علاقات تفاعلية والتكيف مع التغيرات التي تطرأ على هوية الفرد بحيث ينتج عنه تقبل وخلق هويات جديدة بفضل الجماعة المهنية.

ترى نسبة 98.27% من إجابات الباحثين المؤكدة أن العمل الجماعي ساعد على خلق جو من التفاهم والقدرة على الإنتاج باعتبار أن العاملين قوى تشغيلية تسعى لتنفيذ أهداف الخطة التنظيمية والجماعة المهنية تزيد من قوة العلاقة المهنية وضعف حجم والاندماج أي أن العمل الجماعي يضبط السلوكات والتوجهات المهنية وخلق إبداعات وقدرات تسعى وتطمح للتميز ومواصلة الإنجاز والممارسة التنظيمية داخل مجال العمل بمدف النجاح والتطوير.

استناداً إلى إجابة الباحثين نجد نسبة 65.51% أن المنصب والمكانة المهنية تساهم في تحديد الهوية بحيث أنّ عامل الزمن والتكيف للعب دور كبير في تحديد مكانة العامل ودرجة خبرته المهنية ولكي يحقق الموظف هوية خاصة به في إطار المهنة لا بد من صعوده سلم الارتقاء والتميز حتى يصبح فاعل تنظيمي ومستوى ناجح ومتميز أي ترسيخ الهوية المهنية بفضل المكانة والمنصب الذي يحدده الموظف لنفسه في الهرم التنظيمي.

67.24% من إجابات مجتمع البحث تؤكد أنّ العلاقة السائدة مع الزملاء في العمل تتميز برتبة علاقات جيدة ومتينة يسودها جملة من التفاعلات والأمن الوظيفي وخلق الحماس، وذلك حسب ما تقدمه المؤسسة للقدرة على كسب العلاقات الإنسانية والاجتماعية التي تساهم في تحسين صورة المؤسسة وترقية عملية التنشئة التنظيمية.

86.20% من إجابات الباحثين أن الإهتمام بوضع أهداف تعليمية تنمي التفكير المنتج والعمل الجماعي، وهذا ما يتطلبه الواقع المعاش خاصة في مجال العمل داخل المؤسسة والتمسك بثقافتها وسياساتها والعمل الجماعي يعد بمثابة مخطط إداري للوقوف على الصعوبات ومواجهة التحديات المستقبلية والتنافسية بفضل ترابط القوى العاملة البشرية التي تتميز بالإبداع والقدرة والكفاءات التسييرية وتحقيق مبدأ الديمومة والاستمرارية في النجاحات التنظيمية.

03-التحليل في ضوء الدراسات السابقة:

اتضح مبدئياً أن نتائج الدراسة الحالية تقترب من نتائج الدراسات المتشابهة المتعلقة بكلا المتغيرين، وتختلف في بعض نتائجها حسب المنطلقات المنهجية المستعملة فيها، وعليه سنقارن ونلخص بين ما توصلت إليه الدراسة الراهنة وما توصلت إليه الدراسات السابقة حسب ما يلي:

3-1-المجال الجغرافي:

الدراسة الأولى لياسر فتحي الهنداوي المهدي بعنوان تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوي هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس. الدراسة الثانية ساسي سفيان بعنوان التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية ولائي الطارف وعنابة. الدراسة الثالثة دراسة بعنوان التنشئة الاجتماعية التنظيمية للمجندين الجدد لسناء قرفل ومنال العريوي وفاطمة الكندوسي. الدراسة الرابعة دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ جودة بعنوان دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية. الدراسة الخامسة لمراي حسان بعنوان الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية جامعة عنابة. الدراسة السادسة بعنوان دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لمحمد نواز ومحمد ندسم باكستان. تشابهت الدراسة الحالية مع كل من الدراسة الثانية والدراسة الخامسة، حيث أجريت في البيئة الجزائرية، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع كل من الدراسة الأولى حيث كانت البيئة مصرية والدراسة الثالثة ذات بيئة أجنبية أما الدراسة الرابعة كانت البيئة أردنية، أما الدراسة السادسة فكانت البيئة باكستانية.

3-2-المنهج المستخدم:

توافقت الدراسة الحالية مع كل من الدراسة الأولى والدراسة الثانية والدراسة الخامسة في استخدام المنهج الوصفي الملائم للدراسة، أما كل من الدراسة الثالثة والرابعة والسادسة لم يذكر المنهج المتبع فيها.

أدوات الدراسة:

اعتمدت كل من الدراسة الثانية والدراسة الرابعة والدراسة الخامسة والدراسة السادسة على تقنية الإستبيان كأداة لجمع البيانات وهذا ما توافقت فيه الدراسة الحالية التي اعتمدت على الاستمارة لجمع البيانات والمعطيات اللازمة في حين اختلفت كل من الدراسة الثالثة والدراسة الأولى من حيث الأداة.

يتضح أن الدراسة الأولى والدراسة الخامسة والدراسة الثالثة قد تقاربت في الدراسة الحالية واختلفت كل من الدراسة الثانية والرابعة والدراسة السادسة في النتائج المتوصل إليها مع الدراسة الراهنة، حيث تشابهت كل الدراسات المذكورة أعلاه في كلا من متغير التنشئة التنظيمية ومتغير الهوية المهنية والإهتمام بأداء العمال ومهاراتهم والتأكيد على عملية التكوين في المؤسسة بهدف تعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة والتطوير من القدرات من خلال تطبيق التنشئة التنظيمية في المؤسسة الجامعية وتعزيز الإنتماء والتأكيد على العمل الجماعي بهدف تطوير الأداء المهني، بالإضافة إلى تبادل الأفكار والخبرات من تجارب الزملاء والاعتماد على التنشئة التنظيمية كمدخل لتحسين الكفاءة الذاتية والمهنية وتأثيرها على إدارة الحياة المهنية ودرجة الارتباط والولاء للمنظمة.

04-النتائج العامة للدراسة:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعالمين من خلال جمع البيانات والمعلومات اللازمة من استعمال الأدوات اللازمة كالإستبيان، وبعد التفرغ والتبويب والتحليل توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج العامة تتمثل في:

بعد المعالجة الإحصائية تمثل أن التنشئة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على كيفية إدراك الأفراد لأدوارهم وتطوير هوياتهم المهنية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

البيئة التنظيمية والثقافة السائدة داخل المنظمة لها تأثير كبير على تشكيل الهوية المهنية بواسطة العمليات والممارسات داخل المنظمة الجامعية التي تساهم في إكساب القيم والمعتقدات والسلوكيات ودعم التطور المهني والتعلم المستمر بهدف مساعدة الموظفين على بناء هوية مهنية خاصة بهم.

التفاعل والتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية لجامعة يلعب دورا حيويا في عملية التنشئة التنظيمية، حيث يتم تبادل المعارف والخبرات والقيم المرتبطة بالمهنة عبر هذه التفاعلات.

برامج التدريب والتطوير المهني المقدمة والمستمرة للعاملين تساهم في تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم بهدف تعزيز مفهومهم لذواتهم المهنية وتمكينهم من الإنخراط الفعال في أدوارهم الوظيفية.

تدعيم الهوية المهنية من خلال الشعور بالتقدير والتميز المهني والاعتراف المؤسسي للعاملين.

مدى التطابق بين قيم الفرد وثقافة المنظمة الجامعية يؤثر على درجة ارتباطه بهويته المهنية فالأفراد الذين يشعرون باتناغم مع المنظمة يكونون أكثر ولاء واندماجا في أعمالهم.

تمتع وتحلي العاملون في الكلية بالرضا الوظيفي الأمر الذي انعكس على قوة تعلقهم بها وتوافق العمل مع تصوراتهم السابقة وطموحاتهم وتمتعهم بالالتزام التنظيمي، الأمر الذي انعكس على شعورهم بالتوحد والانتماء للكيان التنظيمي والولاء له.

تؤكد هذه النتائج على أهمية الدور الحاسم الذي تلعبه التنشئة التنظيمية في صقل وتشكيل الهوية المهنية وتطويرها داخل المنظمة التي تلعب دورا محوريا وحتميا في تبني عملية التنشئة التنظيمية وبروزها من خلال الثقافة والممارسات الفعالة التي تتبناها في هذا الصدد. وعليه من خلال النتائج المطروحة نخلص إلى أن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: "يساهم بعد التعلم في زيادة الإلتزام داخل المؤسسة الجامعية.

الفرضية الجزئية الثانية: سياتهم بعد الاندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية.

الفرضية العامة: تلعب التنشئة التنظيمية دورا هاما في تشكيل الهوية المهنية للعاملين في المؤسسة الجامعية.

قد تحققت وثبتت تصورها النظري الذي جسده الدراسة الراهنة في الواقع الميداني أي الصدق الإمبريقي والميداني لكل الفرضيات المتعلقة بالدراسة.

الخلاصة:

تم في هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وتحليل نتائج الفرضيات من خلال ما تم التوصل إليه من الجداول الإحصائية واختيارها بهدف التحقق من صحتها وتثبيت صدقها على أرض الميدان حتى تكون انطلاقة للدراسات المغايرة ضمن مجال علم اجتماع العمل والتنظيم.



خاتمة:

لقد كان المسعى الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للموظفين بالمؤسسة مجال الدراسة، لما لها تأثير كبير في الحياة المهنية خاصة في الوقت الراهن، فضلا عن تأثيراتها الدراماتيكية في نسق الحياة الاجتماعية بصفة عامة، حيث أصبحت التنشئة التنظيمية تمثل مدخلا استراتيجيا حتميا وضرورة لا بد منها لمواجهة تحديات الواقع المعقد ، سواء على مستوى الأفراد أم المؤسسات، وقد كان لزاما على المؤسسات أن تقدم أفضل ما لديها من تكتيكات وأدوات ومنهجيات عملية توفر الرفاهية والازدهار وإحقاق النجاح المؤسساتي وتحقيق الانتماء التنظيمي. ومما لاشك فيه أن للموارد البشرية وكفاءاتها أهمية كبيرة وتأثير واضح وبارز على نشاط أي مؤسسة بهدف تحسين جودة الإنتاج وزيادته كما ونوعا وذلك بالتقيد بطرق التسيير والتكوين والبرامج والعروض التكوينية والأهداف التي تمنحها في إطار ذلك للغاية تنمية واكتساب مهارات وقدرات فكرية وجسمية وتهذيب السلوكات وتحقيق الانتماء لجماعة العمل والمنظمة، والرفع من مستوى الأداء الذي يحقق صفة الكفاءة والفعالية وزيادة الإنتاجية التي هي رهان نجاح المنظمات وبناء الأفراد لهوياتهم المهنية وتكوين ذواتهم.

وبما أن التنشئة التنظيمية هي عملية اكتساب وتعلم للأفراد في تفاعلهم مع المنظمة والعمل وعلاقتهم مع الجماعة التي تضم كل الأساليب والممارسات التنظيمية التعليمية التي يتبنى من خلالها الفرد ثقافة المنظمة اذا فالهوية هي تلك التصورات والأفكار التي يحملها الفرد معه نحو نظرته للمهنة التي يزاولها وكيف يرى نفسه وكيف ينظر اليه من الناحية المهنية. أي عندما تكون عملية التنشئة التنظيمية فعالة ومدروسة فإنها تساعد على الاندماج والتكيف مع ثقافة ومعايير ومبادئ المنظمة ، وهذا بدوره يعزز الشعور بالانتماء والالتزام تجاهها مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي والتطور المهني وتزايد هوياتهم المهنية وبقائها قوية راسخة على المدى الطويل أي وجوب وجود وعي حول أهمية التنشئة التنظيمية بمختلف ممارساتها وتأثيراتها في بناء وتعزيز وبلورة الهوية المهنية عند الأفراد العاملين في أي مؤسسة باعتبارهم مقياس رئيسي لبروز ورفي وديمومة المنظومات التنظيمية وهذا ما تم اكتشافه من الدراسة الميدانية التي طبقت على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمعرفة نظراتهم وأرائهم حول دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية وتعزيزها في ذواتهم وتحقيقهم للمكانة المهنية في الوسط التنظيمي باعتبارهم أفراد فاعلين يتأثرون ويؤثرون في تحقيق النجاح والتطور المهني والتنظيمي.



أولا المصادر:

القرآن الكريم

ثانيا المراجع بالعربية

أ- الكتب:

- 1) إبراهيم اليومي غانم: **مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية**، مكتبة الخروق الدولية، القاهرة، 2008م.
- 2) ابن كثير: **تفسير القرآن الكريم**، ج3، دار الفكر، مصر، د.س.
- 3) ابن منظور: **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، د.س.
- 4) إحسان محمد الحسن: **مناهج البحث الاجتماعي**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009م.
- 5) أحمد عياد: **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005م.
- 6) أحمد مختار عبد الحميد عمر: **معجم اللغة العربية المعاصرة**، ط1، دار عالم الكتب، 2008م.
- 7) ألكس ميكشيللي: **ترجمة علي وطفة، الهوية**، ط1، دار النشر الفرنسية، دمشق 1993م.
- 8) جازية كيران: **محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع**، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2008م.
- 9) جمال العيفة: **مؤسسة الإعلام والاتصال والوظائف والهياكل والأدوار**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010م.
- 10) د حسين حسن موسى: **استخدام الوسائط المتعددة في البحث العلمي**، دار الكتب الحديث للنشر، القاهرة 2008م.
- 11) سعيد لبيب، عامر محمد عبد الوهاب: **الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة**، ط2، مصر، 1998م.
- 12) سمير شويكي، **المعجم الإداري**: دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م.

- 13) السيد فؤاد البهي: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة مصر، 1980م.
- 14) سيد محمد جاد: إدارة الإبداع والتميز التنافسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2013م.
- 15) صالح محمد علي: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، الأردن، 1999م.
- 16) صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2003م.
- 17) عبد الحميد المغربي: المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007م.
- 18) عبد الرحمان سيد سليمان: البحث العلمي خطوات ومهارات، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009م.
- 19) عبد الله زاهي، الرشدان: علم إجتماع التربية، دار الشروق، ط1، عمان، 1999م.
- 20) علي غربي: البحث الكمي والنوعي، دار غريب العملية للنشر والتوزيع، عمان، 2009م.
- 21) فضيل ديلو: دراسات في المنهجية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2011م.
- 22) كلود دوبار: ترجمة رنده بعث: تفسير تحول الهويات، المكتبة الشرقية، ط1، لبنان، 2008م.
- 23) مجيد الكرخي: التخطيط الاستراتيجي، عرض نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر، عمان، 2009م.
- 24) محمد خليل: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، عمان، 2004م.
- 25) منال هلال مزامرة: بحوث الإعلام والأسس والمبادئ، دار كنوز للنشر والتوزيع، عمان، 2011م.
- 26) موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر .
- 27) هارون نورة: سيرورة بناء الهوية المهنية للعامل المحلي في ظل التعددية الثقافية، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2022م.

ب- المجالات والأطروحات:

- 1) أبو سعدة نزار: التنشئة التنظيمية مدخل لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية لمحافظة غزة، مجلة جامعة فلسطين، العدد 03.
- 2) أحمد بجاج: سوسيولوجيا المؤسسة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 20، سبتمبر 2017م.
- 3) أمال حواشي، كريم شويمات: الشاب بين البحث عن الهوية المهنية والمكانة الاجتماعية، مجلة دراسات إجتماعية، العدد 11، جامعة سعد دحلب، البليدة، د.س.
- 4) بدران دليلة: الهوية المهنية للعامل بين الإدماج والأمن الوظيفي، مقارنة السوسيوثقافية لكلود دوبار" وسانسوليو بمنظور أزمة الهوية المهنية، مجلة التراث، المجلد 07، العدد 04، 2017م.
- 5) بقول زهير: محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريديريك هرزبيرغ، أطروحة دكتوراه في علم النفس، قسم علم النفس علوم التربية والأرطفونيا، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2006م.
- 6) بلعباس عبد الوهاب: آلية التنشئة التنظيمية وإدارة التنوع الثقافي في المؤسسة مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، 2016م.
- 7) بوعلالة عائشة: دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة أدرار، د.س.
- 8) حاكم علي حسن رضا: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة الماجستير كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف بالعربية للعلوم الأمنية، جدة، 2003م.
- 9) حماني فضيلة: برامج التشغيل وإنعكاساتها على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع علم وتنظيم، دراسة ميدانية بجامعة- قاصدي مرياح ولاية ورقلة، الجزائر، د.س.
- 10) زينب شنوف: تشكل الهوية الجماعية عند المقاومين الشباب، دراسة ميدانية لعينة للمقاومين بورقلة، أطروحة دكتوراه، علم إجتماع لإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017م.

- 11) زينب مايدي: الهوية المهنية "الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 13، جامعة قسنطينة، 2017م.
- 12) سامي سفيان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، ولاية الطارف وعناية (سياتا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3.
- 13) شارف حسين: دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهوية المهنية، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، د.س.
- 14) شايب حدة أمينة، طبال لطيفة: التنشئة التنظيمية للموارد البشرية في ظل قيم المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 02، 2021م.
- 15) شرايطية أسماء: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بأساليب التسيير من وجهة نظر المعلمين في المؤسسة التربوية والتعليمية، أطروحة دكتوراه في العلوم في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2022م.
- 16) شرايطية أسماء، حليلة قادري: إستيعاب التنشئة التنظيمية في المؤسسة التربوية لدى المعلمين الجدد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث
- 17) صلاح الدين شيخاوي، نو الدين تاويت: دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة، مجلة الجامع في الدراسات التقنية والعلوم التربوية، المجلد 5، العدد 2، بسكرة، 2020م.
- 18) طويلة كريمة: الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الإطارات، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007م.
- 19) طيبي عمالي: الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لإجراء مؤسسي نفضال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الإثنوبولوجيا، تلمسان، 2006م.
- 20) عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية المهنية، مجلة جامع دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 02، 2010م.
- 21) عبد الوهاب الراعي: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية في مكان العمل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث العلمية المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2024م.

- 22) عثمانى مرابط: الهوية المهنية في المؤسسة وعملية البناء، مخبر الدراسات التقنية، مجلة للدراسات التقنية والاجتماعية، جامعة محمد خيثر، بسكرة، المجلد 5، العدد 19، 2020م.
- 23) فتيحة رايدي: المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة العلمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27، 2016م، الجزائر.
- 24) قبلي مامة، ليلي لعلى بوكميش: المعوقات السوسولوجية لتشكيل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار، مجلة آفاق العلمية، المجلد 14، العدد 3، 2022م.
- 25) فلقول ليلية، هادف أحمد: المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل (Anem)، مجلة الأبحاث النفسية والتربوية، مخبر التطبيقات التقنية والتربوية، جامعة قسنطينة، المجلد 02، العدد 10، جوان 2017م.
- 26) كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2012م.
- 27) كلثوم من: تغي مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات، داسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مباح، الملتقى الثاني حول المجالات الإجتماعية التقليدية، ص 26-27، 2014م.
- 28) لحر ميلود: التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، أطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران 02.
- 29) محمد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، غرداية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، 2004م.
- 30) مسلم سليمان: روح الانخراط والتغيير التنظيمي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2008م.
- 31) معاوي سامية، قربي عبد الحميد: تصور مفاهيمي تحليلي العلاقة الثقافة التنظيمية بالثقافة الفرعية المجتمعية، بالمؤسسة المينائية سكيكدة، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 03.
- 32) معزوزي عتيقة: آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال الشبه طبي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، د.س.

- 33) ميلاد بوحفص: ممارسة التنشئة التنظيمية المستخدمة من طرف المؤسسات الجزائرية لإدماج العمال الجدد، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات. يقسم علوم النفسي وعلوم التربية والأرطوفونيا، العدد 11، الجزائر، 2014م.
- 34) نهاية عبد المحسن الطائي: تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المخرجات الوظيفية، رسالة ماستير في علوم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2021م.
- 35) هبة ياسف: دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق التميز، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الأمين، سطيف 02، 2020م.
- 36) ياسر فتحى الهنداوي: تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس، المجلة التربوية، الجمعية المصرية للتربية القاهرة، العدد 25، د.س.
- 37) يعقوب سالم، زرقة بولقواس: الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، داسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7، العدد 28، بسكرة، الجزائر، 2018م.
- 38) يوسف جغلولي: المناخ التنظيمي كبيئة اجتماعية للتنشئة التنظيمية لسلوك العامل داخل المنظمة الجزائرية، المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، المجلد (3)، العدد 05.

ج- المراجع بالأجنبية:

- 1) Assad et akermi et all : **role de la reconnaissance dans la constuction de l'identité du travail**, un article de la rouvue relation industrielles , vol 64, n°04.
- 2) Alex, M: **L'idantité indeviduelle et les contextuealesation** de soi revue la philosophie. vol n°43.2015.
- 3) Anne,M,F,S,P,**Le Diagnostic De Lidentite Profssonelle Unne Dimension Ensen Tille Pour La Qalite Au Travail**,Revail Managementavenir Vol8,N38.
- 4) Brigitte, Glassner (2005), **Accueillir pour intègres**, mémoire présente en vue de l'btention du diplôme de cadre de santé, centre hospitalier universitaire de Besançon.
- 5) Boudon, R. F **Dictionnaire de sociologie**, in exteraso, France, 2005, P217
- 6) Delphine, la caze , cite.

- 7) Delphine, la caze-**le role de l'individu dans la socalisation organisationnelle**, le cos des employés dans les services de restauration rapide et de grande distribution, thèses de doctoràte la sience de gestion Berlin Reger, univesité D'AIX - marseille3, FRance, 2001.
- 8) ELBOFI NAZ HA, **Les obstades d'integration des Ingénieurs novices**, La resta, faculté des sciences et Technique (FST), université Hassan 1er sellat, Maroc.
- 9) Feldman, D.C (1989), **Socialization Resolization and training** : Reframing the research agenda in goldstein and Associates, training and devlopment in organization Jossey –Bass P236.
- 10) Porter, Lyman, W. **Behavior in organization** , McGraw Hill, Auckland, USA, 1975.
- 11) Robert, Hochman (2006), **Elémentucturant de l'organisation du travail**, thèse de doctorat des sciences de gestion présente par CNAMP22,
- 12) Sainsaulieu R , **l'identité au travail**, paris, presse de la fondation nationale des sciences politique ,2005.
- 13)Sana guerfel - Hend, Manel el alboubi, fatima el Kandoussi, **La socialisation organisationnell des nouvell recrues**, Dans Rimhe = Revue interdisciplinaire management, Home Entreprise vol 1 n°4.2012.





جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع العمل و التنظيم

عنوان المذكرة

دور التنشئة التنظيمية في تشغيل الهوية المهنية للعاملين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

التعليمة:

تحية طيبة وبعد:

أستاذي أستاذي، في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، اسمحو لي أن أتشرف بتقديم إليكم بهذا الاستبيان الذي يتعلق بدور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعاملين الذي هو جزء من دراسة الميدانية الخاصة بهذه المذكرة، لأطلب منكم إبداء رأيكم حول دياحة الاستبيان ومدى قياس صحة النتائج تعتمد بالدرجة الكبيرة على الإجابة بكل موضوع.

وفي الأخير نحيطكم علما أن جميع اجباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبة:

* هيشور محمد لمين

• بوتناف خالدية

قائمة الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

1) الجنس: ذكر أنثى

2) السن:

3) الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

4) الدرجة العلمية:

أستاذ مساعد "ب" أستاذ محاضر "أ"

أستاذ مساعد "أ" أستاذ محاضر "ب"

أستاذ تعليم عالي

5) الأقدمية في العمل:

6) مكان الإقامة:

داخل الولاية خارج الولاية

المحور الثاني: يساهم بعد التعلم في زيادة الانتماء داخل المؤسسة.

7) هل تعتقد أن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية تستخدم في تسيير نشاطاتها اليومية الطرق

البيداغوجية والتعليمية الحديثة المطابقة للمقاييس العالمية نعم لا

8) هل تشعر أن بيئة عملك تشجع على الابتكار و التطوير

نعم لا

9) حسب رأيك، هل يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية قدراته البيداغوجية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف.....

في حالة الإجابة بلا لماذا؟.....

10 هل يتم تحديد المهارات بناءً على تقديم الأداء؟

نعم لا

11 هل تسعى الكلية إلى تقديم فرص كافية لاكتساب معارف على حياتك الوظيفية؟

نعم لا

12 هل أنت راضي عن ما تقدمه المؤسسة فيما يتعلق بحياتك الوظيفية؟

نعم لا

13 هل تعتمد الكلية على توفير مهارات التدريس التي تعتقد أنها ضرورية للنجاح في مهنتك.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم بين كيف يتم ذلك؟.....

14 هل تساهم عروض مشاريع التكوين في زيادة شعورك بالانتماء إلى مهنتك التي تعمل فيها.

نعم لا

15 هل سبق وأن قامت المؤسسة مجال العمل بتنظيم دورات تكوينية؟

نعم لا

16 هل تساهم الورشات التكوينية في تكوين مستوى الأداء عندك و تحسينه؟

نعم لا

17) هل تشعر أن هناك قيم بالالتزام نحو تحقيق أهداف الكلية؟

نعم لا

18) هل ترى أن هناك اعتراف من طرف زملائك اتجاه انجازاتك و إسهاماتك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

19) هل تشارك في صنع قرارات الاجتماعات البيداغوجية؟

نعم لا أحيانا

20) هل تعتقد أن الخبرة المهنية تساهم في تطوير مجال العمل داخل الكلية؟

نعم لا

21) في رأيك هل تقوم المؤسسة مجال العمل بتطوير هوية مهنية؟

نعم لا

22) هل يوجد شعور قوي بالولاء نحو المؤسسة مجال العمل؟

نعم لا

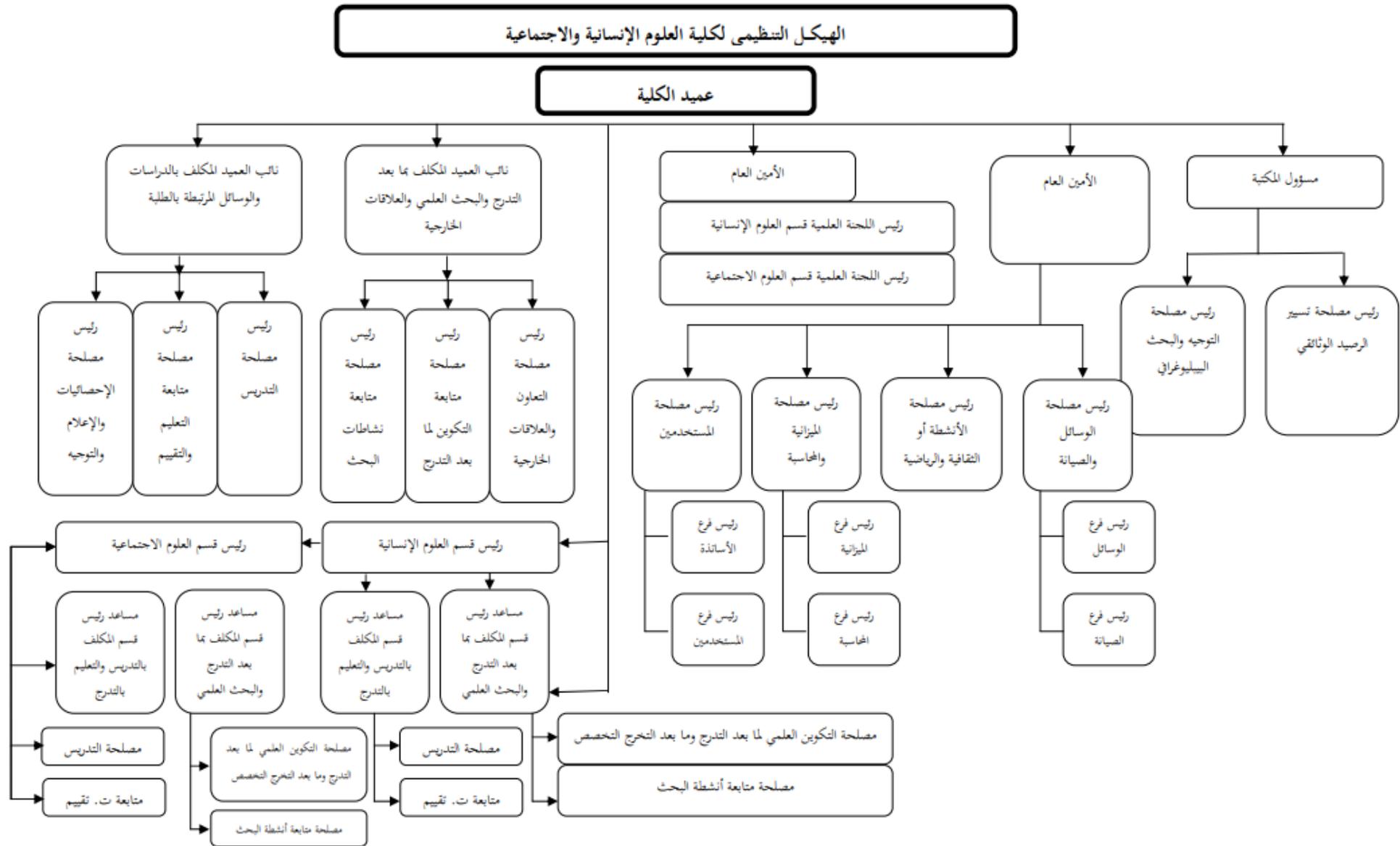
المحور الثالث: يساهم بعد الاندماج المهني في تطوير العمل الجماعي داخل المؤسسة؟

23) هل تشعر بوجود تقدير للتميز المهني في المؤسسة؟

نعم لا

24) هل تشعر بالثقة و الاحترام المتبادل بين زملائك.؟

- نعم لا
- (25) هل تلتزم بقيم الكلية و تشعر بالمسؤولية تجاهها؟.
- نعم لا
- (26) هل تعتقد أن الالتزام بالقيم والشعور بالمسؤولية يتم تعزيزها في بيئة عملك؟.
- نعم لا
- (27) هل تعتقد أن هناك جهود مثمرة لتحسين طرق العمل داخل المؤسسة؟.
- نعم لا
- (28) هل وجدت صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل في بداية مشوارك المهني.
- نعم لا
- (29) هل سبق وأن وجدت مساعدة من قبل زملائك لتذليل صعوبات العمل؟
- نعم لا
- (30) هل تعتقد أن العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم و القدرة على الإنجاز؟
- نعم لا
- (31) هل تعتقد أن المنصب و المكانة المهنية تساهم في تحديد هويتك؟.
- نعم لا
- (32) كيف هي العلاقة مع وملائك في العمل؟
- جيدة حسنة سيئة
- (33) هل تهتم بوضع أهداف تعليمية تنمي التفكير المنتج و العمل الجماعي في المؤسسة؟.
- نعم لا





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): .. هديتو .. محمد ..

أرخص للطلبة الآتية أسماؤهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : .. يوتناف خالدية ..

الإسم و اللقب : .. / ..

التخصص : .. علم الاجتماع ..

عنوان المذكرة :

.. دور التثنية التنظيمية في تشكيل الهوية ..
الهوية الجامعية ..

تيارت : 2024 / 05 / 22

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :



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)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسمائهم

السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 209928975 والصادرة بتاريخ: 20.03.16

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

والمكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 06 جوان 2024

إمضاء المعنى

المصادقة

وزارة المصادقة علي إمضاء
بوتناح خالدي
الأمين العام
خالدي بن حليمة