



جامعة ابن خلدون-تيارت-



كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم

بعنوان:

دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل

داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-تيارت-

إشراف الأستاذ:

هيشور محمد لمين

من إعداد الطالبتان:

❖ ربيعي منال

❖ جرادة صافية

السنة الجامعية *2022-2021*



جامعة ابن خلدون-تيارت-



كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم

بعنوان:

دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل

داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-تيارت-

إشراف الأستاذ:

هيشور محمد لمين

من إعداد الطالبتان:

❖ ربيعي منال

❖ جرادة صافية

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسة لجنة	ابن خلدون-تيارت-	أستاذ محاضر -أ-	ماحي ليلي
مناقشا	ابن خلدون-تيارت-	أستاذ محاضر -أ-	بن براهيم دليلة
مشرفا	ابن خلدون-تيارت-	أستاذ محاضر -ب-	هيشور محمد لمين

السنة الجامعية *2022-2021*

الفهرس

ملخص الدراسة.

قائمة الجداول.

قائمة الملاحق

شكر وتقدير.

إهداء.

مقدمةأ.

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

تمهيد4

مشكلة البحث5

فرضيات الدراسة7

أسباب إختيار الموضوع8

أهمية الدراسة8

أهداف الدراسة9

الدراسات السابقة13

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة19

الخلاصة20

الفصل الثاني: جماعة العمل

تمهيد24

أنواع الجماعات25

مراحل تكوين جماعات العمل28

عوامل تكوين جماعات العمل31

مراحل تطور جماعات العمل33

خصائص جماعات العمل35

36.....	أهمية جماعات العمل
39.....	ديناميكية جماعات العمل
41.....	عوامل ديناميكية جماعات العمل
44.....	المشكلات التي تواجه جماعات العمل
45.....	نظريات جماعات العمل
49.....	خلاصة

الفصل الثالث: الهوية المهنية

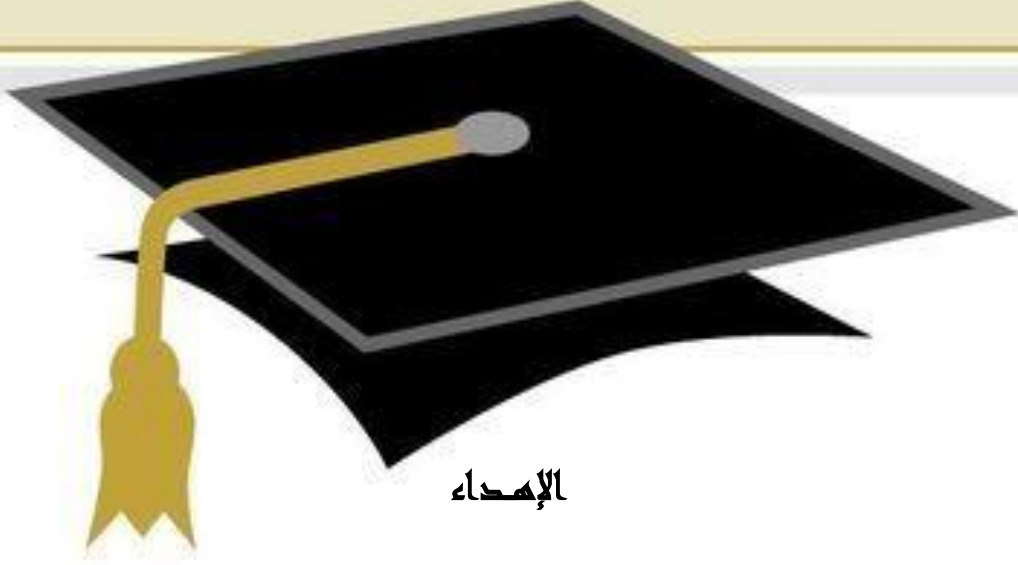
52.....	تمهيد
53.....	مكونات الهوية وركائزها
55.....	أزمة الهوية وإستراتيجياتها
57.....	أنواع الهوية المهنية
58.....	وظائف الهوية المهنية
59.....	خصائص الهوية المهنية
60.....	مصادر بناء الهوية المهنية
61.....	آليات تشكيل الهوية المهنية
64.....	نماذج الهوية المهنية
66.....	النظريات المفسرة للهوية المهنية
70.....	الخلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة

72.....	تمهيد
73.....	مجالات الدراسة
74.....	المنهج المستخدم في الدراسة
75.....	أدوات جمع البيانات
77.....	مجتمع البحث
77.....	عينة البحث
77.....	مبررات إختيار العينة العشوائية البسيطة
78.....	خلاصة

الفصل الخامس: عرض وتحليل الدراسة

80.....	تمهيد
81.....	عرض وتحليل بيانات الدراسة
85.....	قراءة الجداول خاصة بالمحور الثاني
92.....	مناقشة نتائج المحور الثاني
93.....	قراءة وتحليل الجداول خاصة بالمحور الثالث
99.....	مناقشة نتائج المحور الثالث
100.....	التحليل في ضوء الدراسات السابقة
101.....	النتائج العامة للدراسة
102.....	الخلاصة
103.....	خاتمة
104.....	قائمة المراجع
109.....	قائمة الملاحق



الإهداء

إلى من كافح من أجل أن أصل إلى هذا المستوى إلى أبي الغالي أسأل
الله أن يطيل في عمره وأن يحفظه لي.
إلى من وضعت الجبة تحب أقدامها أمي الغالية أسأل الله أن يحفظها لي
ويطيل في عمرها.
إلى اللتان تقاسمت معهما رحو أمي إلى أخواتي نجاة ونادية .
إلى صديقتي التي تحملت معي مشاق هذا المشوار الدراسي حافية





إهداء

إلى أسمى ما في حياتي أمي العزيزة أطال الله في عمرها و إلى

أغلى الناس والدي حفظه الله ورعاه.

إلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوتي وأخواتي

إلى رفيقة المشوار التي قاسمتني معناء المشوار الدراسي منزل.





شكر وتقدير

في الحادي عشر من شهر ربيع الثاني

<< عهدي لم تشكرني عالم تشكر من قدمك لك الخير على يدك >>

نحمد الله سبحانه وتعالى الذي أحانا بحوله وقوته على إنجاز هذا البحث ونسلم على
رسوله الأمين سيدنا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن إتبعه بالإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

فإنه يسعدنا أن نتقدم بكل معاني الشكر والاحترام والتقدير إلى الأستاذ د. ميسور محمد أمين
على موافقته الإشراف على هذا البحث ولما أفادنا به من خبرته الواسعة وثقافته العالية إذ لم
يبخل علينا بذائحه القيمة وتوجيهاته السديدة وجزاه الله عنا كل خير كما نسأل الله العليّ القدير
بمنه وجوده أن يمدّه بالصحة والعافية

كما نتقدم بالشكر والتقدير لكافة أعضاء اللجنة المناقشة على تحملهم عناء القراءة والتصحيح وإلى
كل من بذل معنا ووقته لنا ونسح لنا قولاً بمن فيهم الأستاذ الفاضل الشيخ علي، أسأل الله أن
يجزيهم عنا خير جزاء والله ولي التوفيق.



ملخص الدراسة:

تهدف دراسة جماعة العمل وتشكيل الهوية المهنية إلى معرفة العلاقة التي تربط بينهما ومن خلال دراستنا تم الإنطلاق من السؤال المركزي:

- ما دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية لدى العامل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

وسؤالين فرعيين:

- هل يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق الإنتماء داخل المؤسسة؟

- هل يساهم الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة؟

وفرضيتين جزئيتين:

- يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق الإنتماء داخل المؤسسة.

- يساهم الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

ولتحديد إجراءات الدراسة قسمناها إلى خمسة فصول حيث جاء الفصل الأول بعنوان الإطار النظري والتصوري للدراسة. أما الفصل الثاني إختص بدراسة جماعة العمل والفصل الثالث تطرقنا فيه إلى دراسة الهوية المهنية وصولاً إلى الفصل الرابع قمنا فيه بضبط الإجراءات المنهجية للدراسة في إختيار المنهج والعينة وفي الأخير تضمن الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

Summary of the study:

The study of the working group and the formation of professional identity aims to know the relationship between them and through our study was based on the central question:

- What is the role of the working group in shaping the professional identity of the employee of the Algerian Economic Foundation?

Two sub-questions:

- Does social interaction contribute to belonging within the organization?
- Does communication contribute to the weaving of human relations within the institution?

Two partial assumptions:

- Social interaction contributes to belonging within the organization.
- Communication contributes to the weaving of human relations within the institution.

To define the study procedures, we divided them into five chapters, where the first chapter was entitled The Theoretical and Conceptual Framework of the Study. The second chapter specialized in the study of the working group and the third chapter in which we discussed the study of professional identity to the fourth chapter in which we adjusted the methodological procedures of the study in the selection of the curriculum and sample and in the latter included chapter 5 presentation and analysis of the results of the study.

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
جدول رقم(01)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	81
جدول رقم(02)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	81
جدول رقم(03)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.	82
جدول رقم(04)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	82
جدول رقم(05)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.	82
جدول رقم(06)	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي.	83
جدول رقم(07)	يبين العلاقة بين مهام المشتركة بين الزملاء و اعتبار العمل ضمن الجماعة يشعرك بالاندماج داخلها.	83
جدول رقم(08)	يبين العلاقة بين العمل الجماعي يساعد في خلق جو من التفاهم والانجاز وهل تقبل الادارة قرار يقترحه العامل.	84
جدول رقم(09)	يبين توزيع أفراد العينة حسب مهام المشتركة التي تقوم بها أنت وزملائك.	85
جدول رقم(10)	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر أن لديك دور فعال في جماعة العمل الخاصة بك.	86
جدول رقم(11)	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل ترى أن العمل ضمن جماعات العمل يشعرك بالاندماج لمجموعتك.	86
جدول رقم(12)	يبين توزيع أفراد العينة حسب على أي أساس يتم تحديد جماعة العمل.	87
جدول رقم(13)	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل توجد ثقة كبيرة بين أفراد الفريق.	87
جدول رقم(14)	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والانجاز	88
جدول رقم(15)	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل هناك تشاور بين أعضاء الجماعة عند مواجهة أي مشكلة في العمل.	88

89	يبين توزيع أفراد العينة نوع المشاكل.	جدول رقم(16)
89	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل يتم اختيار الأفراد لبعضهم البعض في تحديد مجموعة لأداء مهمة ما.	جدول رقم(17)
90	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تقبل الإدارة قرار يقترحه العامل.	جدول رقم(18)
90	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل المسؤولية الذاتية تساهم في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة.	جدول رقم(19)
91	يبين توزيع أفراد العينة حسب الطريقة المتبعة في تقييم جماعة العمل.	جدول رقم(20)
91	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تتقبل آراء زملائك.	جدول رقم(21)
93	يبين العلاقة بين طبيعة العلاقة بالمحيط الداخلي و هل تصل إلى المواقع العليا بسهولة.	جدول رقم(22)
94	يبين العلاقة بين سهولة في التواصل بين أعضاء الجماعة وصعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل.	جدول رقم(23)
95	يبين توزيع أفراد العينة حسب كيف تصف علاقتك بالمحيط الداخلي.	جدول رقم(24)
95	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن المنصب يحدد هويتك.	جدول رقم(25)
96	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل يظهر زملاء لك التقدير والاحترام اتجاه انجازاتك.	جدول رقم(26)
96	يبين توزيع أفراد العينة حسب وجود صعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل.	جدول رقم(27)
97	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تنتمي لفريق يحسن الاتصال.	جدول رقم(28)
97	يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تصل للمواقع العليا بسهولة	جدول رقم(29)
98	يبين توزيع أفراد العينة حسب ما الذي تحققه لك الجماعة.	جدول رقم(30)
98	يبين توزيع أفراد العينة حسب وجود سهولة لتواصل بين أعضاء الجماعة.	جدول رقم(31)

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
108	قائمة محكمي الإستمارة	ملحق رقم (01)
109	إستمارة إستبيان	ملحق رقم (02)
113	هيكل المؤسسة الإقتصادية سونلغاز-تيارت-	ملحق رقم (03)
114	دليل المقابلة	ملحق رقم (04)

مقدمة:

لقد أدت التطورات والتحديات التي شهدتها المنظمات في السنوات الأخيرة إلى كبر حجم المنظمات وشعب أعمالها وتعقدها وتعد العلاقات الداخلية والخارجية، وازدياد حاجتها إلى المرونة والقدرة على مواجهة المشكلات الناتجة من ذلك التطورات بمختلف أنواعها تقنية كانت أو تنظيمية أو سلوكية، ولهذا يتزايد الإهتمام بالتنظيمات وأصبحت الجهود واضحة من أجل دفعها لمواكبة تلك التطورات وهذا الإهتمام إزداد أكثر مع بداية الثورة الصناعية وتجلى ذلك من خلال تعدد النظريات التي تناولتها بالدراسة والتحليل، كما ساهمت في إثراء هذا الجانب العديد من فروع العلم والمعرفة كعلم الاجتماع وعلم النفس عمل وتنظيم، فأصبحت بذلك دراسة التنظيمات الشغل الشاغل للكثير من المنظرين وكانت محور تفكير العديد من الباحثين والمفكرين عبر مختلف الفترات التي تعاقبت خلالها كل من المدارس الكلاسيكية والبيوكلاسيكية والحديثة، وذلك من خلال البحث عن مختلف الطرق وأجدد المعايير والأسس لتسيير الموارد البشرية وكيفية تطوير قدراتهم وكفاءاتهم والسعي لإكتشاف أفضل الأساليب والآليات لإستثمار طاقاتهم والبحث عن عوامل تحفيزهم بغرض تحقيق الإستغلال الأمثل لتلك الإمكانيات والكفاءات وذلك في ظل تلك التحديات.

وبهذا فلقد فرضت تلك التطورات والتحديات زيادة الحاجة إلى إدارة قوية و مرنة قادرة على تحقيق الموازنة بين التعامل مع الأفراد والتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمؤسسة وبالتالي أصبحت بحاجة إلى قيادات مؤهلة وواعية قادرة على توحيد وتوجيه جهود الأفراد وقدراتهم نحو تحقيق الأهداف في ظل بيئة تتسم بالتغيير والتطور الدائم والمستمر.

ولهذا تعتبر جماعة العمل هي عصب العملية الإدارية وأساس نجاحها وضرورة حتمية في أي مؤسسة ولهذا كانت ومزالت من أكثر المواضيع التي لقيت إهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في مختلف العلوم والتخصصات لما لها من مكانة خاصة في حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء.

فالإنسان بطبيعته مخلوق إجتماعي يدرك بأنه في حاجة إلى الآخرين لاسيما داخل المؤسسة لأنه يعي بأن عضويته في هذه الجماعات على إختلاف أشكالها تشكل له فرصة لتحقيق مختلف حاجاته ومتطلباته التي يصعب عليه إشباعها بمفرده ومن المؤكد أن سلوك الفرد يؤثر ويتأثر بسلوك الجماعة التي ينتمي إليها، فتفاعل الفرد مع الآخرين يكسبه قيما وإتجاهات مختلفة، كما أنه من خلال هذا التفاعل يتحدد بناء وهيكله هذه الجماعة وخصائصها وأهدافها وإتمام الإتصال بين أعضائها ومدى التجاذب والتنافر بينهم....



فالجماعة حقيقة واقعة لا بد من وجودها، وإن مفتاح النجاح في التفاعل معها هو إكتشاف و تعلم طرق تماسكها وتحريكها وتنشيطها وكيفية المحافظة على إستمرارية هادئة ومتناغمة لهذا التنشيط والتحريك.

حيث يتم في المؤسسات تفاعلات مستمرة وعلى أثر عملية التفاعل الإنساني هذه تأتي ما يسمى بالهوية فهي عبارة عن علاقة تفاعل مستمر بين الفرد والآخرين في العمل إذ تعكس معان تتبلور في شكل أفكار وصور ومفاهيم، وينشأ عنها إنتماءات وأدوار ومراكز ومواقع، فالعامل في سيرورة العمل يبني أفكار وصوراً ومعان تتحد فيما بينها ليشكل مجموعها هويته الخاصة به في المؤسسة وتعتبر المؤسسة في تصور سانسوليو فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس إنتماؤها على هوية مهنية حيث تكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي تستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء.

وبناء على ما سبق تحاول دراستنا الراهنة للتطرق للعلاقة بين جماعة العمل والهوية المهنية داخل مؤسسة سونلغاز- تيارت ولتحقيق هذا قمنا بتقسيم دراستنا إلى خمسة فصول منها نظري وآخر ميداني، على هذا الأساس تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للدراسة تناولنا فيه أسباب إختيار الموضوع: أهمية الدراسة، الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهداف والجهاز المفاهيمي و الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني تناولنا فيه متغير جماعة العمل شمل: أنواع جماعات العمل، مراحل تكوين جماعة العمل، عوامل تكوين، خصائص جماعة العمل، أهمية جماعة العمل، ديناميكية جماعة العمل، عوامل ديناميكية جماعة العمل، مشكلات التي تواجه جماعة العمل ونظريات جماعة العمل، أما الفصل الثالث تناولنا فيه متغير الهوية المهنية حيث كانت تتدرج فيه العناوين التالية: مكونات الهوية وركائزها، أزمة الهوية وإستراتيجيتها، أنواع الهوية المهنية، وظائف الهوية المهنية، خصائص الهوية المهنية، مصادر بناء الهوية لمهنية، آليات تشكل الهوية المهنية، نماذج الهوية المهنية، النظريات المفسرة للهوية المهنية، أما الفصل الرابع تضمن مجالات الدراسة، المناهج المستخدمة في الدراسة، أدوات جمع البيانات، مجتمع البحث، عينة البحث، أما الفصل الخامس تضمن: عرض وتحليل النتائج ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها وفي ضوء الدراسات السابقة وصولاً إلى النتيجة العامة للدراسة ثم إنتهت الدراسة بخاتمة.

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

تمهيد.

أولاً: مشكلة البحث.

ثانياً: الفرضيات.

ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع.

1- أسباب ذاتية.

2- أسباب موضوعية.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: مفاهيم الدراسة.

1- مفاهيم ثانوية.

2- مفاهيم أساسية.

سابعاً: الدراسات السابقة.

1- الدراسات المتعلقة بجماعة العمل.

2- الدراسات المتعلقة بالهوية المهنية.

ثامناً: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

الخلاصة.

تمهيد:

تعتبر الإشكالية خطوة أساسية في أي بحث وبدون تحديدها لا يمكن للباحث تحديد إتجاه بحثه وفي هذا الفعل حاولنا فيه التعريف بإشكالية البحث وصياغتها وإثارة التساؤل الذي تسعى هذه الدراسة بإجابة عليه وهو محاولة الكشف عن دور الجماعة في تمثيل الهوية المهنية للعامل داخل فضاء المؤسسة الجزائرية الاقتصادية، وأهم المفاهيم الأساسية للدراسة وكذا التطرق لمختلف الدراسات السابقة والمقاربة التي بني عليها موضوع البحث وتحديده وضبطه وفق أسس علمية تسعى إلى إثراء المعرفة العلمية وتطوير البحث خاصة في مجال تخصص علم الاجتماع العمل وتنظيم.

1- مشكلة البحث:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا وإهتماما واسعا بالإقتصاد والعولمة وأيضا إنفتاح أصغر المؤسسات على الأسواق العالمية والتقدم العلمي كي تتمكن هذه المؤسسات من المحافظة على مكانتها وتعزيز مركزها التنافسي وهذه التطورات كانت مصحوبة بمجموعة من الآثار والتغيرات التي لم تتمثل فقط بتغيرات في طرق إنجاز الأعمال بل أيضا شملت في تغيير الثقافات السائدة في المنظمات بحيث تعتبر التميز التنظيمي للمؤسسة هدف هام تسعى إلى تحقيقه جميع المؤسسات لأنه لم يرتبط ببقائه، فبسبب ظروف العولمة زادت شدة التنافس وأصبحت العديد من المؤسسات اليوم في حالة خطر يهددها شبح الزوال لذلك راحت تناضل وتكافح من أجل المحافظة على مكانتها فغيرت من استراتيجيتها وثقافتها وفلسفتها الإدارية في مسعى لتحقيق البقاء لها من خلال تعزيز وتقوية الأفراد داخل المؤسسة.

وفي ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات الإقتصادية تبرز أهمية جماعة العمل التي تعتبر وسيلة لتلبية الحاجات النفسية الإجتماعية والتصادية بحيث يأتي الفرد إلى عالم الشغل محملا بمجموعة من القيم والمعايير الإجتماعية والدينية والثقافية المكتسبة سابقا وهذا ما تعكسه لنا في ما بعد سلوكياتهم الوظيفية، لأن تصرفات العمال لا تنطلق من العدم إنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية وإجتماعية وبالتالي يكون الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم كضوابط سلوكية بحكم أن المعيار الإجتماعي الذي تتمثل له الجماعة لمجموعة من قواعد السلوك وهذا من شأنه أن يربط بين بعضهم البعض وأن يميزهم عن غيرهم من الجماعات وبالتالي يشكل هويتهم المهنية.

وقال " سان سوليو Saint saulieu " تعتبر المؤسسة فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس إنتماؤها على هوية مهنية حيث تكتسب فيه القواعد والقيم والتمثلات التي تستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء وبهذا فقد أكد " سان سوليو "

أن مكان العمل يعتبر من الفضاءات التي تشكل الهوية الجماعية كما أنه يغير الهوية الفردية التي اكتسبها العامل من خلال تنشئته وخبرته ليتحول بذلك إلى فاعل يبحث عن الإستقرار في علاقات العمل عبر العديد من نماذج الهوياتية.

لقد عرفت المؤسسة الإقتصادية الجزائرية عدة إصلاحات عبر مختلف مراحل تطورها وهذا نتيجة المشاكل التي واجهتها في كل مرحلة إلا أن بعض النقائص بقيت تلاحقها إلى يومنا هذا ماعدا التقليل منها غير أن المؤسسات الإقتصادية الخاصة أعادت دوما الديناميكية للإقتصاد الجزائري من خلال النتائج الإيجابية التي حققتها عاما بعد عام رغم المشاكل التي تواجهها هي أيضا غير أن الأهم يبقى تأهيل العنصر البشري من أهم المعضلات التي تحاول أي مؤسسة تجاوزها وخاصة المؤسسة الإقتصادية من خلال تكوين هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة وذلك لما له من دور في المؤسسة الإقتصادية ما يعطيها تميز تنظيمي يزيد من قدرتها على مواجهة المنافسين خاصة في ظل إقتصاد السوق واشتداد المنافسة إلا أن أغلب المؤسسات الإقتصادية الجزائرية مازالت لم تول الأهمية التي يستحقها وهذا ما يبين أنهم الأسباب التي جعلتها تعاني نقص كفاءة وعمالها ومهاراتهم، الشيء الذي انعكس على أداء وتنافسية هذه المؤسسات ومن هنا نطرح هذا الإشكال التالي :

ما الدور الذي تلعبه جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الإقتصادية الجزائرية؟

ويندرج هذا التساؤل العام إلى عدة تساؤلات فرعية منها:

✓ هل يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق الإنتماء داخل المؤسسة؟

✓ هل يساهم الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة؟

2- فرضيات الدراسة:

لا يمكن للبحث العلمي أن يتم دون وجود فرضيات حيث تبقى الإشكالية على مستوى المسئلة أو على مستوى عرض المشكلة وإن تم تدقيقها وتخصيصها وإعطاءها نوع من الحصانة ضد الحس المشترك والأفكار الشائعة في ظل إقحامها في تناول نظري مفاهيمي على هذا الأساس تبرز إلى وجود الفرضية كإطار أولي إفتراضي لتفسير الظاهرة وإيجاد أسباب ظهورها ونظرا إلى أهمية الفرضيات و إستنادا إلى موضوع الدراسة قمنا بصياغة فرضية عامة وفرضيتين جزئيتين كما يلي:

❖ الفرضية العامة:

تؤدي جماعة العمل دور هام في تشكيل الهوية المهمة للعامل داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية.

❖ الفرضيات الجزئية:

✓ يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق الإنتماء للعامل داخل المؤسسة.

✓ يساهم الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

3- أسباب إختيار الموضوع:

توجد عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع منها موضوعية وأخرى ذاتية وتتمثل فيما يلي:

❖ أسباب ذاتية:

- ✓ الميول الشخصي والرغبة في تناول هذا الموضوع.
- ✓ ارتباط موضوع الدراسة بمجال تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم.
- ✓ الرغبة في الحصول على شهادة الماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم.

❖ أسباب موضوعية:

- ✓ تحصيل المعرفة العلمية بمفاهيم جماعة العمل والهوية المهنية.
- ✓ مناقشة موضوع ملح وحيوي المتمثل في جماعة العمل ودورها في تشكيل الهوية المهنية.
- ✓ توفر المادة العلمية حول هذا الموضوع (موضوع الدراسة).
- ✓ قابلية الموضوع للدراسة العلمية والتطبيقية.

4- أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع جماعة العمل والهوية المهنية أهمية في حياة الفرد لما تمنحه من مكانة له في المجتمع ويعد هذا الموضوع نقطة إلتقاء الكثير من التخصصات والعلوم علم النفس، الأنثروبولوجيا، الفلسفة، التاريخ وعلم الاجتماع فقد شكل مفهوم الهوية جدلا كبيرا حول التغير والثبات وبين الوحدة والتعددية.

إن هذا الموضوع ذو أهمية في علم الاجتماع خاصة تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم فالهوية في مجال العمل أصبحت تلعب دورا بارزا في المؤسسة حيث أصبحت طلبا أساسيا ونقطة تحول هامة نحو الإستقلالية لضمن مكانة مهنية والإندماج في الحياة المهنية ويمكن صياغة أهمية الدراسة أيضا في عدة نقاط مهمة مثل:

- ✓ إمكانية التعرف ميدانيا على دافع العلاقات الإجتماعية بين جماعة العمل وتشكيل الهوية المهنية.
- ✓ إبراز المكانة التي تحتلها جماعة العمل ومدى مساهمتها في تحقيق الهوية المهنية.
- ✓ أهمية التعرف على واقع جماعة العمل داخل المؤسسة.
- ✓ التعرف على المشكلات التي قد تواجه جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية.

5- أهداف الدراسة:

هدفت دراسة موضوع جماعة العمل والهوية المهنية إلى:

- ✓ التعرف على دور جماعة العمل في تحقيق وتشكيل الهوية المهنية.
- ✓ محاولة الكشف عن أنماط ونماذج الهوية المتشكلة في واقع المؤسسة الاقتصادية.
- ✓ التعرف على آليات إتقان الهويات الفردية والجماعية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

6- مفاهيم الدراسة:

6-1- المفاهيم الثانوية:

✓ الدور:

يعرف على أنه " أنماط السلوك التي يسلكها أو يتوقع أن يقوم بها الفرد في الأعمال أو الوظائف التي يقوم بها في جو إجتماعي معين أو ضوء المسؤوليات التي يوكلها إليه دوره".¹

ويعرف أيضا " توجيه أو تفهم عضو ما لجماعة بالجزء الذي عليه أن يلعبه في التنظيم".²

ويعرف أيضا بأنه " نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويتم ترتيبها بوضع محدد للمكانة داخل الجامع أو موقف إجتماعي معين ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه".³

ويعرف بأنه " السلوك المتوقع ممن يشغل مكانة أو مركزا معيننا وذلك من خلال مجموعة من الحقوق والواجبات لشخص في موقف معين وما يقوم به من أعمال وما يقوم به الآخرون في الموقف ومشاعره وأحاسيسه و مشاعر الآخرين وأحاسيسهم والتفاعل الذي يتم بين الشخص والآخرين وتختلف الأدوار

¹ - فريد النجار، المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ص 877.

² - علي عبد الرحيم صالح، لمعجم العربي لتحديد المصطلحات التقنية، دار الجامد للنشر والتوزيع علم 2014، ص 162

³ - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية 2006، ص 358.

بإختلاف شخصية الفرد وحاجاته ومتطلبات الدور ذاته ومدى إتفاق الفرد وإختلافه مع الآخرين في موقف التفاعل".¹

✓ مفهوم المؤسسة:

تعريف ماكس فيبر: " تركيب بيروقراطي ووظائفي تحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معني يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم حيث يتم تركيب البيروقراطيين في سلم أوتقراطي يضمن الرقابة بالقواعد الوظيفية".²

تعريف بودون وبوريكو: " إن المؤسسات هي أساليب للعمل والاحساس والتفكير (متبلورة) وإلى حد ما ثابتة، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة".³

✓ التعريف الإجرائي:

هي البيئة التي يقضي فيها الأفراد كل أوقاتهم وفيها تنظيم علاقاتهم وأنشطتهم وجهودهم لإتباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم ومصالحهم.

¹ - سلوى عثمان الصديقي، التكتيك النظري والتطبيقي في طريقة العمل مع الأفراد، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2001، ص 44 ص 43.

² - فريد راغب محمد النجار، السياسات الإدارية وإستراتيجيات الأعمال، مؤسسة دار الكتب، الكويت مكتبة شقرون الحمزاوي القاهرة 1975 ص 148.

³ - ربودون بوريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1986.

2-6- المفاهيم الأساسية:

✓ مفهوم جماعة العمل:

تعريف سلافيستون:

" الجماعة طبقا لعلاقة بين أعضاء الجماعة فهي تتكون من 3 أشخاص أو أكثر في علاقة رسمية تتم بوجود نشاط عاطفي طويل الأمد بين الأفراد المكونين لها ونتيجة لذلك تتغير شخصية كل عضو في الجماعة".¹

تعريف شنايدر:

" بأنها الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة بين مجموعة صغيرة من الأشخاص الذين يقومون بأداء أدوار معينة في سبيل تحقيق بعض الأهداف".²

تعريف ماك دافيد وهاراري:

" بأنها نسق منظم مكون من 2 أو أكثر من الأفراد مرتبطين ببعضهم البعض لذلك فإن النفق يؤدي بعض الوظائف ويملك قاعدة منظمة من المعايير والتي تنظم الوظيفة بين الجماعة وبين كل عضو من أعضائها".³

وتعرف أيضا " عبارة عن فردين أو أكثر يشتركون فيما بينهم بقيم مشتركة تجاه أشياء محددة فالجماعة في التنظيم تعني جميع العاملين الذين يشتركون في قيم محددة واللذين يجاهدون من أجل إشباع حاجاتهم من خلال تحقيق أهداف الجماعة".⁴

✓ التعريف الإجرائي:

هي عبارة عن وحدة من الأشخاص تجمعهم علاقة معينة يتفاعلون بهدف تحقيق مصالح مشتركة أو هدف مشترك.

¹ - نصيب منغريوس ، أساسيات وديناميكية الشغل المهني في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2012، ص65.

² - طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2007 ص192.

³ - لو كيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر ج2، 2006 ص09.

⁴ - حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، ط1 الأردن دار يافا العملية 2001م ص 87 ص 88.

✓ مفهوم الهوية المهنية:

تعرف على أنها: "مركب الهوية الشاملة لشخص فهي تدل على البعد الاجتماعي وكذا الفردي حيث تصبح للهوية المهنية مكونات سيكو فردية أكثر منها اجتماعية تضمن للفرد نوع من الانسجام في وجوده وتصرفه في العمل".¹

عرفها رونو سانسوليو بهذا المصطلح في كتابه "الهوية في العمل" على أنها "تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والإنتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مهامه ودوره وماهي الصورة التي يقدمه فيها زملاؤه في العامل".²

تعريف كليرك "الهوية المهنية ما يصوغ الجماعة المهنية في نظرتها لذاتها وكيف ينظر إليها من الخارج في نفس الوقت".³

"والهوية تتعلق بكون شخصا ما أو كون جماعة ما قادرا أو قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها وليس شخصا أو شيئا آخر بمعنى الاحتفاظ والمحافظة على خصوصياتها ومميزاتها مثل الهوية المهنية للأستاذ بحيث يسعى إلى التظاهر وفق شروط المهنة وأخلاقياتها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية وتحضى بالاحترام والاعتراف من قبل الآخر وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني وملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم ومبادئ تمثل ماضي وحاضر ومستقبل المهنة".⁴

✓ التعريف الاجرائي:

هي مجموعة المواقف والتصورات التي يحملها الفرد (العامل) تجاه محيط عمله أي الشعور بالانتماء للوظيفة.

¹- معزوزي عتيقة 2020، آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر ص42.

²- saint seulieu R, L'identité au travail press de la fonction national des sciens politiques, Paris 1988 p 14 .

³- معزوزي 2020، مرجع سابق ص42.

⁴- موني بيتيق وآخرون 2010، مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغاني، المنظمة العربية لترجمة بيروت لبنان ص417.

7- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة إرثاً نظرياً مهماً ومصدراً خصباً يلجأ إليه الباحث لتحكم في بحثه فمن خلاله تحدد الجوانب المختلفة للموضوع المدروس فتتضح الرؤيا ويتحدد المسار الحقيقي للباحث فيتمكن بذلك البحث في إطاره الصحيح وموقعه المناسب من البحوث الأخرى وفي ما يلي يتم عرض بعض الدراسات التي تناولت الموضوع المدروس وهي:

أ- الدراسات المحلية:

زينب شنوف تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب 2013-2017، دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصناعية، التقليدية والحرفية بولاية ورقلة جامعة بسكرة:

انطلقت الباحثة من التساؤل واشكالية حول أي نشاط من النشاطات الصناعية التقليدية الحرفية يساهم في تشكيل الهوية الجماعية عند أصحاب المؤسسات الصناعية التقليدية الحرفية بولاية ورقلة وقد انطلقت من الفرضيات التالية:

- ✓ تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى التعاون في العمل بين المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعات التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.
- ✓ يؤدي نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى تعزيز المضامين الثقافية المشتركة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.
- ✓ تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية منح مكانة جماعية للمقاولين الشباب بمؤسسة الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

اعتمدت على المنهج الكيفي ودراسة الحالة وكذلك الأسلوب الوصفي التحليلي للظاهرة المدروسة.

العينة: استخدمت الباحثة عينة نمطية لـ 10 مؤسسات حرفية بمؤسسة ورقلة حيث استخدمت الأسلوب المسح الاجتماعي وتم إنشاء 3 مؤسسات وبلغ عدد المقاولين بكل مؤسسة من 7 إلى 30 مقاول.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- ✓ غالبية المقاولين لهم خلفية سوسولوجية متشابهة لتشابه ثقافتهم حيث ينحدر غالبيتهم من منطقة تقرت تيماسين ويربط بينهم رابط قومي ساعدهم في الحصول على الاعتراف كجماعة حرفية من أصحاب مؤسسات الصناعية التقليدية الحرفية.
- ✓ كما توصلت الباحثة إلى أن شكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب يتم من خلال عملية إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة النحتية المتمثلة في الموروث الثقافي من نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال: دراسة ميدانية بوحدة النسيج في محيط شبه ريفي لدكتور بوفلجة غياث 2001:

يتمثل مجتمع الدراسة في منطقة ريفية بولاية تلمسان يشتغل جل سكانها بالزراعة والرعي، وقد اختار الباحث مصنع النسيج الذي بني بسبدو في عهد الاشتراكية في إطار التوازن الجهوي والذي يعمل به أكثر من 100 عامل و مسير من سكان المنطقة، ذلك أن الباحث كان يحاول أن يتساءل حول العلاقة بين الثقافة المجتمعية والتي تتميز ها هنا بالريفية وسلوكات العمال حيث يبني إشكالية بحثه حول صعوبة التكيف مع مستويات التنظيمات الصناعية المعاصرة وثقافة المجتمع الجزائري المختلفة عنها، وعليه كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد وسلوكاتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟.

وقد افترض أن هذه الثقافة من شأنها التأثير في تحديد قيم الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الانضباط والصرامة في تنفيذ المهام ومدى احترامهم لقواعد العمل ومتطلباته كما تؤثر في تحديد مكانة العمل ودوافعه ليستخلص من خلال عملية جمع المعطيات باستعمال أداة الاستبيان بأن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير حيث يمكن استخلاص مجموعة من العوامل الثقافية التي لها دور كبير في تحديد الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري التي يمكن ملاحظتها من خلال مجموعة الممارسات ومن أهمها:

- ✓ البقاء في العمل رغم الاكتفاء المالي لأنه يعطي للعامل بعدا دينيا.
- ✓ اللجوء إلى الوساطة والمحسوبية أمام الإدارة من أجل الترقية.
- ✓ اعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير اختيار المسؤولين في العمل.

ب- الدراسات العربية:

دراسة رائد إسماعيل عبابنة ونعيم عقلة ناصر بعنوان "مدى تطبيق مراحل تطور فريق العمل في الأجهزة الحكومية الأردنية، دراسة ميدانية على المديرين العاملين في محافظات إقليم الشمال كلية الاقتصادية والعلوم الإداري، جامعة اليرموك الأردن 2009.

هدفت هذه الدراسة الميدانية إلى تحديد المستوى الذي وصل إليه القطاع الحكومي الأردني في تطبيق مراحل تطور العمل كفريق وكيفية تفعيل تطبيق المراحل المتدنية المستوى كما سعت الدراسة إلى تحديد الفروق الإحصائية في إجابات المديرين نحو تطبيق مراحل تطور العمل كفريق ومدى تأثرهم بخصائصهم الشخصية الوظيفية.

تألف مجتمع الدراسة من كافة المديرين العاملين في أجهزة الحكومة الأردنية ممن يحملون المسمى الوظيفي (مدير، مساعد مدير، رئيس القسم، رئيس الشعبة) و البالغ عددهم 455 وخلص الدراسة إلى مايلي:

- ✓ وجود إدراك عالي المستوى بمدى تطبيق مراحل تطور فريق العمل من قبل المديرين.
- ✓ أظهرت مقترحات المجموعتين بتفصيل مراحل تطور فريق العمل وضرورة بناء الثقة وإيجاد الشفافية وعقد دورات وورش تدريبية وربط الحوافز بمستوى الأداء وقبول النقد البناء واختيار أعضاء الفريق بناء على أسس علمية، وأوحت الدراسة بتركيز على تثقيف المديرين والعاملين بأهمية فرق العمل كأسلوب من أسس أساليب الإدارة الحديثة.

عبد الرحيم تحري الهوية المهنية للمدرس، الأزمة وضرورة البحث، فكر ونقد العدد 12 السنة الثانية، الرباط أكتوبر 1988:

من خلال اهتمام الباحث بالعملية التربوية في المغرب والتي تجمع بين طرفين رئيسيين هما التلميذ والمعلم، يتساءل عن الهوية المهنية لهذا الأخير في ظل علاقته بالمراهق كتلميذ ومنه علاقة الهوية المهنية للمدرسين ودورها في توافقيهم النفسي والاجتماعي والمهني مفترضاً أن أي تمثّل للمدرس عن ذاته سوف ينعكس بصفة مباشرة على تلامذته وبالتالي على باقي أنشطتهم وتفاعلاتهم المختلفة ومن هنا جاءت إشكالية بحثه عبارة عن مجموعة من التساؤلات عن واقع الهوية المهنية للمدرس في المجتمع المغربي وكذا مدى إجراءاته كمفهوم وإمكانية تبنيه في معزل عن الهوية الشخصية في علاقتها بالهوية الاجتماعية من خلال سيورة التنشئة الاجتماعية لهذا الفرد.

ومن خلال هذه الدراسة اعتمد الباحث على الطرح النفسي والطرح الماركسي حيث تم إدراج مفهوم الانحلال والاستلاب على أن هذا الأخير عبارة عن إفراز للنظام الصناعي الرأس مالي كصورة كل من ماركس و انجلز وملركيوز، على افتراض أن هذا الاستلاب من شأنه أن يجعل الفرد يحس بالبوؤس من مما يؤدي إلى إصابته بالتوتر بحيث يؤديان معا إلى هوية سلبية أو انحلال للهوية، هذا الأخير الذي سوف يؤثر على التزامات الفرد المهنية بحيث تفقده التركيز على مهامه الإلزامية، إذن لقد حاول الباحث من خلال اعتماد مفاهيم الاستيلا ب والانحلال أن يأخذ بالدراسة مهنة التعليم وهوية الأستاذ في المغرب من خلال اعتماد مقابلة مجموعة من مدرسي الطور الثانوي بمدينة الدار البيضاء فستخلص مايلي:

طبيعة مهنة التعليم في المغرب على حد تعبير الأساتذة المبحوثين تراوحت ما بين الغبن والخوف اللامعنى والوهم والفقر، خوفهم من وعلى مستقبلهم في هذه المهنة التي تفتقر إلى الأمان الاجتماعي على حد تعبيرهم إلى جانب توافر وسائل الاتصال الحديثة والتي أثرت بالشكل كبير ومباشر على المراهقين بحيث لم يصبح للمعلم ولا لمهنته معنى.

وعليه يفترض الباحث بأن استمرارية هؤلاء الأساتذة في مهنتهم يقتضي إلغاء ذاتيتهم وضما نهم وبالتالي إلغاء هويتهم والتي حتى إن أبو إلغائها فتصاب بالانحلال على حد تعبير أريكسون.

ج- الدراسات الأجنبية:

❖ تجارب دويتش " تجربة أجرية على الطلاب الجامعيين لمعرفة الفرق بين الجماعات التعاونية والجماعات التنافسية":

كون دويتش عشر مجموعات تجريبية متكافئة في القدرة على حل مشكلات في العلاقات الإنسانية وكان عدد كل جماعة طلاب جامعين يدرسون منهج بعنوان "مدخل لعلم النفس" ووزعت الجماعات عشوائيا على موقف تنافسي وموقف تعاوني، وكانت مدة الدراسة 6 أسابيع متتالية إجتمعت الجماعة خلالها مرة كل أسبوع لمدة 3 أسابيع متتالية وكان يذكر للمجموعات في الموقف التعاوني أن أداءها سوف يقدر على أساس مقارنتها بالجماعات الأخرى المتشابهة أي أنها تقيم بوضعها جماعة.

أما الجماعات في الموقف التنافسي فإنه يذكر لها أن كل عضو يحصل على درجة مختلفة يتوقف على مساهمته النسبية في حل الجماعة لمختلف المشكلات وقد توصل دويتش إلى أن الجماعة التعاونية التي قورنت بالجماعة التنافسية تتميز بمايلي:

- ✓ وجود دوافع فردية قوية لإكمال العمل الجماعي والشعور بالواجب نحو الآخرين.
- ✓ تفاعل أكبر وإتصال أعمق بين الأفراد.
- ✓ شعور أكبر بالرضى عن عمل الجماعة.
- ✓ تعبير أكبر عن روح الصداقة والتقدير المتبادل في المناقشات.
- ✓ إستمتاع أكبر بالعمل وتفوق على الجماعات كما وكيفا.

❖ بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية اليهودي أوتري:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الاختلافات والفروقات التي تعمل على تأسيس وبناء هوية مهنية لأفراد المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة فكانت الإشكالية تتمحور حول مكانة التكوين الجامعي الذي تلقوه هؤلاء الأساتذة الجدد في كونهم لهويتهم المهنية؟ أو كيف يعرف هؤلاء أنفسهم في هذا الحيز السياسي و الاجتماعي الجديد الذي انتموا إليه مؤخرا؟.

ومن خلال هذه الدراسة حاولت الباحثة أن تحدد مفهوما للهوية على اعتبارها ديناميكية ذلك أنها:

ناتجة عن مجموعة من التنشآت المتتالية التي يتلقاها الفرد والتي يخضع لها عبر مراحل حياته المتواصلة ولهذا تبدو عملية بناء الهوية عملية ديناميكية متواصلة ومستمر لإعادة البناء حافلة بمجموعة من الأحداث والمواقف ومشكلة من عدة مكونات.

يعتبر تكوين الأفراد وتنشأهم على طرق وأساليب العيش في جماعة وكذا خصائص أي مجتمع ومعتقداتهم وهو ما تأكده المقاربة الثقافية والوظيفية للتنشئة الاجتماعية حيث تعبر هذه الأخيرة عن صورة من صور الاندماج الاجتماعي والثقافي المشروط باللاوعي وعلى هذا الأساس يطرح ديبار مسلمة مفادها أن الفرد يواجه شرطين أساسيين لا بد من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة كما أنه عليه أن يتعلم كيف يجعل الآخرين يعرفونه وأن يعمل على تحقيق أكبر قدر من الميزات وعليه فإن التنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقاربتين الثقافية والوظيفية إذ أنها تساعد الفرد على تسيير هذه الثنائية. لقد حاولت أوتري من خلال دراستها هذه أن تحدد مفهوم الهوية على انه مركب ديناميكي يحتاج إلى مجال مقابل لدراسته ولهذا اختارت مجال التدريس أي عينة الدراسة اقتصرت على أساتذة التربية البدنية والرياضية والذين وظفوا حديثا حيث أنصب اهتمام الدراسة على موقف معين تمثل في الدخول في العمل إذ أن هؤلاء الموظفين هم في فترة تربص بهدف تكوين مهني أفضل تحت مراقبة مستمرة، لقد تم التركيز على هؤلاء لما تقتضيه المرحلة الانتقالية التي يعيشونها من كونهم طلاب إلى أساتذة من تغيير في بعض القيم نحو العمل مما من شأنه

أن يؤثر على تشكيلهم لهوياتهم لتبحث الدراسة حول أهم آليات تشكيل الهوية المهنية ولهذا افترضت الباحثة أن الهوية المهنية تتشكل من خلال عاملين مرتبطين ومستقلين في نفس الوقت فردي وآخر جماعي بحيث يتمثل العامل الفردي في التاريخ البيوغرافي مساره الرياضي وأهدافه أما الجماعي فهو عبارة عن تلك القيم والتمثلات المشتركة بين أعضاء الجماعة التي يريد أن ينتمي إليها.

فهو في الأولى يوظف استراتيجية الهوية (على اعتباره فاعل عقلائي كما صوره CROZIER) ليصحح التمثل الذي يحمله هو عن نفسه من أجل تصحيح ذلك الذي يحمله الآخرون عنه في حين يحاول في الثاني أن يكتسب ويتشبع يقيم ومعايير الجماعة حتى يتمكن من الاندماج فيها، لقد أشارت الدراسة إلى متغير ثالث سمته أوتري بالهوية المتخصصة حيث يبدي الفرد قدرا من التميز و تمكن في مهنته وحيث أن العينة كانت تشمل أساتذة التربية البدنية وتاريخها.

8- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

بعد عرضنا لمختلف الدراسات السابقة يمكننا القول أن هذا الإرث النظري قد عالج جوانب معرفية مهمة إرتبطت بموضوع دراستنا الراهنة وعلى الرغم من إختلاف مساراته وأماكن وزمن دراسته إلا أنه زاد من الأهمية العلمية للموضوع المدروس وساهم في إثرائه ويتجلى ذلك بوضوح في المرتكزات النظرية والمنهجية التي إستخدمناها حيث ومن خلالها تعرفنا أكثر على مختلف المداخل النظرية والدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع، وساعدتنا في تحديد أهم المفاهيم والأبعاد المتعلقة ببحثنا هذا، وأفادتنا في رسم الإطار النظري لهذه الدراسة، وفي صياغة الإشكالية وإعتمدنا عليها كمراجع في بعض عناصر هذا البحث كما أنها أرشدتنا إلى المنهج الملائم لمثل هذه الدراسات، وفي إختيار والتطوير لأدوات جمع البيانات والعينة حتى نتمكن من التجديد في جوانب هذه الدراسة وساعدتنا أيضا في صياغة بعض أسئلة الإستمارة وسندستعين بها في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الراهنة... وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن هذه الدراسات السابقة ساهمة في تكوين نظرة شاملة عن الجانب النظري والمنهجي والميداني للدراسة الحالية.

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى الإطار النظري والتصوري لدراسة وذلك من أجل تحديد مسار البحث وإبراز معالمه حيث حاولنا فيه توضيح الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعتنا للقيام بهذه الدراسة، وبيان أهميته العلمية وقمنا أيضا بتسطير أهداف الدراسة التي نسعى للوصول إليها وكذلك حاولنا بناء إشكالية وصياغة فرضيات لتساؤلات هذه الإشكالية، إضافة إلى هذا قمنا بتحديد أهم المفاهيم البارزة المتعلقة بموضوعنا هذا وكذلك عرضنا بعض الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع دراستنا والتي فتحت لنا المجال لتقديم الدراسة الراهنة.

الفصل الثاني: جماعة العمل

تمهيد.

أولاً: أنواع الجماعات.

1- جماعات رسمية.

2- جماعات غير رسمية.

ثانياً: مراحل تكوين جماعة العمل.

1- مرحلة ما قبل التكوين.

2- مرحلة الإتصالات والتكوين.

3- مرحلة التنظيم.

4- مرحلة الإنهاء.

ثالثاً: عوامل تكوين جماعة العمل:

1- عوامل إقتصادية.

2- عوامل متعلقة بمكان العمل.

3- عوامل نفسية وإجتماعية.

رابعاً: مراحل تطور جماعة العمل.

1- مرحلة تشكيل الإجماعات الأولى.

2- مرحلة العصف الذهني.

3- مرحلة التوافق.

4- مرحلة الاتفاق.

5- مرحلة التوجه.

6- مرحلة الصراع.

7- مرحلة التماسك.

8- مرحلة التقييم والرقابة.

خامساً: خصائص جماعة العمل.

1- التفاعل أو الإتصال المتبادل.

2- الأهداف المشتركة.

3- وجود معايير.

4- المعرفة بالعضوية.

5- الحجم.

سادسا: أهمية جماعة العمل.

1- بالنسبة للفرد.

2- بالنسبة للجماعات.

سابعاً: ديناميكية جماعة العمل.

ثامناً: عوامل ديناميكية جماعة العمل.

1- شخصية الفرد.

2- جو الجماعة.

3- أنماط وفرص الإتصال بين أفراد الجماعة.

4- المكافآت.

5- الشعور بالتوحد داخل الجماعة.

6- التجانس وعدم التجانس.

7- المشاركة.

8- التنظيم الوظيفي للجماعة.

9- القيادة داخل الجماعة.

10- مستوي الجماعة وشروط القبول وعضويتها.

تاسعاً: المشكلات التي تواجه جماعة العمل:

1- مشكلات الإنحراف.

2- المشكلات الوظيفية.

3- المشكلات التي تقوم بين الجماعات.

عاشراً: نظريات جماعة العمل.

1- نظرية المجال.

2- النظرية التفاعلية.

3- نظرية الأنساق.

4- النظرية السوسيومترية.

- 5- نظرية الدور.
- 6- نظرية التبادل.
- 7- نظرية التقارب المكاني.
- 8- نظرية التوازن.
- 9- نظرية النماذج الصورية.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر جماعات العمل والجماعات المهنية والاتحادات وغيرها معيارا لانجاز الأعمال وإشباع حاجات الانسان إذا فل الجماعات تنتشر بشكا واسع وهي ضرورة حتمية في الحياة المعاصرة حيث أن معظم الأعمال والانجازات التي يقوم بها الأفراد تتم في إطار الجماعات في مختلف الميادين والمجالات، والمنظمات تعتمد على جماعات العمل المختلفة في إنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها ومنا المعروف أن سلوك الانسان كفرد يختلف عن سلوكه كعضو في جماعة، فالجماعة أداة فعالة في مساعدة الأفراد ونموهم وتعديل إتجاهاتهم عن طريق تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع الآخرين فالجماعات الاجتماعية تقوم وتدوم بقصد إشباع حاجات أعضائها من خلال تفاعلهم وتعاونهم ولا يتحقق للإنسان الشعور بالأمن والحب والصدقة إلا في جماعاتها كما أنه عن طريق تعاونه مع الآخرين يمكن أن يحقق أهداف قد يعجز عن تحقيقها بمفرده.

سنتطرق في هذا الفصل إلى أنواع الجماعات وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع وديناميكيته ثم نذكر أهم النظريات التي تدرس هاته الجماعات، ونستعرض أيضا إلى بعض المشكلات التي تواجه هذه المجماعات.

1- أنواع الجماعات:

هناك طرق عديدة تستخدم في تصنيف أنواع الجماعات الموجودة في مجتمعنا ومن الممكن أن تشمل تلك النظم بمسميات مثل الأسرة ومجموعة الأصدقاء والجماعات الوظيفية وجماعات العمل أو المشروع وجماعات المصلحة.

ويمكن التفريق مبدئياً بين الجماعات أيضاً بتصنيفها على أساس الجماعات الرسمية والغير الرسمية وجماعات أولية وثانوية.

1-1- الجماعات الرسمية:

تسمى الجماعة رسمية إذا كان دور كل فرد فيها محدداً ومكتوباً في بعض الأحيان وفي مثل هذه الجماعات يجب على الفرد أن يسلك كما هو متوقع منه وغيره والبيروقراطية أحسن مثال للجماعات الرسمية فكل موظف يعرف دوره في مصلحته، وهو يسلك في هذه المصلحة تبعاً لهذا الدور الذي يحدد علاقته بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وهو لا يتعدى هذا الدور، وتعتبر الجماعات الرسمية من الجماعات المنظمة وتنظيمها يقلل من أثرها في سلوك الأفراد بخلاف الجماعات الغير الرسمية التي قد يكون أثرها أقوى في سلوك الأفراد.

وتتميز الجماعات الرسمية بمجموعة من الخصائص هي:

- ✓ لها بناء وتركيب إجتماعي محدد.
- ✓ لها تنظيم خاص بها.
- ✓ لها دستور مكتوب.
- ✓ لها معايير محددة معروفة.
- ✓ تتسم عادة بالاستقرار وطول الأمد.

وهناك نوعين شائعين للجماعات الرسمية:

أ- الجماعة الرسمية التي تنشأ بين الرئيس والمرؤوس:

ويكون على أساسها علاقة السلطة التي تربط الرئيس بالمرؤوسين وتتمثل العلاقة بين الطرفين في إصدار الأوامر والتعليمات إلى المرؤوسين، وإلتزام المرؤوسين بإبلاغ الرئيس عن نتائج التنفيذ في شكل تقارير مثلا وعادة توضح الخريطة التنظيمية للمنظمة حدود العلاقة بين الطرفين.

ب- الجماعة الرسمية التي تنشأ بين عدد من الافراد:

يكون هذا النوع من الجماعات بين الافراد لأداء إلتزام أو واجب معين مثال ذلك جماعة المرؤوسين الذين يعملون معا في قسم معين لإجاز واجبات معينة تحت رئاسة شخص معين وذلك للوصول إلى أهداف معينة ويتطلب ذلك التنسيق فيما بينهم.¹

1-2- الجماعات الغير رسمية:

لا يوجد لديها دستور واضح للعمل أو تقوم العلاقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصيغة الرسمية مثل شلة اللعب وشلة الأصدقاء وتتميز الجماعات الغير رسمية بعدد من الخصائص نذكر منها:

- ✓ ليس لها بناء اجتماعي واضح.
- ✓ ليس لها اسم محدد.
- ✓ ليس لها قواعد ومعايير معروفة.
- ✓ لها فرد محدد.
- ✓ قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة وليس لها دستور مكتوب.

قد تكون طويلة أو قصيرة الامد وقد تكون مستقرة وغير مستقرة وهناك عدة أمثلة شائعة لهذا النوع من الجماعات منها:

أ- جماعات الصداقة:

وهي عادة ما تكون من أفراد يتماثلون معا في بعض الصفات مثل ذلك تقارب السن أو الوظيفة... إلخ، وليس من الضروري ان تتشابه الوظائف الرسمية لأعضاء هذه الجماعة.

¹- لو كيا الهاشمي، السلوك التنظيمي الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2006 ص111 ص112.

ب- جماعات المصلحة:

وهي عادة تتكون من أفراد يلتقون معا لتحقيق مصالح متبادلة أو الدفاع عن أهداف معينة وغالبا ما تتعارض مصالح هذه الجماعة مع مصالح التنظيم الكلي للمؤسسة التي يعملون فيها.¹

ج- التصنيف حسب طبيعة التفاعل:

❖ جماعات أولية:

كان تشارلز كولي أول من وضع هذا المصطلح وقد عرف الجماعات الأولية على أنها الجماعة التي تتصف بعلاقات حميمية، علاقات وجها لوجه وهي أساسية في تكوين الطبيعة الاجتماعية والمثالية للفرد، إذ تؤدي نتيجة هذه العلاقات الحميمية نفسيا إلى ذوبان الفرد في الكل المشترك مما يجعل الفرد جزءا من حياة وغرض الجماعة، وتنطوي هذه الجماعة على التعاطف والانتماء المتبادل فيعيش الفرد هنا ف شعور الكل ومن أمثلة هذه الجماعات الاسرة ، الأصدقاء، الجيران...إلخ.

ويمكن تلخيص أهم خصائص الجماعة الأولية إلى مايلي:

- ✓ يرتبط أعضاؤهم فيما بينهم على أساس إفعالي عاطفي لا عقلائي أو تقليدي .
- ✓ طبيعة العلاقة بين الأعضاء عضوية غير محددة بقانون.
- ✓ الجماعة غاية في حد ذاتها بدلا من أن تكون وسيلة لغاية.
- ✓ يحدد العضو مصالحه ضمن مثالي الجماعة.
- ✓ لا يعني وجود العلاقات الحميمية بين الأفراد غياب التنافس والصراع داخل الجماعة.
- ✓ يوجد تقارب مكاني بين اعضائها.
- ✓ صغيرة في العدد تدوم لفترة طويلة.
- ✓ وحدة أهداف اعضائها.²

❖ الجماعات الثانوية:

هي التي يتميز أعضاؤها بالتباعد النسبي بينهم حي لا يوجد اتصال مستمر ومتكرر بحسب يؤدي على نشوء روابط وحدتية وقوية بينهم ولكنهم في نفس الوقت ليسوا متباعدين أو منفصلين تماما عن بعضهم، بل

¹ - لوكيا الهاشمي، المرجع نفسه ص113.

² - جودة بني جابر، علم النفس الاجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2004 ص 15.

لابد من وجود مشاركة في بعض القيم زلابد من وجود إتصال مباشر، بحيث تتميز هذه الجماعة بخصوصية معينة وبوحدة ملموسة بين أعضائها وذلك كالتنقابات أو الاحداث السياسية أو غير ذلك من الجماعات المهنية ومن أهم خصائصها:

- ✓ بعد مكان إقامة أفرادها.
- ✓ تفاوت أهداف أفرادها.
- ✓ العلاقات فيها غير شخصية إلى حد كبير.
- ✓ تنتشر في المجتمعات الحديثة.
- ✓ تقوم هذه الجماعات على بناء رسمي تحكمه القوانين واللوائح وتحدد فيه المسؤوليات والأدوار.¹

2- مراحل تكوين جماعات العمل:

لكي تتكون هذه الجماعات وتتشكل شخصيتها فإن ذلك يتطلب مرورها بمراحل معينة وفيما يلي نموذج لهذه المراحل:

2-1- مرحلة ما قبل التكوين:

وفيها تتواجد مجموعة من الظروف التي تثير لدى عدة أفراد الرغبة إلى أن يكونوا فيما بينهم جماعة ينتسبون إليها، كتشابه الأهداف والمصالح بين مجموعة من الأفراد، أو وجود خطر لهذه المجموعة ولا يمكن التغلب عليه إلا بتنظيم الأفراد في شكل جماعة.²

وفي هذه المرحلة يشعر خلالها الأفراد بالحاجة إلى تشكيل تكتل ما إلا أنه يكونون في حالة من التردد في الاتصال ببعضهم البعض، وقد تتسم العلاقات والتفاعلات القائمة في ما بينهم بالسطحية وعدم العمق وبعض الحذر والحرص، كما أنهم لا يرغبون في الغالب في هذه المرحلة في التعبير عن آرائهم والتجاهاتهم، ويسعون إلى تعريف أنفسهم على نوح إيجابي ولذا تكون الأصوات هادئة والإختلاسات محدودة.³

¹ - عبد المعطي محمد عساف، سلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، بدون طبعة، دار زهران، الأردن 1999 ص 187.

² - حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات، القاهرة، دار الفجر، 2008، ص 114.

³ - حسين التهامي، التفكير الإبداعي وسيكولوجية القيادة والتعامل مع الآخرين في العملية الإدارية، القاهرة، دار الكتب الحديث، 2013، ص 105.

2-2- مرحلة الاتصالات والتكوين:

وفي هذه المرحلة تصل الجماعة إلى القبول المتبادل بين أعضائهم من خلال الاتصال ببعضهم البعض بحرية، ونتيجة لهذه الاتصالات تنمو العلاقات فيما بينهم ويبدأ التكوين الجماعي في الظهور وتتصف هذه المرحلة بما يلي:

- ✓ عدم وضوح نظام الاتصال داخل الجماعة وتكون الاتصالات محدودة وعشوائية.
- ✓ ظهور بعض صور وأنماط المقاومة من جانب الأعضاء.
- ✓ محاولة بعض الأعضاء تنشيط عملية التفاعل.
- ✓ إنخفاض مستوى شعور الأعضاء والانتماء والولاء للجماعة.
- ✓ ظهور بعض المحاولات من جانب الأعضاء للسيطرة على بقية أعضاء الجماعة.
- ✓ ضعف التنظيم داخل الجماعة.
- ✓ ظهور حالة من التنافس بين أعضاء الجماعة على المراكز القيادية في الجماعة.¹
- ✓ أهداف الجماعة ليست واضحة تماما.
- ✓ أهداف الأعضاء لاتزال غير وثيقة.
- ✓ أعضاء الجماعة يشتركون بحذر في نشاطها.
- ✓ الانتظام في حضور الاجتماعات يكون ضعيفا.
- ✓ لا تكون الجماعة قد وضعت نظاما داخليا لها ينظم العلاقات.
- ✓ يحاول الأعضاء تحديد أهدافهم،
- ✓ تكون علاقة الجماعة بالجماعات الأخرى غير واضحة.
- ✓ تكون برامج الجماعة وأنشطتها غير محددة.²

2-3- مرحلة التنظيم:

وتتميز هذه المرحلة بإستقرار التنظيم، وقوة العلاقة، وتبدأ الجماعة بالإنجاز وحل المشكلات والنضج والإستمرارية، وتتصف سيمات هذه المرحلة بمايلي³:

¹- جابر عوض حسن سيد، العمل مع الجماعات، أسس ونماذج نظرية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث 2007 ص 143.
²- حسان الجيلاني، الجماعات في التنظيم (دراسة نفسية إجتماعية للجماعات في المنظمة)، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2015، ص18.
³- جابر عوض سيد حسن، مرجع سابق، ص ص144، 145.

- ✓ وضوح الأغراض وإستقرارها.
- ✓ تصبح الجماعة على درجة كبير من التماسك.
- ✓ وضوح وإستقرار البناء الداخلي للجماعة ومقابلة إحتياجات الأعضاء.
- ✓ تعدد الاتصالات بين الأعضاء وتوجيهها نوح تحقيق أغراض من الجماعة.
- ✓ زيادت قدرة الجماعة في الاعتماد على نفسها خاصة في مواجهة المشكلات التي تعترض تقدمها وفي وضع الحدود لسلوك أعضائها.
- ✓ زيادة إهتمام الأعضاء بالعملية الجماعية.
- ✓ تدعيم علاقات الجماعة بالجماعات الأخرى.
- ✓ زيادة فعالية ومشاركة الأعضاء وصنع القرارات الخاصة بالجماعة.
- ✓ شعور الأعضاء بالثقة والحرية داخل الجماعة.
- ✓ وضوح مشاعر الأعضاء وزيادة قدرتهم في التعبير عن تلك المشاعر.
- ✓ زيادة قدرة الأعضاء على استثمار الموارد بما يحقق أغراض الجماعة.
- ✓ إعتقاد الجماعة على أوجه النشاط التي تتيح إكتساب الخبرات التقديمية.
- ✓ تحرك الجماعة نحو إنجاز الأغراض.

4-2- مرحلة الإنتهاء:

وتتميز هذه المرحلة بشعور الجماعة بالانتهاء من تحقيق الأهداف والشعور بالحاجة إلى عدم الإستمرار في الجماعة، ويمكننا تحديد أهم سمات هذه المرحلة فيمايلي¹:

- ✓ تضائل نسبة حضور أعضاء الجماعة لإجتماعات الجماعة.
- ✓ قلة الاتصالات بين أعضاء الجماعة.
- ✓ رغبة بعض الأعضاء في ترك الجماعة والانضمام إلى جماعات أخرى.
- ✓ إنخفاض الروح المعنوية لأعضاء الجماعة.
- ✓ أیصاب بناء الجماعة بالخلل وعدم القدرة على الاستمرارية.

وبناء على ما سبق ذكره يجدر بنا الإشارة إلى أنه ليس بالضرورة أن تمر جماعات العمل بشكل تلقائي ومتوقع على كل تلك المراحل السابقة، لأن هنالك العديد من العوامل التي قد تعيق أو تسهل من هذه

¹ - مرجع نفسه، ص ص 145، 146.

العملية، فطبيعة البيئة التنظيمية التي تعمل فيها هذه الجماعات وخصائص أعضائها كلها عوامل تؤثر في تعطيل أو تطور هذه الجماعات كما أنه لا يمكننا إعتبار تلك المراحل ثابتة مادام هناك الكثير من النماذج الإمبريقية المفسرة لمراحل نمو جماعات العمل.

3- عوامل تكوين جماعات العمل:

هناك العديد من العوامل التي تدعو أفراد إلى تكوين جماعات من ضمنها مايلي:

3-1- عوامل إقتصادية:

لعل من أهم العوامل التي تدفع الفرد إلى الانتماء إلى جماعة معينة، هي قدرتها على توفير بعض المزايا والوفورات الإقتصادية، ومن أمثلة ذلك إعتقاد بعض العمال أنه يمكنهم زيادات أجورهم عن طريق العمل والتعاون الجماعي أو من خلال إنضمامهم إلى نقابة العمال كجهة واحدة أمام الإدارة في منظمة ما للحفاظ على بعض المكاسب العمالية أو للمطالبة بالمزيد من الامتيازات.¹

3-2- عوامل متعلقة بمكان العمل:

فقد يعمل التواجد والتفاعل المستمر بين الأفراد بمكان واحد والاحتكاك اليومي بينهم لفترة طويلة أثناء العمل على تكوين جماعة معينة، أيضا يساعد تجميع الوظائف المتشابهة في وحدات تنظيمية واحدة أي في مكان واحد مشترك على تكوين تلك الجماعات.²

3-3- عوامل نفسية واجتماعية:

قد ينتهي الفرد إلى جماعة معينة لأن هذه الجماعة تساعده على إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية ومن أمثلة هذه الحاجيات مايلي:

✓ الحاجة للأمن: فمن خلال الانتماء إلى الجماعة يستطيع الفرد أن يعبر عن آرائه وأفكاره أمام رئيسه معتمدا على حماية الجماعة وتأييدها.³

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الاسكندرية، الدرا الجامعية، سنة 2004، ص102.

² - حسين التهامي، مرجع سابق، ص 106.

³ - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، طبعة 03، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2004، ص181.

- ✓ الحاجة للإنتماء: تعتبر حاجة الفرد إلى تكوين علاقات الصداقة مع غيره من الأفراد من أقوى الدوافع الانسانية ولهذا يحاول الفرد أن يشبع حاجاته المختلفة بعضويته في الجماعات، إذ بدون إندماجه بالآخرين يشعر بالعزلة.¹
 - ✓ الحاجة للتقدير والإحترام: إن الجماعة توفر للفرد حاة التقدير من ناحيتين: الأولى من داخل الجماعة حيث أن العمل الطيب سيجد ردة فعل مباشرة من داخل الجماعة بشكل إستحسان ومحبة وشهرة في إتقان العمل، والثانية هي الشهرة التي يكتسبها وترفع من قيمة الفرد لدى الآخرين خاج الجماعة.
 - ✓ تأكيد الذات: يعان كثير من العمال من التهميش، لهذا فهم يلجؤون إلى الجماعة لأنها تتيح لهم فرصة لإظهار مهاراتهم المهنية والفنية من خلال تبادل المعارف ووجهات النظر والآراء والأفكار والمعلومات مع الآخرين، وهذا بدوره يؤدي بالفرد إلى إثبات ذاته داخل هذه الجماعة.²
 - ✓ غزارة الإتصالات: فكلما كان الاتصال بين الأفراد قويا كلما أدى ذلك إلى سهولة تكوين جماعات.³
 - ✓ المساعدة المساندة الجماعية: يلعب إنتماء الفرد إلى الجماعة دورا مهما في حياة الفرد النفسية حيث أن مساندة الجماعة له مساعدة في إزالة ما ينتابه من قلق وتوتر بسبب المشاكل التي يواجهها، حيث يستعين كل عضو بالأعضاء الآخرين وتصبح الجماعة بذلك عوننا وسندا للفرد عند والقوف معه وقفة جماعية للإعتراف أو لإتخاذ إجراء وقائي لحماية أعضائها.⁴
- إضافة إلى ذلك هذا هنالك عوامل أخرى تساهم في تكوين جماعات العمل تتجلى فيمايلي:

❖ سبب التشابه:

قد يكون التشابه في بعض الظروف الاجتماعية أو السن أو الجنس أو نوع العمل... سببا في تشكيل الجماعات.⁵

¹ - حسان الجبلاني، قضايا إجتماعية معاصرة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2014، ص45.

² - غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 2016، ص 76.

³ - محمد الصيرفي، مفاهيم إدارية حديثة، عمان، دار الثقافة، سنة 2003، ص131.

⁴ - كامل محمد المغربي، مرجع سابق، ص 182.

⁵ - محمد الصيرفي، مفاهيم إدارية حديثة، مرجع سابق، ص 131.

❖ إكتساب المعارف:

فالجماعة بحكم تكوينها تشتمل على أكثر من فكر واحد نتيجة لتعدد وتنوع أفكارها فهي أداة إحتكاك ثقافي وعلمي تساعد الفرد على إكتساب المعارف والمعلومات التي تتطلبها حاجات حياته.¹

❖ إكتساب السلوك المرغوب:

وذلك لأن الجماعة تعمل على توضيح المعايير والسلوكات المطلوبة والمرغوبة داخل المؤسسة.

❖ إنجاز المهام:

يتحقق هذا العامل عند إعتقاد الأفراد بأنهم لن يستطيعو تحقيق هدف ما من خلال جهودهم الفردية المنفصلة والمستقلة عن بعضها ومن ثمة يحاولون الانضمام إلى الجماعة بهدف تنسيق جهودهم في تعاون معين لتحقيق ذلك الهدف.²

وبناء على ما سبق ذكره لا يمكننا إنكار تأثير كل تلك العوامل السابقة في تشكيل جماعات العمل فكلها مهمة وأساسية إلا أن أكثر العوامل تأثيرا في تكوين الجماعات داخل بيئة العمل هي تلك العوامل المرتبطة بحاجات الفرد النفسية والاجتماعية.

4- مراحل تطور جماعات العمل:

تمر عملية تطوير جماعة العمل بأربع مراحل أساسية:

1-4 - مرحلة تشكيل الاجتماعات الأولى:

حيث يكون كل فرد حريضا على التعرف على الآخرين وتعريفهم بنفسه على نحو إيجابي.

2-4 - مرحلة العصف الذهني:

يبدأ كل فرد في التعبير عن رأيه بصوت مرتفع حيث تتضح ملامح شخصية وآراء كل فرد داخل الجماعة وتعلو الأصوات خلال الاجتماعات فلى أحل ينصت للآخر وإتصال مفتقد بين أعضاء الجماعة.

¹ - جابر عوض سيد حسن، مرجع سابق، ص 129.

² - حسن توهامي، مرجع سابق، ص 105.

3-4- مرحلة التوافق:

تبرز روح التعاون بين أعضاء الجماعة اللذين يكشفون في هذه المرحلة مزايا العمل الجماعي فيبدوون في نبد الخلافات فيما بينهم ويعبر كل منهم عن رأيه بكل حرية، وذلك الرأي الذي يتم مناقشته في إطار الجماعة، وتصبح الاتصالات إلى آراء الآخرين السمة الغالبة على أفرادها.

4-4- مرحلة الاتفاق:

وهي المرحلة التي ينتهي فيها أفراد الجماعة إلى الاتفاق على أطر محددة لتسيير العمل داخل منظومتهم وعلى الآليات التي سيتم بها تبادل الرأي بين أفراد الجماعة.¹

وحسب سايمون إيريكو جولز تمر عملية تطوير جماعة العمل بأربع مراحل هيا:

❖ مرحلة التوجه:

يميل الأشخاص نحو الأفراد اللذين يحسون معهم بنوع من التجاوب ويقومون بنوع من الإختبارات حول السلوكيات المقبولة والمرفوضة في المجموعة من خلال ردود أفعال الأطراف الأخرى، حيث يتصرف الفرد عندما ينضم إلى جماعة جديدة بطرق حذرة ومتحفظة ثم يبدأ في التفتح على الجماعة شيئاً فشيئاً.

❖ الصراع:

هنا يصرح الأفراد بأرائهم وموقفهم علنا ويدافعون عنها مباقل الأراء الأخرى، وقد تكون هناك صراعات للقيادة في حالة عدم وجود قائد رسمي.

❖ التماسك:

يرتكز تماسك الجماعة على مدى انجذاب الأفراد لبعضهم البعض ويكون القائد واضحا والأهداف واضحة حيث يميل الأفراد إلى البحث عن التعاون والعمل ككتلة واحدة.

¹- ثروت مشهور، استراتيجيات التطور الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010، ص 59 ص 60.

❖ التقييم والرقابة:

تتميز هذه المرحلة بوجود علاقات قوية داخل الجماعة ويسود جو من الثقة لأن مختلف الصراعات حول الأدوار وتقاسم الأنشطة قد حسمت، وهنا يمكن القول بأن الجماعة وصلت إلى مرحلة النضج، فتقوم بمتابعة ومراقبة مدى تحقق الأهداف المسطرة.¹

5- خصائص جماعات العمل:

تتمتع جماعات العمل في منظمات الأعمال بعدة خصائص منها:

1-5- التفاعل أو الاتصال المتبادل:

الاتصال المتبادل بين أفراد الجماعة عنصر حيوي في فعالية الجماعة والاتصال قد يكون بالكلام أو الإشارة أو الصورة.

2-5- الأهداف المشتركة:

لابد من وجود هدف لكل عضو من الجماعة من إنضمامه لهذه المجموعة وتلتقي أهداف الأفراد مع بعضها لتشكل وحدة العمل في التوجه يساعد على التفاعل بينها.

3-5- وجود معايير:

كل مجموعة لديها معايير تحكم سلوك أفراد المجموعة وعلى الأفراد الالتزام بهذه المعايير، فهناك معايير تتعلق بكمية الانتاج وجودته في إدارة الانتاج في المنظمة على سبيل المثال، وكذلك معايير بخصوص أوقات الراحة وسرعة العمل ومعايير التعامل بين الافراد.

4-5- المعرفة بالعضوية:

لابد لكل عضو في الجماعة أن يشعر بهذا الانتماء ويحرص على تنميته حرصا على تقويته وتفعيله لزيادة أثره في العمل وفاعليته.

¹ - كامل محمد المغربي، مرجع سابق، ص 129.

5-5- الحجم:

إن تحديد الحجم المناسب للمجموعة كان مسار نقاش ودراسة وجدل بين الباحثين وفي الغالب أن حجم المجموعة يتراوح بين 4.9 خاصة إذا كانت مجموعة سوق تتخذ قدرات بالمنظمة.¹

ومن خصائص الجماعة أيضا:

- ✓ عدد أفراد الجماعة محدد نسبيا ليسمح بالتفاعل والوعي التبادليين بين الأفراد.
- ✓ يقوم الأفراد بأدوار متنوعة للعمل لتحقيق هذه الأهداف.
- ✓ لدى هؤلاء الأفراد هدف أو رسالة مشتركة أي أن الجماعة تتشكل لتحقيق هدف مشترك.
- ✓ يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض في قيام بأدوارهم لتحقيق أهداف الجماعة.
- ✓ كل فرد عضو في الجماعة يعي ويدرك الفرد الآخر.
- ✓ كل فرد في الجماعة يرى نفسه جزءا من الجماعة.
- ✓ تطور الجماعة قوائد ومعايير التنظيم وتضبط سلوك الأفراد في الجماعة فتحدد ماهو السلوك المتوقع والمرغوب فيه والسلوك الغير مرغوب.
- ✓ لكل جماعة هوية أو شخصية إعتبارية تستمد منها وجودها وتميزها عن غيرها من الجماعات.
- ✓ تتكون الجماعات أصلن نتيجة للاتصال والعلاقات بين عدد من الأفراد.
- ✓ الأدوار عندمت تنتظم الجماعة وتستمر، يلعب كل عضو من أعضائها دورا معيننا ينسجم مع أدوار الأعضاء الآخرين.
- ✓ يتكون لدى الأفراد كيان من القيم والمبادئ التي تنشرها بين أعضائها وتنعكس هذه القيم على تصرفات الأعضاء فيسيروا على نهجها.²

¹ - سامح عبد المطلب عامر، إدارة السلوك الانساني في المنظمات الحديثة، طبعة 01، القاهرة، مؤسسة طيبيبة للنشر والتوزيع 2010 ص76.

² - أنس عبد الباسط عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، طبعة 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2011 ص186.

6- أهمية جماعات العمل:

تكمن أهمية جماعة العمل فيمايلي:

1-6- بالنسبة للفرد:

تتلور أهمية هذه الجماعات بالنسبة للفرد في النمو الجماعي في:

- ✓ تتكون الصداقات الجديدة والمتعددة عن طريق التفاعل الاجتماعي.
- ✓ يكتسب الفرد المعايير الاجتماعية لسلوك وتبلور آراؤه الشخصية التي ليست في الواقع سوى آراء اجتماعية تعبر عن الجماعة التي ينتسب إليها الفرد أو يرغب في الانتماء إليها.
- ✓ يتلم الفرد السلوك الاجتماعي المقبول عن طريق الجماعة.
- ✓ يجد الفرد المتعة والرضى في عمله عن طريق الجماعة.
- ✓ تنمو المهارات بدرجة كبيرة في الجماعة، فكل المهارات وفنون الاتصال الانساني تنمو في تناسق مع بعضها البعض.¹
- ✓ ينمو التفكير والتعبير عن النفس والقدرة على حل المشكلات لأن نشاط الجماعة نشاط حي يستثمر مثل النمو.
- ✓ تكتسب الاتجاهات وتتغير وتنمو فلسفة الحياة وتتعدل وتكتسب القيم وتنمو المبادئ كنتائج الحياة مع الآخرين عن طريق التفاعل الاجتماعي.
- ✓ يشعر الفرد بالاعتزاز بالمشاركة في الجماعة والقيام بمسؤوليته كمواطن صالح.²
- ✓ يستمد الفرد قوة هائلة وشعور بالأمن والاطمئنان ويشبع حاجاته بإنتمائه إلى الجماعة.
- ✓ تساعد الجماعة الفرد على ممارسة أنواع من النشاط يستغل فيها قدراته ويكتشف قدرات أخرى.
- ✓ تساعد الجماعة الفرد على إكتياب الميراث الثقافي الذي يمكنه من التفاعل تفاعلا إيجابيا مع أفراد مجتمعه.³

2-6- بالنسبة للمنظمة:

تتجلى أهمية جماعات العمل بالنسبة للمنظمة فيمايلي:

¹ السيد عبد الحميد عطية، طريقة العمل مع الجماعات، أساسية ومفاهيم الممارسة، إسكندرية، دار المعرفية الجامعية 2004 ص 196.
² جابر عوض حسن سيد، العمل مع الجماعات، أسس ونماذج نظرية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث 2007 ص 124.
³ السيد عبد الحميد عطية، مرجع سابق، ص 197.

- ✓ وجود مجموعات عمل رسمية داخل التنظيم يساهم إلى حد كبير في تنظيم العمل وسرعة الانجاز، تنمية المرؤوسيين وتوزيع المهام، والشعور بالرضى والنضج الوظيفي مما ينعكس ذلك على أداء العاملين وزيادة الانتاج.
- ✓ إن تكوين جماعات داخل المنظمة وتحميلها مسؤولية العمل يساهم في تفرغ الإدارة للأعمال الهامة الكبيرة لإدارة المسؤولية ورسم السياسة الخارجية.
- ✓ إن للجماعات الغير رسمية تأثير كبير على سلوك العاملين وبالتالي على مستوى الإنتاج.
- ✓ إن تنظيم المؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على توزيع المهام على الجماعات.¹
- ✓ إن الجماعات ضرورية لتوفير الاتصالات التنظيمية المناسبة لإتخاذ القرارات الفعالة وتهيئة الفرص للنمو المهني، ونستطيع القول بأنه كلما زاد إنتماء العاملين بجماعاتهم وإزداد إعترازهم بها إزداد إنتاج تلك الجماعة.²
- ✓ تزيد من إستقرار المنظمة عن طريق نقل القيم والمعتقدات المشتركة للموظفين الجدد.
- ✓ الحصول على عوائد قيمة لا يمكن الحصول عليها منفردا.
- ✓ توفر وسيلة جيدة لسيطرة المنظمة على الفرد.
- ✓ تسهل التغيير في سياسات وإجراءات المنظمة.³
- ✓ إن الجماعات الرسمية تعمل على المحافظة على المنظمة من تدمير نفسها نتيجة للتقيد الحرفي بالسياسات والأنظمة، والقواعد والإجراءات الرسمية.
- ✓ تساهم جماعات العمل في نمو وتقدم وتحسن المنظمة، لضمان إستمرارية الحياة الاجتماعية والانتاجية فيها.
- ✓ لا يمكن لأفراد المنظمة إنجاز مهامهم من غير الاشتراك الفعلي الفاعل في الجماعات.
- ✓ جميع أوجه نشاط المنظمة تقوم على أساس التفاعل الاجتماعي بين أفرادها.
- ✓ إن المعايير والقيم الاجتماعية - ثقافة المنظمة - ماهي إلتاج لهذه الجماعات.
- ✓ تحقق توازنا سويا بين السلوك التعاوني وبين السلوك التنافسي للأعضاء.
- ✓ الجماعة أسرع من الفرد في حل المشكلات وإتخاذ القرارات.

¹ - محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، عمان دار الحامد، 2008، صص 115، 117.

² - المرجع نفسه، ص 100.

³ - صيرفي محمد، التحليل على مستوى الجماعات، ج 3، الاسكندرية، مكتب الجامعي الحديث 2009، ص 114.

وبناء على ما سبق ذكره علينا أن نعترف بأن وجود هذه الجماعات حقيقة واقعة لها ثمار إيجابية ظاهرة على حياة الأفراد والمؤسسات على حد سواء، سواء كانت هذه الجماعات رسمية أو غير رسمية.¹

7- ديناميكية جماعات العمل:

لقد إستقطب موضوع ديناميكية جماعة العمل إهتمام الكثير من الباحثين والكتاب في مختلف العلوم ونتيجة لذلك اختلفت معانيه وتعددت تعاريفه ومن أهم هذه التعاريف نذكر مايلي:

تعرف جماعة العمل على أنها: "تلك العمليات التي تتم بين أفراد الجماعة الواحدة والتي يختلف أفرادها ثقافيا وتتمثل هذه العمليات في: الإتصال، تماسك الجماعة والعلاقات الانسانية التي تربط أفرادها".²

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن ديناميكية جماعة العمل تتجلى في الاتصال والتماسك والعلاقات الانسانية التي تربط أفراد الجماعة.

وتعرف أيضا بأنها: "جموع القوى النفسية والاجتماعية المتعددة والمتحركة والفاعلة التي تحكم تطور الجماعة".³

وتعني أيضا: "الطاقات والقوى المحركة المشتقى من كل فرد من أفراد الجماعة ومن تفاعل هؤلاء الأفراد مع بعضهم لتصبح تعبيرا عن محصلة جميع القوى في جماعة معينة وتتمثل هذه المحركات في النهاية في صورة سلوك عام ونشاط الجماعة في إتجاه أهدافها ومعاييرها التي حددتها لنفسها".⁴

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة المثيرات والاستجابات التي تحدث داخل الجماعة، وتفاعل هذه الاستجابات والمثيرات مع بعضها البعض في مواقف المختلفة التي تمر بها الجماعة، وخاصة القوى النفسية والاجتماعية المؤثرة في الجماعة والتي تعمل على تحقيق الجماعة لوظائفها".⁵

¹ - يوسف عطية، القيادة الإدارية وتأثيرها في أداء جماعات العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر 2010، 2014 ص 76.

² - عبد الحميد عزباني، نور الدين تاويريت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقسيم التنظيمي، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، 2005 - 2006، ص 402.

³ - شطي أمينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013 - 2014، ص 73.

⁴ - سماتي حاتم، النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص

⁵ - أمينة قهواجي، ديناميكية الجماعة والعمل الفرقي في المنظمة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2006 - 2007، ص 25.

وهناك من يراها بأنها: "القوى المؤثرة في العلاقات التي تظهر على شكل تفاعلات تؤدي إلى تغيير يحدث تأثيرا في اتجاهات الجماعة، ويمتد هذا التغيير في اتجاهات الأفراد وسمياتهم الشخصية وإهتماماتهم ومهاراتهم وإلى غير ذلك خلال عمليات تفاعل الاجتماعي".

وتعني الديناميكية في المجال السيكولوجي الاجتماعي: "مختلف القوى الايجابية والسلبية التي تتحكم في الجماعة وتساعد على التوازن والتطور والاندماج والانكماش والتفاخر، كما أنها عبارة عن التفاعلات البنوية التي تتحكم في نسق الجماعة، إذ كل تغير يمس عنصرا فرديا داخل شبكة الجماعة ونسقتها البنوية، فإنه يآثر لا محالة على باقي العناصر الأخرى سلبيا أو إيجابيا".

ويقصد بها أيضا: "تلك القوى التي تؤثر في العلاقات والتفاعل داخل الجماعة والتي يكون لها تأثير في سلوك الجماعة فقد تعمل الديناميكية على تطور الجماعة وتقدمها وتنظيم العلاقات داخلها مما يحقق النمو في الجماعة، أو قد تعمل على جهودها وتأخرها وقيام الصراع والتوتر في العلاقات بين أفرادها، مما يؤدي إلى تدهور الجماعة وإنحلالها".¹

وبناء على ما سبق ذكره يمكننا تعريف ديناميكية جماعة العمل على أنها: "مجموع القوى أو اللطاقات أو المثيرات النفسية والاجتماعية التي تؤثر على ما يقوم به الأفراد داخل الجماعة من أدوار وسلوكات وما يرتبط بها من علاقات متبادلة خلال المواقف المختلفة ويمكن تقسيم هذه القوى إلى:

✓ قوى إيجابية تعمل على تنشيط وتماسك وتطوير الجماعة، وتنظيم العلاقات الاجتماعية فيها
تنظيما يتفق مع حاجاتها وأهدافها.

✓ قوى سلبية تعمل على تفكيك الجماعة وزيادة التوتر والصراع في العلاقات بين أفرادها".

8- عوامل ديناميكية جماعات العمل:

هناك عدة عوامل تساهم في تحديد درجة ديناميكية جماعات العمل ومن أهمها مايلي:

8-1- شخصية الفرد:

فشخصية كل فرد في الجماعة تعتبر من أهم العوامل المحدثة للديناميكية بما يرتبط بها من قدرات وإستعدادات وميول واتجاهات تختلف عن مثيلاتها من الأفراد الآخرين ويمكننا بعد ذلك أن نتصور الحياة الجماعية حيث تختلط وتتفاعل فيها شخصية كل عضو من أعضاء الجماعة مع شخصية كل من

¹ - أمينة شطي، مرجع سابق، ص ص 71، 72.

الأعضاء الآخرين، ولو تصورنا ذلك لأمكن لنا أن ندرك مدى ما تتميز به الجماعة من ديناميكية حتى ولو إقتصرت الأمر على عامل الشخصية وحده غير أن الحياة الجماعية أكثر من ذلك تعقيدا.¹

2-8- جو الجماعة:

ويقصد به مشاعر وأمزجة أفراد الجماعة وأسلوب تفاعلهم وظروف الاجتماع النفسية والبيئية (التهوية، الإضاءة، الضوضاء...) ونمط القيادة وموضوع الاجتماع وطريقة الحوار وهل تقوم على أسس منطقية وموضوعية أم على أسس إنفعالية وعاطفية، فجو الاجتماع يلعب دورا حاسما في الكثير من الأحيان بحيث تتحدد المناقشات والنتائج على ضوءه إلى حد كبير، ولذلك يجدر مراعاة جميع هذه العوامل وترتيبها بصورة تسمح بإنجاح الجماعة وإجتماعاتها وإحداث التفاعلات المطلوبة.

3-8- أنماط وفرص الإتصال بين أفراد الجماعة:

فالاتصال بجميع وسائله وفنونه ومهاراته يمثل أهم محرك أو معطل لتفاعلات الجماعة، فكلما كانت قنوات الاتصال ووسائله فعالة متاحة ومفتوحة كلما كان التفاعل المتوقع فعالا وكلما كانت حركية الجماعة عالية والعكس صحيح.²

4-8- المكافآت:

فقد بينت البحوث على أنها من بين مجموعة المتغيرات التي تؤثر على ديناميكية الجماعة، فبنية المكافآت التي يعتمدها نظام ما يجب أن تكون مقابلة وموازية لمهام الفرد المتنوعة، حيث أن المكافأة تفقد أثرها في حالة ما إذا منحت بالتساوي لجميع أفراد النظام المعين، والتفاضل عن تفاوت مساهماتهم فيه، وهذا من شأنه أن يقلل بالتالي من درجة كفاية العمل الذي يقومون به.³

5-8- الشعور بالتوحد داخل الجماعة:

يعتبر هذا العامل من أهم عوامل تماسك الجماعة وفعاليتها لأن هذا الشعور الذي يمكن الجماعة من التحرك كالجسد الواحد وبقوة متحدة نحو أهدافها وغالبا ما يتعزز هذا التوحد بالترابط بين أهداف

¹ - محمد سيد فهمي، السيد عبد الحميد عطية، عمليات طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، سنة 2003 ص ص 177 178.

² - أمينة شطي، مرجع سابق، ص ص 79 80.

³ - هاني عبد الرحمن صالح طويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي (سلوك الافراد والجماعات في النظم) ط04، عمان، دار وائل 2006، ص 217.

العضو مع أهداف الجماعة التي تعمل فعلا على تحقيقها، أو بالترابط بين فكر العضو وفلسفة الجماعة أو بالتجانس العضوي الذي يتعزز بين الأعضاء بحكم الخبرات والتفاعلات المباشرة في علاقاتهم الشخصية الرسمية.

8-6- التجانس وعدم التجانس:

فالجماعة المتماسكة الفعالة تحتاج إلى وجود تجانس بين أفرادها وخاصة من حيث أهدافهم وأفكارهم الرئيسية وإنسجامها مع أهداف الجماعة وفلسفتها.¹

إلا أنه ينبغي لتكامل الجماعة أن تتنوع شخصيات أفرادها وتتغير خلفياتهم وعدم تجانسها، بمعنى أن يكون جو عمل الجماعة ثريا بالخبرات والخلفيات حيث أن معظم أنشطة الجماعة وفعاليتها تنشط وتشار من خلال تنوع معرفة أفرادها ومهاراتهم وخلفياتها، لذا فإن الجماعة المتغيرة الأفراد تتوافر لها فرص أفضل للحصول على معلومات وبدائل عمل متنوعة مما يجعلها أكثر فعالية من الجماعات المتجانسة الأفراد.²

8-7- المشاركة:

يعتبر الإندماج العضوي والسيكولوجي لأفراد الجماعة من أهم مقومات فعالية الجماعة وحركتها، لأن ذلك يضمن المشاركة ويعمقها وبذلك تتضاعف الطاقات المشتركة وتزداد فعاليتها لذلك يجب العناية بتوسيع فرص المشاركة وخاصة في الدورات الجادة المتعلقة بشؤون الجماعة وقراراتها الأساسية وتنظيم الحوار على قواعد ديمقراطية وموضوعية، وإحترام وجهات النظر والعمل على الإستفادة من خبرات وأفكار الجميع، هذا الأمر نتائجه ستكون عظيمة على الجماعة وفعاليتها كما يكون مهما لترتيب قرارات الجماعة ومساعدتها كبيرا يضاعف درجة إلتزام أعضاء الجماعة بهذه القرارات ووعيهم لها وإستعدادهم لتنفيذها.³

8-8- التنظيم الوظيفي للجماعة:

ويكون من خلال توزيع المسؤولية ويقوم على تحقيق النجاح فيما يؤديه، وعلينا أن ندرك أن ديناميكية الجماعة وما تتضمنه من قوة مؤثرة ترتبط إرتباطا كبيرا بالتنظيم الوظيفي للجماعة من حيث أنه كلما

¹ - أمينة شطي، مرجع سابق، ص 80-81.

² - هاني عيد الرحمن صالح طويل، مرجع سابق، ص 217.

³ - أمينة شطي، مرجع سابق، ص 80.

كان هناك تنظيماً وظيفياً مناسباً كلما ساعد ذلك على إستمرارية الديناميكية الإيجابية والتماسك والإستمرارية في الحياة الإجتماعية، كما أن إدراك الأعضاء لمضمون التنظيم الوظيفي الذي يعيشون في إطاره يجعلهم يرتبطون به ويشتركون في تحقيق أهدافه، وهذا يؤثر في الديناميكية من حيث تماسكها وإيجابيتها الواضحة في الحياة الجماعية.¹

9-8- القيادة داخل الجماعة:

تعتبر القيادة من العوامل المؤثرة في الديناميكية تأثيراً واضحاً في كافة المواقف التي تمر بها الجماعة فالقائد الذي يعمل على مساعدة الأعضاء نحو إشباع حاجاتهم ورغباتهم فإن ذلك يدعم العلاقات الإجتماعية بين الأعضاء والقائد وبين بعضهم البعض.²

10-8- مستوى الجماعة وشروط القبول وعضويتها:

ويقصد بذلك المستوى الإجتماعي أو الإقتصادي الذي تضعه الجماعة كشرط للانخراط فيها ويصبح ذلك معياراً من معاييرها، أو يقصد به مستوى الأداء الذي تتوقعه الجماعات من أعضائها وتفترض فيهم عدم الإنحراف عنه بالزيادة أو النقصان أو مستويات السلوك الأخرى التي قد تحددها الجماعة بصورة أو بأخرى وتنتظر من أعضائها الإلتزام بها كشرط لدخولهم إلى الجماعة أو الإستمرارية فيها، ولهذا تعتمد حركية الجماعة وحركية كل عضو فيها على هذا الأمر كثيراً لأنه يبدو كمعيار رئيسي لسلوك الجماعة، ولكن يصبح بمشاركة جميع أعضاء الجماعة في وضع هذه المعايير حتى يتعرفوا على أبعادها ويعملوا على تنفيذها والإلتزام بها بصورة تتفق مع أهداف الجماعة وتطلعاتهم.³

¹ - نصيف منغريوس فهمي، النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات، الإسكندرية، مكتب الجامعي الحديث 2009، ص 156.

² - المرجع نفسه، ص ص 159 - 160.

³ - أمينة شطي، مرجع سابق، ص 80.

9- المشكلات التي تواجه جماعات العمل:

تتعدد المشكلات التي تواجه الجماعات وأعضائها وسنتطرق لبعضها فيما يلي:

9-1 مشكلات الانحراف:

تضع الجماعات قدر من المعايير لتوحيد بين سلوك أعضائها ولكن نجد أن هناك بعض الأعضاء ينحرفون عن تلك المعايير التي تضعها الجماعة وهذا يؤدي إلى ظهور المشكلات في الجماعة كما أن هناك بعض الأعضاء يحاولون أن يستخدموا الجماعة لحل مشاكلهم الخاصة من خلال عضويتهم في الجماعة وهذا قد يؤدي إلى شيوع المسؤولية بين الأعضاء مما يؤدي بدوره إلى وجود مشكلات داخل الجماعة. والشخص الذي لا يتحمل المسؤولية ويماطل ولا يؤدي العمل الذي يطلب منه والشخص الذي يتدخل فيما لا يعنيه والشخص الأناني الذي لا يتعاون مع باقي أفراد الجماعة وكل المرغوب فيه نحو تحقيق أهدافها المرجوة والواجب لنا أننا نعمل على مساعدة هؤلاء الأشخاص ليتكيفوا مع الجماعة ويصبحوا أعضاء صالحين فيها.

9-2- المشكلات الوظيفية:

المقصود بالمشكلات الوظيفية هنا المشكلات التي تتعلق بقيام الجماعة لوظائفها كجماعة تعمل على تحقيق أهدافها ويمكن تلخيص المشكلات الوظيفية للجماعة في الآتي:

- ✓ عدم فهم أهداف وأغراض الجماعة.
- ✓ وجود العشيرات (الشلة) في الجماعة.
- ✓ وجود المنازعات في الجماعة.
- ✓ مشكلات التنظيم والروتين.
- ✓ القيادة المتسلطة.
- ✓ عدم توفر الوقت الكافي لإتخاذ القرارات اللازمة.

3-9- المشكلات التي تقوم بين الجماعات:

أن تنافس الجماعات لتحقيق الأغراض الشخصية والاجتماعية كثيرا ما يكون سببا في خلق المشكلات التي تعمل على تفككها وذلك للمنافسة التي غالبا ما تتحول إلى صراع بينها لأن كل جماعة تحاول أن تفوز وتسبق الأخرى.¹

10- نظريات جماعات العمل:

من خلال تحليل الموروث الأدبي حول موضوع الجماعة تبرز عدة نظريات أهمها:

10-1- نظرية المجال:

وهذه تفترض أن السلك ماهو إلا نتيجة للمجال الذي يشمل قوى العمل المتبادلة وفي ديناميكية الجماعة فإن التركيز الأساسي نظرية المجال ما قدمه كيبيرت ليفين والذي قام بتحليل كل من السلوك الفردي والسلوك الجماعي كأجزاء في النسق الخاص بالأحداث المرتبطة وطريقة التحليل مشابهة للإفتراضات التي ترى أن الخصوصيات أو الممتلكات تعطي أحداث سلوكية، وتصمم بواسطة العلاقات بالأحداث الأخرى في نفس النسق، أن نظرية المجال تقدم قاعدة لوصف السلوك ولكن لسوء الحظ فإنها لا تقودنا بشكل نظري منظم للعمليات الجماعية.²

10-2- النظرية التفاعلية:

هذه النظرية ترى أن الجماعة نظام لتفاعل الأفراد وتقوم على ثلاث عناصر أساسية هي النشاط، التفاعل والعاطفة، وهذه النظرية تقول أن فهم السلوك الجماعي لا يكون إلا عن طريق فهم العلاقات بين العناصر الثلاث.³

10-3- نظرية الأنساق:

هذه النظرية تركز على المركز فنظرية الأنساق تركز على وصف الجماعة كنسق متشابه العناصر كالمراكز والأدوار مع التركيز الواسع على المداخلات الجماعية وكذلك على المخرجات.

¹- جابر عوط السيد حسن، مرجع سابق، ص 150 151.

²- لوكيا الهاشمي، مرجع سابق، ص 120.

³- محمد قاسم القريوتي، 2003، السلوك التنظيمي، ط 04، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن ص 129.

4-10- النظرية السوسيوومترية:

وهي تركز على الإختبارات الشخصية بين أعضاء الجماعة فالروح المعنوية وأداء الجماعة يعتمدان على العلاقات الشخصية بين أعضاء الجماعة والتي تعكس الإختبارات السوسيوومترية وهذه النظرية تساعدنا على فهم السلوك الإجتماعي في مواقف محددة.

5-10- نظرية الدور:

وتنظر هذه النظرية إلى الجماعة كنسق إجتماعي أو كشبكة من العلاقات المنتظمة وتتضمن هذه العلاقات أدوار تتصل بالمكافآت المختلفة التي يتكون منها النسق فالأدوار هي الجوانب الديناميكية للمراكز والمناصب والامكانيات كما يرى ألف لينتون وتتميز هذه بأنها تقدم لنا نموذجاً يتعلق بالمحدثات الإجتماعية، كما أنها في الوقت نفسه تقدم لنا مجموعة من المعطيات والمفاهيم التي تساعدنا في التحليل والدراسة والتي من أمثلتها¹:

- ✓ توقعات الدور: وهي الفكرة التي يحملها آخرون لهم أهميتهم للشخص عما يجب أن يكون عليها سلوك شاغل الدور في أدائه لحقوقه وواجباته.
- ✓ غموض الأدوار: ويعني عدم وضوح توقعات الدور حول حقوق وواجبات مركز معين.
- ✓ صراع الأدوار: ويعني تعارض توقعات الدور بالنسبة لمركز معين بحيث أن شاغل المركز لا يستطيع أن يقوم بها كلها في نفس الوقت سواء كان ذلك في داخل الدور أو بين الأدوار المرتبطة بالمركز.

6-10- نظرية التبادل:

تفترض هذه النظرية أن الفرد يريد أشياء موجودة لدى الآخرين وفي نفس الوقت لديه بعض الأشياء التي يرغب فيها الآخرين "إكتساب صداقة الإستفادة من المهارات" ومعنى هذا أن للفرد أهداف يرغب في تحقيقها وهذه الأهداف موجودة في كتف الطرف الآخر فإذا رأى كل من الطرفين أنه يحقق أهدافه من خلال التبادل يحدث تفاعل بينهما بمعنى أن يأخذ الفاعل في إعتباره الآخرين وبالطبع فإن هذه العلاقة تكلف الفاعل بذل بعض الجهد والنفقات من أجل تحقيق الإستفادة.²

¹- لوكيا لاهاشمي، مرجع سابق، ص ص 121 123.

²- محمد قاسم القريوتي، مرجع سابق، ص 129.

10-7- نظرية التقارب المكاني:

تفسر هذه النظرية أن إنضمام الأفراد إلى الجماعات يكون على أساس التقارب في المكان فالفرد ينضم إلى الجماعات القريبة مكانا منه.¹

وتؤكد هذه النظرية بأن شعور الإنتماء أو الرغبة في الإنضمام إلى الجماعة يتأثر عادة بالواقع المادي للقرب أو الجوار حيث تتكون الجماعة غالبا من الأفراد الذين يعملون في منظمة جغرافية وتقاربه أو يعملون على آلة إنتاجية واحدة أو في مكتب واحد أو متقارب وهكذا.

وقد أكدت الدلائل والمؤشرات العلمية والإحصائية على أن التقارب المادي في العمل يعد ذا أثر فعال في تكوين الجماعات على عكس التباعد المادي في العمل والذي لا يشجع أو يقود إلى مثل هذه الجماعات.²

10-8- نظرية التوازن:

صاحب هذه النظرية نيو كومب NEW CMB ويفسر أسباب عضوية الفرد في الجماعات هو إيجاد التوازن بين إتجاهات الأفراد وتأتي حالات التوازن من:

- ✓ وجود إتجاهات إيجابية بين الأشخاص ونحو أنفسهم ونحو الموضوع.
- ✓ وجود إتجاهاتهم السلبية نحو الموضوع.
- ✓ وجود إتجاهات إيجابية نحو شخص آخر وموضوع معين.

أما حالات عدم التوازن فتتمثل فيما يلي:

- ✓ توافق إتجاهات الافراد اتجاه بعضهم رغم تباينها حول موضوع واحد.
- ✓ تباين إتجاهاتهم حول موضوع معين رغم توافق إتجاهاتهم الشخصية.

وأسوء حالات عدم التوازن هي حالة التوافق في الإتجاهات الشخصية، أسس شخصية وكذلك حول مواضيع ومواقف معينة.³

¹ - خضير كاظم محمود، السلوك التنظيمي، ط01، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن 2002، ص 95.

² - خضير كاظم محمود، مرجع نفسه، ص 95 97.

³ - محمد قاسم القريوتي، مرجع سابق، ص 129 130.

9-10- نظرية النماذج الصورية:

وقد كان هذا الإتجاه أكثر معرفة في الخمسينيات وقد إتفق أصحاب هذا الإتجاه على محاولة بناء النماذج الصورية لسلوك الجماعة باستخدام الإجراءات الرياضية الجادة وقد كان هذا الإتجاه غالبا يرتكز إهتمامه على الملاءمة الداخلية للنماذج الرياضية المحددة دون الوصول إلى نظرية شاملة.¹

¹ - لو كيا الهاشمي، مرجع سابق، ص 122.

خلاصة:

قد تبين لنا من خلال هذا الفصل أن جماعات العمل ضرورة حتمية في حياة الأفراد وجزء اساسي في أي تنظيم لأن أغلب النشاطات تحدث في إطارها ومعظم حاجات متطلبات العامل تشبع من خالها، ولعلى هذا من أهم الاسباب التي تدعو إلى تكوينها.

ولكي تتكون هذه الجماعات وتتشكل شخصيتها فإن هذا يتطلب مرورها بمراحل معينة ولكن ليس بالضرورة أن يمر الفرد على كل تلك المراحل لأنه كما هو معروف ومؤكد أن سلوك الفرد أو الجماعة تحدده مجموعة من العوامل والمتغيرات بعضها مرتبطة بأدوار ومكانة الفرد داخل الجماعة وأخرى بدرجة الترابط بينهم ضف إلى ذلك خصائص هذه الجماعة فكل هذا يساهم في تعطيل أو تطوير هذه الجماعات ومهما كان نوعها (رسمية أو غير رسمية) فإنها حقيقة ظاهرة لها آثار إيجابية في حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء ولعلى من أهم هذه الآثار مساعدة الأفراد على تعديل إتجاهاتهم وتحقيق متطلباتهم وضمان استمرارية الحياة الاجتماعية والانتاجية داخل المؤسسة غير أن هذا الامر لا يتم بالصراع والخلاف وإنما من خلال تماسك جماعات العمل وديناميكيته، كما أنه قد تبين لنا أن التماسك داخل الجماعات بقدر ما يكون مطلوباً لإستمرار الحياة داخلها بقدر ما يكون سببا في تعطيلها وإضعافها وذلك في حالة ما زاد عن القدر المطلوب.

وهناك عدة عوامل تساهم في ظهور مختلف المشكلات داخلها أهمها العلاقات المضطربة بين افراد الجماعة وفي المقابل هناك حلول لتفادي المشكلات من أهمها توضيح القوانين للعمال واستخدام السلطة في حل الخلافات.

الفصل الثالث: الهوية المهنية

تمهيد.

أولاً: مكونات الهوية وركائزها.

1- الوطن.

2- الدين.

3- اللغة.

4- الثقافة.

ثانياً: أزمة الهوية وإستراتيجياتها.

1- أزمت الهوية.

2- إستراتيجيات الهوية.

ثالثاً: أنواع الهوية المهنية.

1- هوية فردية وهوية جماعية.

2- الهوية الضعيفة والهوية القوية.

3- الهوية الإيجابية والهوية السلبية.

رابعاً: وظائف الهوية المهنية.

1- الوظيفة المهنية.

2- الوظيفة الواقعية.

3- الوظيفة القيمية.

خامساً: خصائص الهوية المهنية.

1- عناصر مادية وفيزيائية.

2- عناصر تاريخية.

3- عناصر ثقافية نفسية.

4- عناصر نفسية إجتماعية.

سادسا: مصادر بناء الهوية المهنية.

1- عن طريق المهنة.

2- بالإنتماء إلى مجموعة.

3- بالإنتماء إلى الشركة.

سابعا: آليات تشكيل الهوية المهنية.

1- التكوين.

2- الإعتراف بالإنتماء.

3- الخبرة المهنية.

ثامنا: نماذج الهوية المهنية.

تاسعا: النظريات المفسرة للهوية المهنية.

1- نظرية كلود دوبار.

2- نظرية سانسوليو.

3- نظرية بيار بورديو.

4- نظرية بارقر لوكمان.

5- النظرية النفسية الإجتماعية.

الخلاصة.

تمهيد:

لقد احتلت الهوية والهوية المهنية مكانة هامة في مواضيع علم النفس وعلم الاجتماع فهي التي تعبر عن فهم وإدراك مشترك بين العاملين في المنظمة فهي التي تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعبر عن المرجعيات التي يتم بها التعريف بأعضاء جماعات العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي العامل مهامه والصورة التي يجب تقديمها إلى زملائه في العمل وهي التي تنجم من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي.

والهوية المهنية للفرد العامل تنتج من خلال جملة من التفاعلات بين الآخرين ألا وهم زملاء العمل وينشط داخلها كراشد ومسؤول عن مهنته أو وظيفة معينة ويلعب فيها دورا متشابك في تلك المهنة.

فالهوية المهنية لم تحظى بإهتمام كبير من قبل العلماء والباحثين إلا أقلية فقد إنطوت فقط على الجانب النفسي والاجتماعي للفرد وهذا ما يفسر أن معظم الدراسات كانت عن الأفراد المغتربين والمهاجرين من خلال دراسات أريكسون و دوركايم.

ولهذا تم تسليط الضوء على هذا الموضوع باعتبارها قضية مهنية وسوسولوجية داخل منظمة العمل باعتبارها تعالج مع شخص العامل وهويته.

وسنتناول في هذا الفصل الهوية مع مكوناتها وركائزها و أزمات الهوية وإستراتيجيتها ومن ثمة نركز على الهوية المهنية، أنواعها، خصائصها، مصادر بنائها، آليات تشكيلها، نماذجها وسنختتم في الأخير بأهم النظريات المفسرة للهوية المهنية.

1- مكونات الهوية وركائزها:

يمكن حصر المكونات التي تتشكل منها الهوية في أربع مكونات أساسية متمثلة في مايلي:

1-1- الوطن:

الذي ينطلق من الأرض، أي المكان وما يرتبط به من زمان يعكس تاريخه ليمثل مختلف العناصر الطبيعية والبشرية وما ينشأ عنها من أوضاع سياسية وإقتصادية وإجتماعية وأنماط سلوكية.

2-1- الدين:

يكون له تأثير على معتقداته بشرائعه المكيفة لكل النظم التي تتحكم في سير الوطن وما يترتب عليها من أفكار ومفاهيم وتصورات ومبادئ يهتدي بها المواطنون و يقيمون كل شؤون حياتهم عليها.

3-1- اللغة:

باعتبارها وسيلة تواصل وبنية خطاب ووعاء وفكر وأداة تعبير عن الإبداع الأدبي والفني والكشف عن المشاعر والأحاسيس.

4-1- الثقافة:

بدء من هذا التراث الذي تراكم عبر العصور والأجيال إلى ما يجد من إنشاء أبناء الوطن في سائر المجالات العقلية والروحية والعاطفية وما إليها من مهارات تتم عن ذاته وشخصياتهم¹.

ومن خلال إستقراء أدبيات مصطلح الهوية نجد أن هذا الأخير يحمل مضامين متعددة يمكن التعبير عنها وتجسيدها وإختزالها من خلال الآتي:

✓ المكون الإجتماعي: من خلال الطبقة، المكانة، الوظيفة أو عناصر المكون البيولوجي المكون من

العرق، اللون، الدم، الجنس و يمكن التعبير عن الهوية بطريقة الإنتماء، التبعية والعضوية، الأثنية، القبيلة.

¹ - كوسة فاطمة الزهراء، قرين الحسين، أزمة الهوية عند الشباب الجزائري، دراسة إستكشافية، رسالة ماجستير، علم النفس العيادي، غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر 2005، ص 71.

- ✓ المكون الثقافي: من حيث الدين، اللغة، العادات والتقاليد، القيم الإجتماعية المشتركة، الملبس، وسائل الإنتاج، طرائق الأكل والشرب، أسلوب إدارة التنظيم الهيكلي للقوة والسلطة والأحاجي الثقافية والقصصية والأساطير والخرافات.
- ✓ المكون السياسي: من حيث الدولة الوطنية والمواطنة الجنسية أو البناء الدستوري والقانوني أو الإيديولوجيات الموجهة للبناء السياسي والرئيسي والفرعي.¹

وللهوية ركائز تقوم عليها والمقصود بها تلك المقومات والأسس التي تمثل صلب الهوية وهي كالتالي:

- ✓ التوازن في الشخصية أي ذلك التوازن المادي والروحي للأفراد والشعوب بحيث يكون إعتدال وتوازن كفيل بالحفاظ على الحياة الطبيعية للفرد دون تغليب حياة المادة على حياة الروح كي لا يكون هناك خلل في الشخصية أو في الذات إحتياطا لعدم تغيب كفة أخرى بتغذية الإنسان روحيا وماديا.
- ✓ الإيمان الحقيقي وذلك بإيمان أفراد المجتمعات بما يتماشى وحضاراتهم ومعتقداتهم نمط حياتهم.
- ✓ النفس والروح الجماعية والأخوة والإنسانية فالإنسان بحاجة لغيره وإنه بالطبع إجتماعي وليس فردي وذاتي وأنااني وهو بحاجة إلى التعاون والتعامل وأنه يكون عالما للحفاظ على شخصه والتفاعل مع غيره.
- ✓ القيم الثقافية وهذا يتمجيد القيم الحسن والفاضلة.²

¹- يسوف مسعودة، الهوية الإفتراضية الخصائص والأبعاد، دراسة إستكشافية على عينة من المشتركين في مجتمعات الإفتراضية، مجلة العلوم الإنسانية الإجتماعية، ورقلتن الجزائر، ص 470.

²- حامد خالد، النسق المجتمعي وأزمة الهوية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، ملتقى دولي حول الهوية والمجالات الإجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، الجزائر ص ص 341 342.

2- أزمة الهوية وإستراتيجياتها:

1-2- أزمات الهوية:

لعل أهم وأعقد أزمة للهوية يمكن أن يواجهها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة تتلخص في الإضطراب الوظيفي لثقافة DYSFONCTIONNEMENT CULTUREL والذي يؤدي إلى عدم إمتلاك هوية ثقافية حيث لا يتمكن الفرد هنا من تبني نمط ثقافي معين كالإحساس بالإغتراب داخل المؤسسة بحيث تصحب هذه الحالة أزمة أخرى ألا وهي غموض الأدوار بحيث لا يستطيع الفرد أن يتموقع أو أن يأخذ مكانا بالنسبة للآخرين مما يجعل عملية التعريف بالذات صعبة إلم تقل مستحيلة لما يحدث من خلط بين الثقافات والأدوار تعبر هذه الحالة عن عدم إستقرار الهوية.¹

2-2- إستراتيجيات الهوية:

بإعتبار الهوية مجموعة التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه وتلك التي يحملها الآخرون عنه، فهي تحاول إثبات ذاتيتها من خلال محيطها الداخلي والخارجي ولذلك يمكننا أن نجد للهويات مجموعة من الأشكال المختلفة والتي تتراوح بين الدفاع والهروب منها:

❖ هوية المواجهة:

وتعني تظاهر الفرد بهوية أخرى غير تلك التي هو عليها فعلا، في محاولة منه إما لتفادي الإنتقاد أو إرضاء الآخرين والتي تظهر غالبا عند الإحساس بالرفض من طرف الآخرين وهي ظرفية أو مستمرة تعالج موقف ما.²

يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة الفرد التمتع بمجموعة من الميزات يضمنها إيجابية في نظر الآخر حيث تعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.

¹ - NALEWSKA.P.H et GACHON : Le travail sociale et les enfants de migrants, L'Harmattan 1988, P223. نقلا عن كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2011، ص 53.
² - محمد مسلم، الهوية في مواجهة الإندماج، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص 135.

❖ إختيار الهوية السلبية:

عند إحساس الفرد بفقدان الهوية يلجأ إلى إختيار الهوية السلبية حيث يحاول إسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها على الآخر ليحس هو بالأمان وما يسميه أريكسون بتفكك الأنا حيث النتيجة الحتمية فقدان الهوية والتي حاول الفرد صاحب الهوية السلبية تفاديها.

❖ الهوية في الموقف الدفاعي:

تتبلور الوضعية الدفاعية للهوية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الآخرين حيث أشارت بعض الدراسات الأنتربولوجية إلى أن الشعور قد يدفع بعض إلى الإنتحار الفردي أو الجماعي.¹ أما البعض الآخر فيفضل الإبتعاد الإجتماعي لتفادي التأثير السلبي وبالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك وهو ما أشار إليه بعض الأبحاث السوسيولوجية وفي حالات أخرى قد نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات والإنتقادات الموجهة إليهم إما على مستوى الأفراد أو الجماعات وهو ما يعرف بعدم إحساس المجموعة APATHIE GROUPALE على حد تعبير أريكسن.

❖ الهوية في الواقف الهجومية العدوانية:

يظهر إعتبار هذه الاستراتيجية كرد فعل حين لا تنفع الإستراتيجيات السابقة حي يطالب الفرد بإعتراف الآخر بهويته من خلال إستعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات والمخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة وإستمرارية الهوية.²

¹-. MUCHIELLA : L'identité PU.F, Paris , 1986 P116

نقلا عن كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2011، ص 54.

²-. محمد مسلمن مرجع سابق، ص 142.

3- أنواع الهوية المهنية:

يمكن تصنيف الهوية المهنية في هذا المجال إلى مستويين رئيسيين:

3-1- هوية فردية وهوية جماعية:

الهوية الفردية هي مجموع الخصائص الفيزيائية والنفسية والأخلاقية والقانونية والإجتماعية والثقافية، التي يمكن للفرد من خلالها أن يحدد نفسه وسقدمها للآخر، وأن يتعرف عليها ويجعل الآخرين يعرفونها... ومن هنا تصبح الهوية الفردية معبرة عن كل القدرات التي بإمكان الفرد الحصول عليها خلال مصار حياته الطويل نسبيا، والتي تمكنه من لعب دور محدد في المجموعة التي يوجد فيها من جهة، وتمكن الجماعة التي ينتمي لها بالإعتراف بحقه في ممارسة هذا الدور من جهة ثانية، أما الهوية الجماعية فتعبر من جهتها عن التمثلات التي تحملها الجماعات عن الفاعلين الإجتماعيين اللذين يشكلونها، والتمثلات التي يعطونها للجماعات الأخرى... إنها تعبر عن النحن الذي ينخرط فيه الجميع، فالهوية الجماعية تقتضي في نفس الوقت تحديد العناصر المشتركة بين الفاعلين والإختلافات والتناقضات التي تميز نفس المجموعة عن غيرها من المجموعات.¹

وبهذا فالهوية الفردية هي محصلة مكتسبات الفرد على طول حياته التي يعيشها فيما تشير الهوية الجماعية إلى وجود مجموعة من الخصائص التي تميز جماعة عن غيرها سواء كانت هذه الخصائص تعبر عن إتفاقات أو إختلافات.

3-2- الهوية الضعيفة والهوية القوية:

الهوية الضعيفة يكون فيها شعور الأطراف المعنيون بالهوية ضئيلا إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها، إلا أنه لم يمضي الزمن الكافي (عامل الإستمرارية) لتعميق هذا الشعور، قد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغيرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغير في الهوية سيكون ضعيفا، حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.

أما الهوية القوية هي التي يشعر الأطراف المعنيون بها عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية المهنية القوية التي يتم الإتفاق على ماهيتها

¹ - غيماري، طيبي (2006)، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه منشورة في الأنتربولوجيا بقسم الثقافة الشعبية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، ص ص 95 96.

وأبعادها بين الأطراف المعنية كلها تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثمة تسهل في نجاح إدارة المؤسسة ورفع مستوى أدائها.

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

3-3- الهوية الإيجابية والهوية السلبية:

يتعلق الجانب الإيجابي في الهوية بالإرادة الرشيدة الواعية الهادفة، في حين يتعلق الجانب السلبي في الهوية السلبية بالإنقياد والتبعية وضعف الشخصية.¹

4- وظائف الهوية المهنية:

تتمثل وظائف الهوية المهنية حسب كاميليري CAMILLERI، من ثلاث وظائف ونجيزها كمايلي:

4-1- الوظيفة المعنوية:

تلعب الهوية دورا معنويا هاما في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات فتجعلهم يحافظون على معرفة ذواتهم ويعرفون الآخرين بها، فإنعدام أو إنقطاع معنى "الذات" يدي إلى حدوث أزمة الهوية.

4-2- الوظيفة الواقعية (البرجماتية):

تهدف إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، فلا يمكن للهوية أن تبنى بمعزل عن الآخرين وعن ذلك بكل تناقضات هذا الواقع الذي قد يؤدي إلى تهديد وحدة الأنا (الفرد).

4-3- الوظيفة القيمية:

كما يصورها كاميليري بحيث يعمل الفرد على إستظهار الذات حاملة لقيم إيجابية تساعد على الإندماج في الواقع ونسج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد أثناء عمليات التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء

¹ صونية براهيمية (2018)، الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، المجلد: 15، العدد (27): مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف: 02 الجزائر، ص 197.

هوية تكون مقبولة عند الآخرين وذات قيمة عند الآخرين وتصوير الذات وحسب أبريك ABRIC فإن كل شخص يصنع صورة عن نفسه ترتبط بما ينسبه الآخرين إليه.¹

5- خصائص الهوية المهنية:

إن تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد يقتضي العودة إلى جملة من العناصر التي يمكن تصنيفها إلى المجموعات التالية:

1-5- عناصر مادية وفيزيائية تشمل:

- ✓ الحيازات: الإسم، الآلات والموضوعيات، الأموال، السكن والملابس.
- ✓ القدرات: القوة الإقتصادية والمالية والعقلية.
- ✓ التنظيمات المادية: التنظيم الإقليمي، نظام السكن، نظام الإتصالات الإنسانية.
- ✓ الإنتماءات الفيزيائية: الإنتماء الإجتماعي، التوزيعات الإجتماعية والسمات المورفولوجية الأخر.

2-5- عناصر تاريخية وتتضمن:

- ✓ الأصول التاريخية والأسلاف والولادة والإسم والمبدعون، الإتحاد والقرابة والخرافات الخاصة لتكوين الأبطال الأوائل.
- ✓ الأحداث التاريخية الهامة والمراحل الهامة في التطور، التحولات الأساسية، الآثار الفارقة، التربية والتنشئة الإجتماعية.
- ✓ الآثار التاريخية، العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبع أو القوانين والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية.

3-5- عناصر ثقافية نفسية وتتضمن:

- ✓ المنطلقات الثقافية: العقائد، الأديان والرموز الثقافية الإيديولوجية ونظام القيم الثقافية ثم أشكال التعبير المختلفة "فن الأدب".
- ✓ العناصر العقلية: النظرة إلى العالم، نقاط التقاطع الثقافية، الإتجاهات المغلقة، المعايير الجمعية، العادات الإجتماعية، السمات النفسية الخاصة، إتجاهات نظام القيم.

¹ - شنوف زينب (2017)، تشكيل الهوية الجماعية عند المقارئين الشباب، دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 98.

4-5- عناصر نفسية إجتماعية وتتضمن:

- ✓ أسس إجتماعية: الإسم، المركز، العمر، الجنس، المهنة، السلطة، الواجبات، الأدوار الإجتماعية، النشاطات، الإنتماءات الإجتماعية.
- ✓ القيم الإجتماعية: الكفاءة النوعية، التقديرات المختلفة.
- ✓ القدرات الخاصة بالمستقبل: القدرة والإمكانات، الإثارة والإستراتيجية، التكيف، نمط السلوك.¹

6- مصادر بناء الهوية المهنية:

وفقا ALBERT et ALII هناك ثلاث عوامل تؤثر على بناء الهوية للأفراد: الهوية ع طريق المهنة، الهوية حسب عضوية المجموعة والهوية عن طريق الإنتماء إلى الشركة.

6-1- عن طريق المهنة:

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

6-2- بالإنتماء إلى مجموعة:

الإنتماء إلى مجموعة يسمح للأفراد ببناء أي هوية مهنية، ممكن أن تكون هذه المجموعة فريقا أو أشخاصا من نفس المستوى الهرمي أو أفرادا مرتبطين بقضية أو نشاط مناسب. حيث ينظر إلى العمل هنا كفضاء إجتماعي يحدد هوية مشتركة فإن مجموعة الأفعال أو القيم أو الأعراف أو السلوكيات أو المعتقدات التي تنتمي إلى مجموعة متجانسة تسمح ببناء هوية مهنية مشتركة.

6-3- بالإنتماء إلى الشركة:

تعتبر العضوية في الشركة أيضا متجها للهوية والعلاقة مع الشركة تسمح بوجود هذه الهوية. حيث يندمج الفرد تقريبا دون وعي مع الإيماءات أو الكلمات أو المبادئ أو القيم أو المصطلحات الخاصة بالشركة التي يعمل بها ووفقا لـ OSTEY ومع ذلك يجب على الشركة أن تحرص على إتمار وجود هذه الهوية لأنها حسب

¹ - كلثوم مدقن ونرجس زكري، تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات "بدون ذكر الرسالة"، قسم علم الإجتماع والديمغرافية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، بدون ذكر السنة، ص ص 751 752.

رأيهم تسمح بالتماسك، لذلك فإن تحديد هوية الأفراد في الشركة له نتائج سواء كانت إيجابية أم سلبية، إذا كان الأفراد متماثلين داخل منظماتهم فإن ذلك يقلل من الصراع بين المجموعات ويسمح بتطوير سلوكيات أكثر تعاوناً ويزيد من تحفيزهم.¹

7- آليات تشكيل الهوية المهنية:

في هذا الصدد إعتدنا "تشكل" و ليس "تشكيل" ذلك أنه كما سلف الذكر أن مفهوم الهوية ديناميكية تأخذ، وتطرح وفق عملية التواصل والتفاعل الإجتماعي المنتج للقيم التي تساعد على التنشئة الإجتماعية والتنظيمية للعامل من حيث ترجم كأفعال وسلوكات تتجسد عبر الممارسة المهنية بذلك فالهوية المهنية للعامل في تشكل مستمر عبر الزمان والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة وتتواصل عبر مساره المهني وهذا التشكل يرتكز على ثلاث آليات حسب (فليب برنو PHILPE BERNOUX) وهي :

1-7- التكوين:

من علامات التطور المهني إبداء الأشخاص لإرادة من أجل متابعة عمليات التكوين هو حدث نادر التكرر والسبب أن الهوية تبني من أجل الذات لدى الأفراد دائماً إستناداً إلى التكوين التراكمي والممارسات الجماعية للعمل التي تجرد العامل كلياً من صفة الشخص تلغي وجود أي رغبة فردية في التطور المهني وأن تطوره مرتبط بتطوره، ويصبح التكوين عامل من عوامل بناءات المسارات المهنية للعمال وهذا ما أكده "كلود دوبار" بأن المؤسسة التي تتشكل فيها الهوية المهنية نتيجة إلتقاء بين الأفراد ونمط العمل تقترح فيه المؤسسة هويات إفتراضية ثم تعرف بالهويات الفعلية الموجودة عندها، وهذا الإلتقاء يفرض وجود أنماط عمل وسياسات توظيف وتسيير المستخدمين ومسارات مهنية تظهر إلى جانب التغيرات في الوظائف والعلاقات الخاصة بالتكوين.²

يعد مضمون التكوين والمقررات الدراسية المرتكز الأساسي الذي يبني عليه المتربص طموحه وتصوره للمستقبل المهني وإستعداده للعمل بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال المهني الذي يريد أن

¹ FRAY ,AN, PICOULEAU.S(2010) Le dignostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité aux travail (mange et avenir) n° 38, P77 ,78.

نقلا عن بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالإلتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2018، ص 27.

² CLAUD DUBAR, CHARLE GARDA, Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes indntitaires, Education permente n°136/1999-3 , p79.

نقلا عن بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالإلتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2018، ص 32.

ينتسب إليه والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية وحشو دماغ المتلقي بها، بل يمتد إلى إعطاء المتربص فرصة التعرف عن قرب من خلال تربصات ميدانية وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية تؤهلهم لبناء علاقة إنتماء و إنسحاب للمؤسسة ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة وإعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وإن تطوره مرتبط بتطورها وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال. ولذلك يجب أن تتكيف المقررات الدراسية مع مقتضيات المهنة وخصوصياتها وأهداف المؤسسة والتحول التي يشهدها المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة بل يجب ان يكون هناك برنامج مستمرا للتكوين وتحسين المستوى ومسايرة التقنيات الجديدة قصد تحسين وتطوير معارف العامل وإعطائه فرص الترقية بحيث تعد هذه العملية بمثابة حافز له وأثر بالغ في فاعلية العامل وتقوية علاقته وإنتماءه للمؤسسة.

2-7- الاعتراف بالإنتماء:

الكثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالإنتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الإنتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بإنتماء الشخص على الاعتراف بالآخرين بالمجموعة فإن إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الإنتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية.

ولقد أكد الدكتور " بن عيسى محمد المهدي" أن المؤسسة هي مكان مستقل عن المحيط أو المجتمع المنتج للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية، هذه الضوابط هي تشكل نقطة إرتكاز في التحليل الإستراتيجي للفعل الاجتماعي عند " كروزية" ولكن المؤسسة الاقتصادية أصبحت الآن مكان أين تنشأ وتشكل فيه الهوية والثقافة والإتفاقات الاجتماعية التي لا يمكن أن تكون لو لم يكن هناك أدنى من الثقة المبنية على التصوير الجماعي والخيال المشترك.¹

يقول (أليساندرو بيزورونو Alisandro Bzorono): إن هويتنا محددة من قبل الآخرين أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا عن طريق المقاصد أو الصفات التي ينسبونها لنا.

وحسب (سان سوليو SANSOULIEU) بين أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالإنتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الإنتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بإنتماء

¹ -محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2004-2005، ص 232-233.

الشخص لهما معنى الإلتزام بألية التواصل الإجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الإعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق اهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل فاعل ينتمي إلى فئة مهنية معينة.¹

ويقول (أكسيل هونيث AXEL HONNETH): في هذا الصدد تعتبر تجربة الإعتراف من الناحية الإجتماعية شرط لتحقيق هوية الشخص وإذا لم يتحقق هذا الإعتراف فيعني أن المرء يشعر بالإزدراء مما يعني شعوره بإمكانية إندثار شخصيته وزوالها.

كما أن شروط تحقيق الهوية المهنية الخاصة لكل فرد تختلف باختلاف وضعيات العمل والموظفين وضغوط العمل والأمراض المهنية مما يسبب فقدان الهوية ولهذا لا نستغرب.

نعت (سان سوليو) لعالم العمل بأنه عالم تراجيدي مادام الإنسان يفقد فيه هويته ليس لأن عالم العمل عالم الإنتاج الإقتصادي والتقني بل عالم للتفاعلات الإجتماعية بين الأفراد يحضر فيه التواصل وتنعدم فيه التراتبية الإدارية والمالية والأدوار لها تأثيراتها.

إن تعدد الآليات (التكوين، الخبرة، الإنتماء) التي يكتسب من خلالها الفرد في المنظمة المعلومات أو المعارف أو قيم مؤسساتية تجعله يتبنى أفكار ومعتقدات خاصة بتلك المنظمة حيث يتولد لديه الشعور بالإنتماء وأنه جزء من هذه المنظمة فتتشكل لديه هوية نحوها لدرجة أنه يدافع عنها كأنها من ممتلكاته.

3-7- الخبرة المهنية:

يلعب عامل الزمن دورا هام في تمكين العامل من إكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات إجتماعية وإنسانية مع مختلفة الفاعلين الإجتماعيين ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضا من إكتشاف أسرار المهنة والإحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل من حيث تمكنه من التحكم في التقنية التي تؤهله لإكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره وبناء شخصيته المهنية والإجتماعية في عالم الشغل بحيث يؤكد "سان سوليو" أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين بمعنى "أن كفاءة العامل في إنجاز عمله مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقات الإجتماعية التي تربطه

¹ - RENAULT SAINT, L'identité au travail, Presses de la Fondation nationale des sciences politique, Pais 1997, P68. نقل عن بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالإلتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2018، ص 23.

بالآخرين" لذلك فإن الوضعية المهنية والمسار المهني للعامل وعلاقات العمل تلعب أدوار هامة في تشكل الهوية المهنية وذلك عبر تعزيز الروابط الإجتماعية بين الفئات المهنية ومجتمه المؤسسة ككل.¹

8- نماذج الهوية المهنية:

حسب سان سوليو:

تشير الدراسات التي قدمها سان سوليو إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديبار بحيث هي عملية تثمين لإستثمار الأنا، حيث قدم جدولا تركيبيا أدرج من خلاله اساليب تشكيلية للهوية في العمل وكذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن أبعاد:

❖ حقل الإستثمار:

وهو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال إستثمار علاقتهم بالسلطة إذ يتميز هذا البعد بدخول العاملين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير رسمية.

❖ القيم الناتجة عن العمل:

والتي تعبر عن مقياس والمعايير للانتقاء ما بين البدائل، فهي تساعد على تحديد درجة إستيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية، بحيث تتراوح القيم بين الإقتصادية والقانونية وقيم الإبداع الجماعية.²

تعمل هذه الأبعاد مجتمعة على التمييز بين أنواع الأجراء وهوياتهم المهنية التي إختاروها لأنفسهم، وذلك من خلال العلاقات التي يقيمونها فيها داخل وخارج المؤسسة.

لعل النموذج الذي قدمه سان سوليو حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة العمال من خلال الأبعاد السابقة الذكر بهدف التمييز بينهم ليلخص إلى أربعة أشكال نلخصها فيمايلي:

✓ **هوية المنكمش:** يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية واستراتيجيات المعارضة، بحيث يميلون

إلى تفادي العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سان سوليو بالنساء والعمال الجرد

¹ بن راس نورة 2019، الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح (ورقلة)، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ورقلة، ص ص 28-29.

² طيبي غماري، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لإجراء مؤسستي نفضال ومدينة الأمير، معسكر، تجت إشراف د.بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنتروبولوجيا، جامعة تلمسان 2006، ص 133.

والمهاجرين اللذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يبتعدون عن الإلتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي قيم إقتصادية مهمة.

وقد ميزها سان سوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا المستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروبهم من التكوين.

✓ **هوية المندمج:** تعبر هذه الهوية عن إمثال العمال لمعايير الجماعة وقيمها وعلى رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية فيما بينهم تشتت الإلتزام إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة وكذا اللباس، والأدوات...، وقد خصها سان سوليو بعمال التنفيذ القدامى واللذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يمليه أسلوب التسيير ولهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية.

✓ **هوية المفاوض:** أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا ساعدتهم في الحصول على مناصب مسؤولية داخل المؤسسة وهم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية من خلال التكوين بهدف إكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم بالفروق لمفاوضة معارضتهم وتحالفاتهم كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم بحيث تسمح هذه العلاقات بالإعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة وهو ما يساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين والصراع بينهم من أجل النجاح في العمل والوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية وهاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم إستثمارات كبيرة في التكوين وبهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم وكذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي والمؤسسة.

✓ **هوية التوافقي:** يتميز العامل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة وقد لا تعرف الإستمرارية، إذ تعرف تحويلات في

اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف، ومن خلال الملاحظة التي قام بها سان سوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهتمة بالفاعلين ذو شهادات ومستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل إكتساب معارف جديدة والانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرسون على الإبتعاد عن الجماعات المشكلة لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي وهو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة والتي تساعد على ذلك، وبالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدوون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.¹

9- النظريات المفسرة للهوية المهنية:

9-1- الهوية المهنية عند كلود دوبار (CLAUD DUBAR):

حسب كلود دوبار الهوية المهنية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن 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، تمثلات الهوية الجماعية، حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية.

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة العلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل وبنائها أي الهوية المهنية تتأسس عبر تفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الإعتراف من عدمه، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين: الإستمرارية وإنقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة.

بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في غطار عملية الجمعية بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلا من خلال ديون الآخر.²

¹ - كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2011-2012، ص ص 98-99-100.
² - كلود دوبار، أزمة الهويات، المكتبة الشرقية، بيروت 2008، ص ص 173-174.

2-9- الهوية عند رونو سانسوليو (RENAULT SAINSAULIEU):

يستند سانسوليو في تحديد مفهوم الهوية على المقاربة الثقافية والنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل إنطلاقاً من كون المؤسسة مجالاً للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهوية الفردية والاجتماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفرد بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسوليو لها سمات وبصمات البعد الثقافي بمعنى أننا أمام مجتمه مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس إيمانه للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين.

ولأن تحقيق الذات مرهون بإعتراف الآخر، يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الإعتراف بالذات والآخرى تتمثل في الإلتزام للمؤسسة وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي والمسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولى يساعد على التجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل، كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل، كما يوفر جو أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي مما يعزز الشعور بالإلتزام إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية برغم من إختلاف التنظيم إلا أنها تصب كلها في قالب واحد وهو "الهوية" من خلال محددات مختلفة وبتغيرات متنوعة بحيث هناك من يعالجها بمنظور اجتماعي والآخر بمنظور نفسي والآخر بمنظور ثقافي أو سياسي، فيقدم كل واحد منهم وجهة نظره وعلى حسب تصوره للمفهوم والجوانب التي يريد التعرف عليها.¹

3-9- نظرية PIERRE BOURDIEU:

حسب هذه النظرية لا يمكننا فهم الهوية المهنية دون الإرتكاز على الهوية الاجتماعية في العمل حيث تطرح بعض دراسات نظرية PIERRE BOURDIEU في مفهوم **Habitus** أو التطبع الاجتماعي. التمثيلات التي استخدمت في دراسة الهوية داخل مجال العمل أو خارجه وحسب **L'habitus bourdieu** يرى بورديو في هذا

¹ - SAINSEULIEU.R : L'identité au travail, Press de la fontation nationale des science politique, Paris 1988. P21-26. نقلاً عن بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالإلتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر 2018، ص 25.

السياق أن **Habitus** نسق من الإدراك (كما أنه يمثل المصدر الاساسي لسلوك يترجمه البعض على أنه اللاوعي الجمعي أو التطبع الإجتماعي)، ويتأثر بالزمن والتربية والتنشئة والأوضاع والمجالات الإجتماعية ووفقا لهذه النظرية يسلك ويتصرف الإنسان وفق حتميات لا شعورية نتيجة اللاوعي الجمعي.

وحسب دراسة "الهابيتوس" في مناخ العمل فهو تعبير عن إستيطان لاوعي لشروط الموضوعية لوجود الجماعة على نحو سيكولوجي للأفراد وهو ما يفسر بمشروعية وضعيات إجتماعية معينة في العمل مثل التحيزات الطبقية والهرمية والعنف الرمزي إتجاه الزملاء والشعور بالإنتماء لجماعة دون أخرى والشعور بالهوية الفردية والجمعية، وهو ما يستفاد منه من دون دراسة **Habitus** في دراسة الهوية المهنية.¹

4-9- نظرية BERGER LUKMAN:

حسب **BERGER LUKMAN 1986** تكتسب الهوية من خلال ممارسة الدور في البناء الإجتماعي للواقع حيث يبدأ من العادات والروتين وطبيعة التنشئة الإجتماعية إلى التصور الذهني وهي دراسة **B.DUMARA** **AUTRES** يمكننا إستقطاب ذلك على مجال العمل حيث يتعلم الفرد في بيئته المهنية الإستيعاب الداخلي للوعي الفردي إتجاه المدخلات المهنية خلال مختلف تبادلاته اليومية حيث يعتبر في عملية مستمرة داخل مؤسسته يصل فيها إلى محتوى إدراكي معين ورموز ومعايير ونماذج ثقافية ومعاني وقيم شخصية تسمح بإعطاء معنى لتعريف الذات داخل العمل.

بالنسبة لـ **BERGER** و **LUKMANN** فإن "الهوية الشخصية" تجذب إتساقها وتأكيدا على تكامل "الأدوار" في المخططات الإجتماعية و المهنية، ثم الفردية لأنها داخلية ومدمجة بعضها البعض. كد نظرية **Tourain** عام 1994 على الظواهر التي تحدث في حياة الأفراد وتنمي هويتهم مثل "الخبرة" التي تكتسب حسب **Tourain** من الهابتوي وفق نظرية **BOURDIEU** حيث أن الكثير من البرمجيات في حياتنا المهنية هي نتيجة اللاوعي الجمعي أو المؤسساتاتي غير أن **DUBET** يرى أنه أصح إستخدام مفهوم التجربة مما يترك مجالاً لشيء غير مكتمل وغير شفاف لأنه لا يوجد حقيقة مطلقة في الفرد الذي هو دائما في تعلم.

¹ ROBERT HOLCMON 2008 :L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail, l'exemple des bureaucraties professionnelles ordre dirigeant à l'hôpital, université Paris Pauphine France, P200. نقلا عن بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالإلتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2018، ص 24.

5-9- النظرية النفسية الإجتماعية:

- ✓ نظرية H.ERIKSON: يعتبر إريكسون أول من أعطى إهتماماً لموضوع الهوية في تراث علم النفس حيث يؤكد أن الشعور بالهوية لا يعطي بالضرورة وعياً فردياً بل هو نتيجة لعملية تنشئة إجتماعية تحدث لفترة زمنية غالباً.
- ✓ نظرية P.BOURDIEU: إن تشكيل هوية الجماعات يركز على مفهوم L'abitus الذي يسير على نظام السلوك الدائم والمعتقدات القابلة للنقل، والتي تعمل على إدماج التجارب السابقة وما يوظفه كخلفية للإدراك والتقدير عند الأفراد.
- ✓ نظرية tap 1988: تتفاعل عمليات بناء الهوية من إستيعاب النماذج الإجتماعية وتمايز الهويات وإستراتيجيات التكامل والصراع كظاهرة طبيعية تحصل في العلاقات الإجتماعية.
- ويرى BEZILLE عن ARDOUIN وآخرون 1998 أن عمق فهم نظرية الهوية في العمل يرتبط بأبحاث SERGER MOSCIVICI 1961 من خلال مفاهيم الرشوة والقبول.
- إن مقارب النفس الإجتماعية للهوية تقترح علاقة بين الحقل الإجتماعي وهوية الأشخاص حيث أن مفهوم الشعور بالهوية ينعكس على فكرة أن الهوية المهنية ليست مفهوم محدد بل تبني على مجموعة من التصورات الفردية والإجتماعية والخبرات المهنية والحياتية والأزمات وعلاقات العمل والمؤسس المؤسسة التي ينتهي إليها الفرد يجعلنا نتحدث عن عملية الهوية وليس على الهوية.¹

¹- نفس المرجع السابق، ص24.

الخلاصة:

شغلت العلاقة بين العمل والهوية المهنية حيزا هاما من إهتمام الباحثين في علم الاجتماع، فالهوية المهنية في مجال العمل تعد أكثر من كونها مجرد موضوع مكرر في المجال السوسيولوجي خاصة في العقود الأخيرة المتميزة بعدم إستقرار ظروف العمل، حيث تعتبر الهوية مطلبا أساسيا ونقطة تحول هامة نحو الإستقلالية إلى ضمان نجاح الاندماج المهني والاجتماعي وتحقيق الذات الذي يرجع إلى ديناميكية العمل ومما يستعريه من أزمة في الهياكل والنظم من حيث عدم ملاءمته لتطلعات العاملين الجدد، ولا بد من الاعتراف بأن مفهوم الهوية من أكثر المفاهيم غموضا في العلوم الإجتماعية ويعود سبب غموضه إلى كونه خاصا بالفرد وأن لكل فرد هويته الخاصة وفي نفس الوقت ليس للفرد الحرية في تحديد هويته في المجتمع الذي ينتمي إليه، فهويته دائما تبقى رهينة إنطباعات الآخرين حوله ومدى تقبلهم له ضمن جماعتهم.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة

تمهيد.

أولاً: مجالات الدراسة.

1- المجال المكاني.

2- المجال البشري.

3- المجال الزمني.

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

1- الإستبيان.

2- الملاحظة.

3- المقابلة.

رابعاً: مجتمع البحث.

خامساً: عينة البحث.

سادساً: مبررات إختيار العينة العشوائية البسيطة.

الخلاصة.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري لدراسة جماعة العمل والهوية المهنية، وهذا الجانب يشير إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك بعد صياغة الفرضيات في الفصل الأول ومن خلاله يتم تحديد المنهج المستخدم وضبط عينة البحث وتوضيح مجالات الدراسة وتحديد أدوات جمع البيانات مع ذكر مبررات اختيار العينة.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء تحتوي على مجموعة من الفروع التابعة لها موزعة على مختلف ولايات الوطن وكل وحدة تتحكم في الفروع التابعة لها ومن بين فروعها فرع ولاية تيارت.

فرع تيارت هو فرع إنتاجي طاقتي مقسم إلى وحدتين FAM و ALSTHOM إنتاجها الإجمالي 540 ميغاواط و تحتوي وحدة FAIT على أربع مجمعات و TG20B بقوة 30 ميغاواط لكل مجمع أما وحدة ALSTHON تحتوي على ثلاث مجمعات TG901D بقوة ميغاواط لكل مجمع.

تقع وحدة إنتاج الكهرباء في وسط ولاية تيارت طريق الفريقو- تيارت يحدها شمالا دار الحضانة وروضة الأطفال " الشهيد رحمانى مريم"، شرقا الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي، غربا المديرية العامة للحبوب الجافة، جنوبا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. وباعتبار شركة توزيع الكهرباء والغاز مؤسسة تعني بإنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز بشكل يلبي حاجيات المواطنين والمستهلكين فهي تنتمي لقطاع الطاقة والمناجم والذي يمكن بحثه وتنقيبه على مختلف الطاقات والمحطات الإنتاجية والشبكات التي تعمل على نقل الغاز والكهرباء.

2-1- المجال البشري:

يضم وحدة إنتاج الكهرباء تيارت 540 عامل يتوزعون على ثلاث أصناف (الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ) كما تضم مجموعة من المصالح من بينها مصلحة الموارد البشرية وهذه الأخيرة تضم مجموعة من مصالح: تنمية الموارد البشرية مكلفة بالدراسات، مصلحة التكوين ومصلحة الإدارة.

3-1- المجال الزمني:

بدأت دراستنا في شهر فيفري 2022 حيث شرعنا في البحث حول الدراسات الإستطلاعية من أبحاث ذات الصلة من أجل تصور حول الدراسة وكيفية إجرائها ميدانيا هذا فيما يخص الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فقد بدأ من تاريخ 19 أفريل 2022، في المرحلة الأولى قمنا بالزيارة الميدانية لمحل الدراسة من أجل جمع بعض المعلومات حول الدراسة، وفي المرحلة الثانية قمنا بإجراء بعض المقابلات وفي المرحلة الثالثة وبعد تحكيم الإستمارة من طرف متخصصين في علم الاجتماع ثم توزيعها على

العاملين بالمؤسسة بتاريخ 22 ماي 2022 وتم إسترجاعها بعد 3 أيام أي في 25 ماي 2022 آخر مرحلة تم فيها جمع الإستمارات لتفريغها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج الدراسة ومناقشتها.

2- المنهج المستخدم في الدراسة:

يلعب المنهج دورا هاما أساسيا في الكشف عن مختلف الظواهر فهو يعبر عن مجموعة العمليات والخطوات التي يبعتها الباحث بغية تحقيق أهدافه البحثية فهو ضروري لضبط البحث، كما أن إختبار منهج معين يتوقف على طبيعة الموضوع ومشكلاته وعلى نوع البيانات المراد جمعها وانطلاقا من أهداف العلم: وصف، تفسير، فهم، وكذلك من طبيعة الموضوع تم الإعتماد على المنهج الوصفي، فهو وصفي بالنسبة للعرض لمتغيرات الدراسة ومفاهيمها الإجرائية والإحاطة بجميع أبعادها، ثم تحليلي للمعطيات والبيانات التي تم جمعها من الميدان، هذا التحليل الذي يساعد في تفسير وفهم الواقع الإجتماعي المدروس فالمنهج " هو التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة"¹.

ومن أجل البرهنة على فرضيات بحثنا وإثباتها ميدانيا إستخدمنا المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة موضوع البحث الذي نود معرفته: دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل بمؤسسة سونلغاز تيارت (مؤسسة إقتصادية).

فالمنهج الوصفي يعرف على أنه " وصف ظاهرة معينة للموقف الراهن، فيقوم بتحليل خصائص تلك الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها"² ويعرف أيضا بأنه " كل إستقصاء ينصب على دراسة الظاهرة، كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها"³.

¹- عمار بوحوش، محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009، ص 149.
²- حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، أكاديمية نابف بالعربية للعلوم الأمنية، جدة 2003، ص 96.
³- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في علم الاجتماع، دط، مطبعة دار هومة دون ذكر مكان النشر 2002، ص 85.

3- أدوات جمع البيانات:

تمثل أدوات جمع البيانات الحلقة الأساسية في بناء أي دراسة ميدانية لأنها تساعد على جمع المادة الأساسية للتحليل وإستخلاص النتائج، وبالتالي فإن الإختيار الجيد للأدوات والإستعمال المناسب لها يساهم بدرجة كبيرة في إيصال الباحث إلى نتائج أكثر دقة وقد تم الإعتماد في الدراسة الميدانية على مجموعة من أدوات جمع البيانات سنعرضها حسب الأهمية كالآتي:

1-3- الإستبيان:

إعتمدنا في دراستنا على كأداة أساسية في جمع البيانات :

تعرف على أنها: " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد".¹

كما تعرف أيضا بأنها: " أداة مفضلة وملائمة للحصول على حقائق أو معلومات أو بيانات ترتبط بحالة معينة أو مشكلة معينة، وبالمقارنة مع أدوات البحث الأخرى فإنها تعد أكثرها كفاءة لأنها تستغرق وقتا أقصر وتكلفة أقل وتسمح بجمع البيانات من أكبر عدد من أفراد عينة البحث".²

ولقد تم الإعتماد على الإستبيان بشكل كبير وكلي لما لذلك من أهمية كبيرة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الراهنة، حيث تضمن الإستبيان عدة أسئلة ملهمة لموضوع الدراسة الحالية "دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية" لأن الهدف منه هو الحصول على المعلومات بالكم والكيف والدقة المطلوبة ومن أجل ذلك تم صياغة أسئلة بسيطة وبترتيب منطقي وبعيدة عن الغموض وبلغة سهلة بحسب الفئة الموجهة إليه.

وقد إعتمدنا على الاستمارة في ثلا محاور أساسية:

¹ - علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مستوران مجر، جامعة منتوري، ط 02، قسنطينة 2009، ص97.
² - وائل عبد الرحمان، عيسى محمد فحل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية، دون ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2007، ص66.

✓ المحور الأول:

خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين تناولنا فيها: الجنس، السن، الحالة الإجتماعية، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، المستوى الوظيفي.

✓ المحور الثاني:

خاص بمساهمة التفاعل الإجتماعي في تحقيق إنتماء العامل داخل المؤسسة المكون من 13 سؤال.

✓ المحور الثالث:

خاص بكيفية مساهمة الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وتضمن 08 أسئلة.

2-3- الملاحظة:

" هي وسيلة من وسائل جمع البيانات والتي تعني مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها، لا تعني بها الملاحظة العابرة العادية إنما الملاحظة العلمية التي يستعين بها الباحث الإجتماعي في البحوث الإجتماعية"¹.

3-3- المقابلة:

" عبارة عن مواجهة وإستجواب، وهي تقوم على الإتصال الشخصي والإجماع وجها لوجه بين الباحث والمبحوثيين كل على حدى وتحدث مناقشة من أجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها وذلك لغرض معين"².

¹- أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005، ص 131.

²- علي غربي، مرجع سابق، ص 85.

4- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة التي قمنا بها من 540 عامل من مختلف المستويات، جرت الدراسة في الفعل الثاني من عام 2021-2022.

5- عينة البحث:

قمنا بإختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت 54 أي نسبة 10% من العدد الإجمالي للعاملين حيث تم إسترجاع 48 إستمارة وقد تم حساب العينة بالكيفية التالية:

حساب حجم العينة:

N: حجم العينة.

n: النسبة المختارة.

540: مجتمع البحث

$$N = \frac{n * 540}{100}$$

$$N = \frac{10 * 540}{100} = 54$$

6- مبررات إختيار العينة العشوائية البسيطة:

تم إختيار العينة العشوائية البسيطة لعدة أسباب وهي:

- ✓ تجانس مجتمع الدراسة من حيث الخصائص ومن حيث المستوى المهني والتعليمي.
- ✓ صعوبة ميدان الدراسة وعدم القدرة على القيام بالمسح الشامل.
- ✓ طبيعة الدراسة وأهدافها تتناسب مع العينة العشوائية البسيطة.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي ثم إلى الدراسة الإستطلاعية بتحديد الحدود المكانية والزمنية والبشرية كما تم التطرق لكيفية إختيار العينة وعددها وقد ساعدتنا الإستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات والمعلومات التي من خلالها نختبر صدق فرضيتنا التي إنطلقنا منها في دراستنا، بالإضافة إلى إتمادنا على المقابلة والتي ساعدتنا هي الأخرى في إضافة بعض المعلومات لم نحصل عليها من خلال الإستمارة.

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصول السابقة من الجانب النظري وإشكالية الدراسة ومجالات البحث وعينة البحث، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال النزول للميدان والتجري من صدق أو عدم صدق الفرضيات وتحليل هذه النتائج في ضوء الفرضيات وضوء الدراسات السابقة.

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

قراءة وتحليل النتائج:

❖ جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	27	56.3%
أنثى	21	43.8%
المجموع	48	100%

من خلال النسب المشار إليها أعلاه حول جنس المبحوث قدرت أعلى نسبة بـ 56.3% تخص الذكور تليها نسبة 43.8% تخص الإناث، ومنه يمكن القول أن الذكور هم الأكثر حضوراً في هذه الدراسة.

❖ جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	2	4.2%
من 25 سنة إلى 30 سنة	4	8.3%
من 30 سنة إلى 35 سنة	10	20.8%
من 35 سنة إلى 40 سنة	15	31.3%
من 40 سنة إلى 45 سنة	5	10.4%
45 سنة فما فوق	12	25.0%
المجموع	48	100%

من خلال النسب المشار إليها أعلاه حول سن المبحوثين قدرت أعلى نسبة بـ 31.3% تخص الفئة العمرية من 35 سنة إلى 40 سنة تليها نسبة 25.0% تخص الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق و 20.8% تخص الفئة العمرية من 30 سنة إلى 35 سنة و 10.4% تخص الفئة العمرية من 40 سنة إلى 45 سنة تليها نسبة 8.3% تخص الفئة العمرية من 25 سنة إلى 30 سنة و 4.2% تخص الفئة العمرية أقل من 25 سنة.

❖ جدول رقم(03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الجنس	التكرار	النسبة
أعزب	17	35.4%
متزوج	25	52.1%
مطلق	2	4.2%
أرمل	4	8.3%
المجموع	48	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الحالة الاجتماعية للمبحوث قدرت أعلى نسبة ب52.1% تخص متزوج تليها نسبة 35.4% تخص أعزب و8.3% تخص أرمل و4.2% تخص مطلق.

❖ جدول رقم(04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
متوسط	8	16.7%
ثانوي	15	31.3%
جامعي	25	52.1%
المجموع	48	100%

❖ جدول رقم(05): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
أقل من خمس سنوات	9	18.8%
من 6 إلى 11 سنة	19	39.6%
من 12 إلى 17 سنة	14	29.2%
17 فما فوق	6	12.5%
المجموع	48	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الأقدمية في العمل قدرت أعلى نسبة بـ 39.6% تخص الأقدمية من 6 إلى 11 سنة تليها نسبة 29.2% تخص الأقدمية من 12-17 سنة و 18.8% تخص الأقدمية أقل من خمس سنوات و 12.5% تخص الأقدمية 17 فما فوق.

❖ جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي.

النسبة	التكرار	المستوى الوظيفي
50.0%	24	إطار
25.0%	12	عون تحكم
25.0%	12	عون تنفيذ
100%	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول المستوى الوظيفي للمبحوث قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص إطار تليها نسبة 25.0% تخص عون تحكم وعون تنفيذ.

❖ جدول رقم (07): يبين العلاقة بين المهام المشتركة بين الزملاء و اعتبار العمل ضمن الجماعة يشعرك بالاندماج داخلها.

المجموع	السؤال 3		السؤال 1
	لا	نعم	
34	2	32	نعم
100%	5.9%	94.1%	
14	6	8	لا
100%	42.9%	57.1%	
48	8	40	المجموع
100%	16.7%	83.3%	

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مهام المشتركة واعتبار العمل ضمن الجماعة يشعرك بالاندماج فيها جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للذين أجابوا بنعم حول أن العمل في جماعة يشعرك بالاندماج فيها قدرت أعلى نسبة بـ 94.1% تخص الذي أكدوا أن هناك مهام مشتركة يقوم بها المبحوث مع زملائه تليها نسبة 57.1% ممن أجابوا بلا حول عدم وجود مهام مشتركة بين المبحوث وزملاء

العمل، أما بالنسبة للذين أجابوا بلا حول عدم اعتبار العمل ضمن الجماعة يشعرهم بالاندماج قدرت أعلى نسبة بـ 42.9% ممن نفوا وجود مهام مشتركة بين المبحوث وزملاء العمل تليها نسبة 5.9% تخص الذين أجابوا بنعم حول وجود مهام مشتركة بين المبحوث وزملاء العمل. ومنه يمكن القول أن أغلب المبحوثين يمارسون نشاطاتهم داخل المؤسسة ضمن فريق عمل ما انعكس حسب رأيهم على مسلة الاندماج والانصهار داخل الجماعة، ما ينعكس إيجابا على وثيرة النشاطات التي يقومون بها فالتفاعل ضمن سياق اجتماعي يمنح الفرد نوعا من المكانة ويساهم في خلق استمرارية في العطاء وتقديم الأفضل للمؤسسة." فحسب ماكس فيبر Max weber فالعلاقات الاجتماعية أي انطلاقا من تصرفات ينتجها الأفراد، من خلال ما يقوم به كل فرد اتجاه الآخر مع أخذه بعين الاعتبار ما يمكن أن يحدث نتيجة لهذه التصرفات والسلوكيات. أي أن التوقع يدخل في توجهات تصرف الأفراد اتجاه بعضهم البعض، ومع ذلك لا يمكن أن نقول مثلا عن الشجار أو الصدام الذي قد يحدث بين عاملين في المجال نفسه أنه نشاط اجتماعي، وعلى العكس من ذلك فإن ما يقوم به هذين العاملين من أفعال وتصرفات بعد ذلك الصدام من أجل أن يتفادى أحدهما الآخر أو لكي يتصالحا أو غير ذلك من ردود الفعل هو ما يشكل نشاطا اجتماعيا.¹

❖ جدول رقم (08): يبين العلاقة بين العمل الجماعي يساعد في خلق جو من التفاهم والانجاز وهل تقبل الادارة قرار يقترحه العامل.

المجموع	هل تقبل الإدارة قرار يقترحه العامل		العمل الجماعي يساعد في خلق جو من التفاهم والانجاز
	لا	نعم	
45	23	20	نعم
%100	%53.5	%46.5	
5	3	2	لا
%100	%60.0	%40.0	
48	26	22	المجموع
%100	%54.2	%45.8	

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول اعتبار العمل الجماعي يساعد في خلق جو من التفاهم والانجاز وهل تقبل الادارة قرار يقترحه العامل جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للذين

¹ أكرام عدني، سوسيولوجيا الدين والسياسة عند ماكس فيبر، منتدى المعارف، بيروت، ط1، 2013، ص58.

أجابوا بلا حول أن الإدارة لا تقبل قرار يقترحه العامل قدرت أعلى نسبة ب60.0% ممن أكدوا أن العمل الجماعي لا يساعد في خلق جو من التفاهم والانجاز تليها نسبة 53.5% ممن أجابوا بنعم حول أن العمل الجماعي يساهم في خلق جو من التفاهم والانجاز، أما بالنسبة للذين أجابوا بنعم حول أن الإدارة تقبل قرار يقترحه العامل قدرت أعلى نسبة ب46.5% تليها نسبة 40.0% تخص الذين اعتبروا أن العمل الجماعي لا يساهم في خلق جو من التفاهم والانجاز. من خلال هذه القراءة الاحصائية نلاحظ اختلاف في وجهات النظر حول مسألة العمل ضمن إطار جماعي وتوفر جو من التفاهم والانجاز ومسألة قبول الإدارة للقرار يقترحه العامل، فهذا الاختلاف مرده لمجموعة من العوامل ترتبط ببعض المتغيرات الديمغرافية مثل (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية والمنصب)، فهذه المتغيرات أساسية لفهم طبيعة العمل ووثيقته داخل المؤسسة، كما لا يمكن تجاهل حجم الأعباء والمشكلات التي من شأنه أن تجعل من العمل الجماعي مصدرا للصراعات وغيرها من عراقيل التي تحد من فعالية العامل داخل المؤسسة.

2- قراءة الجداول خاصة بالمحور الثاني الذي مفاده يساهم التفاعل الاجتماعي في تحقيق انتماء العامل داخل المؤسسة.

❖ جدول رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب مهام المشتركة التي تقوم بها أنت وزملائك.

النسبة	التكرار	مهام المشتركة التي تقوم بها أنت وزملائك.
70.8%	34	نعم
29.2%	14	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مهام المشتركة التي يقوم بها المبحوث مع زملائه قدرت أعلى نسبة ب70.8% ممن أجابوا بنعم حول وجود مهام مشتركة بين العاملين تليها نسبة 29.2% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا عدم وجود مهام مشتركة بين العاملين. ومنه يمكن القول أن معظم المبحوثين أكدوا أنهم يتشاركون في إنجاز المهام وتعتبر هذه المساهمة أحد المؤشرات التي تساهم في تحقيق الاندماج والانتماء للمؤسسة، فالنسق الاجتماعي من منظور بارسونز يتكون من أجزاء تؤدي وظائف معينة تحقق الاستمرارية للنسق وتنعكس أثارها على العامل ومكانته داخل الهرم المؤسساتي.

❖ جدول رقم(10): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تشعر أن لديك دور فعال في جماعة العمل الخاصة بك.

النسبة	التكرار	هل تشعر أن لديك دور فعال في جماعة العمل الخاصة بك
70.8%	34	نعم
29.2%	14	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل لديك دور فعال في جماعة العمل الخاصة بك أكد معظم المبحوثين بنسبة 70.8% أن لهم دور فعال داخل الجماعة التي ينتمون إليها في حين نجد نسبة 29.2% ممن نفوا وجود دور فعال لهم داخل الجماعة الخاصة بهم. حسب هذه القراءة نلاحظ أن العامل له دور فعال داخل جماعة العمل التي ينتمي إليها وهذا راجع للسمات الاجتماعية التي يتميز بها، جديته في العمل، قدرته على التأثير وإدارة العمل دون تجاهل اطلاعه على حيثيات العمل وتنوع مهارته في تفعيل نشاطات المؤسسة.

❖ جدول رقم(11): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل ترى أن العمل ضمن جماعات العمل يشعرك بالاندماج لمجموعتك.

النسبة	التكرار	العمل ضمن جماعات العمل يشعرك بالاندماج لمجموعتك
83.3%	40	نعم
16.7%	8	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول اعتبار العمل ضمن جماعة يحقق لك الاندماج الاجتماعي أكد معظم المبحوثين بنسبة 83.3% أن العمل ضمن جماعات العمل يحقق لهم الاندماج الاجتماعي تليها نسبة 16.7% ممن نفوا أن العمل ضمن جماعات العمل يحقق لهم الاندماج الاجتماعي. حسب إجابات المبحوثين فالعمل الجماعي يحقق الاندماج والانصهار داخل جماعة التي ينتمي إليها

العمل، وهذا الاندماج يرتبط بمجموعة من العوامل منها نوعية النشاط الذي يمارسه ، أساليب المتبعة لدى الجماعة ودور المؤسسة في تفعيل مفهوم العمل الجماعي الذي يحقق لها مساعيها داخل الفضاء الاجتماعي.

❖ جدول رقم(12): يبين توزيع أفراد العينة حسب على أي أساس يتم تحديد جماعة العمل.

النسبة	التكرار	أساس تحديد جماعة العمل
%25.0	12	حجم العمل
%52.1	25	نوعية العمل
%22.9	11	الخبرة المهنية
%100	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول أساس تحديد جماعة العمل جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ 52.1% تخص أن أساس تحديد جماعة العمل قائم على نوعية العمل تليها نسبة 25.0% على أساس حجم العمل و 22.9% على أساس الخبرة المهنية. يتحدد حسب إجابات الباحثين أن أساسيات تحديد جماعة العمل يرتبط بثلاث عناصر هي (حجم العمل الذي يرتبط بنظام وأوقات العمل بساعات، نوعية العمل والتي ترتبط بمجال التخصص والمستوى الوظيفي للعامل والخبرة المهنية التي تعتبر متغيراً أساسياً في تحديد جماعة العمل).

❖ جدول رقم(13): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل توجد ثقة كبيرة بين أفراد الفريق.

النسبة	التكرار	
%75.0	36	نعم
%25.0	12	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول وجود ثقة بين أفراد الفريق جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ 75.0% تخص الباحثين الذين أكدوا على وجود ثقة بين أفراد الفريق تليها نسبة 25.0% أجابوا بلا حول عدم وجود ثقة بين أفراد الفريق. تعد الثقة عنصر مهماً في تحقيق فعالية العمل الجماعي نظراً لأنها مرتبطة بالخصوصية التي تميز جماعة عمل عن أخرى، فالثقة بين أفراد الفريق في سياق العمل المؤسساتي تحمي البناء الاجتماعي للمؤسسة وتساهم في خلق جو من التنافس بين فرق العمل وتعزز دور كل عامل ضمن فريقه.

❖ جدول رقم(14): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والانجاز

النسبة	التكرار	العمل الجماعي
%75.0	36	نعم
%25.0	12	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والانجاز جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة ب %75.0 ممن اكادوا ذلك و%25.0 ممن نفوا العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والانجاز. حسب إجابات المبحوثين فإن العمل الجماعي يخلق جو من التفاهم حول تسيير نشاطات المؤسسة، اتفاق حول القرارات المهمة، الاجتماعات وكلها تساهم في تحقيق انجاز يكسب المؤسسة مكانة المرموقة داخل المجتمع.

❖ جدول رقم(15): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل هناك تشاور بين أعضاء الجماعة عند مواجهة أي مشكلة في العمل.

النسبة	التكرار	
%89.6	43	نعم
%10.4	05	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل يوجد تشاور بين أعضاء الجماعة عند مواجهة أي مشكلة في العمل جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة ب %89.6 تخص أفراد العينة الذين أجابوا بنعم حول وجود تشاور بين أعضاء الفريق، تليها نسبة %10.4 تخص إجابات الأفراد الذين نفوا وجود تشاور بين أفراد الفريق. يعد تبادل الآراء والمقترحات عنصر أساسي لتجنب المشاكل التي من المحتمل أن تتعرض لها المؤسسة وقد أكد معظم المبحوثين أن هناك تشاور بين أعضاء الجماعة في مواجهة أي مشكلة ولهذا علاقة وثيقة بمسألة العمل الجماعي الذي يخلق جو من التضامن الاجتماعي يصبح مكانيزم للدفاع وقت الأزمات والمشاكل.

❖ جدول رقم (16): يبين توزيع أفراد العينة نوع المشاكل.

نوع المشاكل	التكرار	النسبة
إدارية	24	%50.0
تقنية	24	%50.0
المجموع	48	%100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نوع المشاكل في العمل جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص نوع المشاكل إدارية و 50.0% نوع المشاكل الموجودة في العمل تقنية. حسب إجابات المبحوثين فإن نوع المشاكل داخل المؤسسة تتوزع بين ما هو تقني وما هو إداري وتتمثل هي المشاكل في (سوء التخطيط، جهل بكيفية استخدام التكنولوجيا في مجال العمل، صراعات الداخلية بين العمال، انعدام امكانيات اللازمة في أداء المهام، عدم توافر شروط مناسبة للعمل وعلى رأسها ظروف البيئة).

❖ جدول رقم (17): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل يتم اختيار الأفراد لبعضهم البعض في تحديد مجموعة لأداء مهمة ما.

	التكرار	النسبة
نعم	15	%31.3
لا	33	%68.8
المجموع	48	%100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل يتم اختيار الأفراد لبعضهم البعض في تحديد مجموعة لأداء مهمة ما جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ 68.8% ممن أكدوا أن هناك اختيار أفراد في تحديد مجموعة لأداء مهمة ما تليها نسبة 31.3% ممن نفوا وجود عملية اختيار في تحديد جماعة لأداء مهمة ما.

❖ جدول رقم(18): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تقبل الإدارة قرار يقترحه العامل.

النسبة	التكرار	
%45.8	22	نعم
%54.2	26	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول هل تقبل الإدارة قرار يقترحه العامل جاءت النسب على الشكل التالي. قدرت أعلى نسبة بـ 54.2% ممن أكدوا أن الإدارة لا تقبل قرار يقترحه العامل وهذا سببه التهميش الذي يطال بعض مستويات الوظيفية فيصبح القرار يؤخذ بناء على ما تراه المؤسسة تليها نسبة 45.8% ممن أكدوا أن الإدارة تقبل قرار يقترحه العامل وهذا راجع لوجود قنوات اتصالية متنوعة في عملية الأخذ والعطاء للمقترحات والقرارات ذات أهمية بالنسبة للإدارة.

❖ جدول رقم(19): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل المسؤولية الذاتية تساهم في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة.

النسبة	التكرار	
%62.5	30	نعم
%37.5	18	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول اسهام المسؤولية الذاتية في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ 62.5% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا أن المسؤولية ذاتية تساهم في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة، تليها نسبة 37.5% ممن نفوا إسهام المسؤولية الذاتية في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة.

❖ جدول رقم(20): يبين توزيع أفراد العينة حسب الطريقة المتبعة في تقييم جماعة العمل.

النسبة	التكرار	
%41.7	20	تقييم زملاء العمل
%16.7	8	تقييم العملاء
%41.7	20	تقييم المرؤسين
%100	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول طريقة المتبعة في تقييم جماعة العمل جاءت النسب على الشكل التالي، قدرت أعلى نسبة ب 14.7% تخص طريقة المتبعة في تقييم على أساس (تقييم زملاء العمل، وتقييم المرؤسين)، تليها نسبة 16.7% تخص طريقة (تقييم العملاء). من خلال هذه القراءة الاحصائية يتضح لنا أن الطرق المتبعة في تقييم جماعة العمل تتوزع على ثلاث عناصر (تقييم العملاء، تقييم المرؤسين حسب رتبهم داخل الهرم المؤسسي وتقييم زملاء العمل حسب حجم النشاطات والأعمال المنجزة)، تتجلى فوائد هذه الطرق التقييمية في تحقيق ترقية، زيادة في الأجور، اقتصاد الوقت، وبناء صورة ذات سمات إيجابية بالنسبة للمؤسسة.

❖ جدول رقم(21): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تتقبل آراء زملائك.

النسبة	التكرار	
%87.5	42	نعم
%12.5	6	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول هل تتقبل آراء زملائك في العمل قدرت أعلى نسبة ب 87.5% ممن أكدوا أنهم يتقبلون آراء زملائهم في العمل تليها نسبة 12.5% تخص إجابات الباحثين الذي أجابوا بلا حول عدم تقبلهم لآراء زملائهم في العمل. من خلال هذه القراءة يتضح لنا أن معظم الباحثين يتقبلون آراء زملائهم والتي في غالب تصبو في إطار العمل وبعض القرارات المقترحة ما يجعل ابداء الرأي وسيلة فعالة لتحقيق الاندماج ضمن جماع العمل.

3- مناقشة نتائج المحور الثاني: الذي مفاده أن التفاعل الاجتماعي يساهم في تحقيق انتماء العامل داخل المؤسسة.

يعد التفاعل الاجتماعي عنصر أساسي داخل أي نسق سواء (داخل الأسرة أو داخل المؤسسة)، أو غيرها فهو يعبر عن اسهامات الأفراد والجماعات في تشكيل روابط وعلاقات متباينة الأطراف سواء كان التفاعل وجاهيا أو تفاعلا جسديا عبر استخدام الجسد في عملية التفاعل، وعليه يعد التفاعل مفهوما أساسيا في نظرية التفاعل الرمزي وعنصرا محوريا في فهم وتوصيف مجريات الحياة اليومية، فالتفاعل حسب الباحث ارفينغ غوفمان هو مساهمة الفرد في تقديم ذاته لدى الآخر عبر توظيف مجموعة من الأساليب والطرق" في أي موقف يجمع اثنين أو أكثر من الأفراد يتكون لدى كل واحد منهم نوعا من الإدراك لما يتوقعه غيره منه، هناك توقعات متبادلة للسلوك في مختلف مواقف الحياة اليومية وعندما تسير على وتيرتها المعتادة ندخل السياق المنظم بناء على تفاهات قائمة، أما عندما لا يتم التوقع المفترض نصبح في سوء تقدير يقود إلى خلل اجتماعي وعدم تجاوب في العلاقات القائمة.² فالإنسان يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء لهم فنجد أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض لوجود قضايا ومصالح مشتركة لديهم، أي أن ما يتشاركه الأفراد في حياتهم اليومية يعبر عن صيغة مختلفة من التفاعل كحتمية اجتماعية وكنموذج توصيفي يمكن الباحث من فهم وتأويل الفعل شكلا ومضمونا. حيث يميز جورج زيمل في هذا الصدد بين مضمون التفاعل الاجتماعي وشكله، ومن هنا "يتمثل مضمون التفاعل في مختلف الدوافع والحوافز والضغوطات العضوية والنفسية التي تدفع الأفراد وتحركهم، بشكل من الأشكال، للتفاعل فيما بينهم داخل سياق مجتمعي معين. ويتخذ هذا المضمون التفاعلي شكلا معيناً ومن هنا، فالواقعية الاجتماعية الناتجة عن التفاعل الاجتماعي لا يمكن الفصل فيها بين مضمون التفاعل وشكله. ومن هنا، إذا كان مضمون التفاعل هو الحافز، أو المنفعة، أو المصلحة أو الغاية، أو السبب، فإن الشكل هو صيغة التفاعل وطريقته وهيئته الأداة و الإنجازية."³

وقد تم التركيز في الدراسة الحالية على مسألة التفاعل ودوره في تحقيق انتماء للمؤسسة مجال الدراسة حيث شمل هذا العنصر مجموعة من النقاط لعل أبرزها (المهام المشتركة بين الزملاء، دور العامل داخل جماعة العمل، العمل والاندماج الاجتماعي، أسس ومعايير تحديد جماعة العمل، الثقة بين أفراد الفريق، نوع المشاكل والصعوبات التي تواجه العامل، الطريقة المتبعة في تقييم جماعة العمل)،

² مأمون طريه، علم الاجتماع في الحياة اليومية - قراءة سوسولوجية لوقائع معاشة، بيروت، دار المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص23.

³ جميل حمداوي، جورج زيمل والسوسولوجيا التفاعلية www.Almothgaf.com

4- قراءة وتحليل الجداول خاصة بالمحور الثالث الذي مفاده أن الاتصال يساهم في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

❖ جدول رقم(22): يبين العلاقة بين طبيعة العلاقة بالمحيط الداخلي و هل تصل إلى المواقع العليا بسهولة.

المجموع	تصل إلى المواقع العليا بسهولة.		العلاقة بالمحيط الداخلي
	لا	نعم	
12	6	6	عادية
%100	%50.0	%50.0	
15	4	11	حسنة
%100	%26.7	%73.3	
18	2	16	جيدة
%100	%11.1	%88.9	
3	3	0	صراع
%100	%100	%0.0	
48	15	33	المجموع
%100	%31.2	%68.8	

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول طبيعة العلاقة بالمحيط الداخلي وهل تصل إلى المواقع العليا بسهولة جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للذين أكدوا على أنهم لا ينتمون لفريق يحسن الاتصال قدرت أعلى نسبة ب100% تخص أن طبيعة العلاقة بالمحيط الداخلي تتسم بالصراع تليها نسبة 50.0% تخص طبيعة العلاقة العادية بالمحيط الداخلي و26.7% تخص طبيعة العلاقة حسنة بالمحيط الداخلي تليها نسبة 11.1% تخص طبيعة العلاقة جيدة بالمحيط الداخلي، أما بالنسبة للذين أجابوا بنعم حول أنهم ينتمون لفريق يحسن الاتصال قدرت أعلى نسبة ب88.9% تخص طبيعة العلاقة جيدة بالمحيط الداخلي تليها نسبة 73.3% تخص طبيعة العلاقة حسنة بالمحيط الداخلي و50.0% تخص طبيعة العلاقة العادية بالمحيط الداخلي، ومن يمكن القول أن الاتصال يساهم في بناء نوع من العلاقات المتباينة بين الأفراد داخل الفضاءات الاجتماعية وهذا ما أكده المبحوثين في إجاباتهم حول أن طبيعة العلاقة بالمحيط الداخلي تتوزع بين(العادية في إطار الأداء الوظيفي للمهام وحسنة وجيدة في سياق الاندماج الاجتماعي الذي يحقق للفرد الوصول إلى مواقع عليا في الهرم الوظيفي داخل المؤسسة.

❖ جدول رقم(23): يبين العلاقة بين سهولة في التواصل بين أعضاء الجماعة وصعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل.

المجموع	السؤال 17		السؤال 21
	لا	نعم	
36 %100	31 %86.1	4 %11.1	نعم
12 %100	6 %50.0	6 %50.0	لا
48 %100	38 %79.16	10 %20.83	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول سهولة التواصل بين أعضاء الجماعة ووجود صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء العمل جاءت النسب على الشكل التالي: بالنسبة للذين أجابوا بلا حول عدم وجود صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء العمل قدرت أعلى نسبة بـ 86.1% ممن أجابوا بنعم حول انتمائهم لفريق يحسن الاتصال تليها نسبة 50.0% ممن أجابوا بلا حول انتمائهم لفريق يحسن الاتصال، أما بالنسبة للذين أجابوا بنعم حول وجود صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء العمل قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% ممن أجابوا بلا حول انتمائهم لفريق يسحن الاتصال تليها نسبة بـ 11.1% تخص الذين أجابوا بنعم حول انتمائهم لفريق يحسن الاتصال، من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكن القول أن طبيعة الصعوبات التي تعترض إقامة علاقات مع زملاء داخل المؤسسة ترتبط في الغالب بمهارات الاتصال و التواصل التي تعد أساسية في نسج علاقات وروابط اجتماعية ذات منحنى ايجابي يعود على المؤسسة والعامل بفوائد كثيرة وتعمل على خلق جو من تعاون في أداء المهام وتحمل المشاكل في إطار جماعي، وفي غياب التواصل الفعال بين الزملاء في العمل فإن ذلك يصبح مشكل ينتج عنه صراع وتنافر بين العمال ما يجعل من إقامة علاقات أمرا صعبا.

❖ جدول رقم(24): يبين توزيع أفراد العينة حسب كيف تصف علاقتك بالمحيط الداخلي.

النسبة	التكرار	
%25.0	12	عادية
%31.3	15	حسنة
%37.5	18	جيدة
%6.3	3	صراع
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول كيف تصف علاقتك بالمحيط الداخلي جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ37.5% تخص نوع علاقة جيدة تليها نسبة 31.3% تخص نوع العلاقة حسنة و25.0% تخص نوع العلاقة عادية و6.3% تخص نوع العلاقة صراع. ومنه يمكن القول أن الاتصال وسيلة بارزة في فهم الآخر وبناء صورة ذهنية حوله، حيث أكد المبحوثين أن علاقاتهم بالمحيط الداخلي تتوزع بين (حسنة، جيدة، عادية وصراع)، وهذا حسب المواقف وظروف كل عامل.

❖ جدول رقم(25): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقد أن المنصب يحدد هويتك.

النسبة	التكرار	
%50.0	24	نعم
%50.0	24	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل تعتقد أن المنصب يحدد لك هويتك جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ50.0% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا أن المنصب يحدد هويتك و50% منهم نفوا أن المنصب يحدد هويتك. ومنه يمكن القول أن هوية العامل تتجلى في المنصب الذي يحتله في الهرم الوظيفي داخل المؤسسة، فالإنسان يعبر عن ذاته وهويته عبر عدة مصادر لعل أبرزها(اللغة، اللباس، نوع الوظيفة أو المنصب، سلوكاته وغيرها من المصادر النفسية والاجتماعية والثقافية التي تعتبر وسيلة للتعبير عن الذات والهوية التي تعني التمايز والاختلاف عن الآخر)

❖ جدول رقم(26): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل يظهر زملاء لك التقدير والاحترام اتجاه انجازاتك.

النسبة	التكرار	
77.1%	37	نعم
22.9%	11	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل يظهر زملاء لك التقدير والاحترام اتجاه انجازاتك جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة ب77.1% ممن أجابوا بنعم حول أن زملاء يظهرون للاحترام للمبحوث على انجازاته واسهاماته، تليها نسبة 22.9% ممن نفوا ذلك. ومن يمكن القول أن معظم المبحوثين أكدوا على أنهم يحظون بنوع من التقدير والاحترام تجاه انجازاتهم، وهي أساسية لنسج شبكة موسعة من العلاقات القائمة على أخذ والعطاء بين العاملين داخل فضاء المؤسسة.

❖ جدول رقم(27): يبين توزيع أفراد العينة حسب وجود صعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل.

النسبة	التكرار	
20.83%	10	نعم
79.16%	38	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل تجد صعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل قدرت أعلى نسبة ب79.16% ممن نفوا وجود صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء في العمل تليها نسبة 20.83% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا وجود صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء في العمل. من خلال هذه القراءة الاحصائية أكد معظم الباحثين على أنهم لا يجدوا صعوبات في إقامة علاقات مع زملاء العمل وهذا راجع لدور المؤسسة في تعزيز العلاقات بين العمال لضمان سير نجاح لنشاطاتها وخدماتها وما ينعكس إيجابا على مكانتها بين المؤسسات الأخرى.

❖ جدول رقم(28): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تنتمي لفريق يحسن الاتصال.

النسبة	التكرار	
%68.8	33	نعم
%31.3	15	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول هل تنتمي لفريق يحسن الاتصال جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ68.8% تخص إجابات المبحوثين الذي أكدوا أنهم ينتمون لفريق يحسن الاتصال تليها نسبة 31.3% تخص إجابات المبحوثين الذين نفوا ذلك. حسب إجابات المبحوثين فإنهم ينتمون لفريق عمل يحسن الاتصال، فمن أساسيات الاتصال عنصرين رئيسيين هما (القدرة على الانصات والاصغاء والقدرة على التحدث عبر توظيف أمثلة للتعبير والأساليب الكلامية في سياق العمل).

❖ جدول رقم(29): يبين توزيع أفراد العينة حسب هل تصل للمواقع العليا بسهولة

النسبة	التكرار	
%25.0	12	نعم
%75.0	36	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول هل تصل إلى مواقع العليا بسهولة جاءت النسب على شكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ75.0% تخص إجابات المبحوثين الذي نفوا سهولة وصولهم للمواقع العليا، تليها نسبة 25.0% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا أنهم يصلون لمواقع العليا بسهولة. ومن يمكن القول حسب إجابات المبحوثين أن الوصول للمواقع العليا لا يحدث بسهولة نظرا لوجود نظام تدرج في المراكز يرتبط ببعض المتغيرات الديمغرافية منها(السن، المستوى التعليمي، الخبرة ونوع المستوى الوظيفي).

❖ جدول رقم(30): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما الذي تحققه لك الجماعة.

النسبة	التكرار	
%27.1	13	الشعور بالاستقرار
%25.0	12	الانتماء
%25.0	12	الرضى في العمل
%20.8	10	رفع لروح المعنوية
%2.1	1	أخرى
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول ما الذي تحققه لك الجماعة جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ 27.1% تخص إجابات المبحوثين حول أن الجماعة تحقق لهم الشعور بالاستقرار، تليها نسبة 25.0% تخص أن الجماعة تحقق للعامل الانتماء والرضى في العمل تليها نسبة 20.8% تخص أن الجماعة تحقق للعامل رفع لروح المعنوية و 2.1% تخص أن الجماعة تحقق فوائد أخرى. حسب إجابات المبحوثين فإن الانتماء لجماعة العمل يحقق لهم مجموعة من الفوائد منها) الانتماء، الرضى في العمل، رفع لروح المعنوية عبر تشجيع الاستمرار على الاجتهاد في أداء المهام، فتح قنوات اتصال تساعد العامل في ابداء رأيه وقراراته حول ما يهم المؤسسة).

❖ جدول رقم(31): يبين توزيع أفراد العينة حسب وجود سهولة لتواصل بين أعضاء الجماعة.

النسبة	التكرار	
%75.0	36	نعم
%25.0	12	لا
%100	48	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول وجود سهولة التواصل بين أعضاء الجماعة في عملية الاتصال جاءت النسب على الشكل التالي: قدرت أعلى نسبة بـ 75.0% تخص إجابات المبحوثين الذين أكدوا على وجود سهولة في التواصل بين أعضاء الفريق، تليها نسبة 25.0% تخص إجابات المبحوثين الذين نفوا وجود سهولة في الاتصال بين أعضاء الفريق.

5- مناقشة نتائج المحور الثالث الذي مفاده أن الاتصال يساهم في نسخ العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة مجال البحث.

يعد الاتصال جوهر العمليات الاجتماعية المختلفة، فالاتصال هو عملية الأخذ والعطاء بين المرسل والمستقبل وهذه الاستمرارية في عملية التبادل تحقق مفهوم التواصلية بين الأفراد والجماعات داخل الفضاءات التي ينتمون إليها (كمؤسسة مثلا)، فالاتصال يعتبر سياق لفهم الفعل الاجتماعي وتجلياته المختلفة (سواء كانت تفاعلية أو تبادلية)، فالحوار والمحادثات والتخاطب الآني وجها لوجه أو عبر تقنيات أخرى ترمز إلى المشاركة في بناء نموذج اتصالي تفاعلي بين هؤلاء، حيث تعد اللغة أساسية في شرح مضمون عملية الاتصال، نظرا لأنها تساهم في تبليغ الآخر ما نريده أو ما نسعى إليه (فاللغة مصدر أساسي في حلقة التفاعل اليومي بين الأفراد والجماعات)، " فأعضاء مجتمع ما أو جماعة اجتماعية ما لا يكتفون بالتعبير عن خبراتهم، ولكنهم يقدمون خبراتهم للعالم حين يبعثون فيها الحياة من خلال اللغة؛ فهم ينقلون خبراتهم من خلال الوسيلة التي يختارونها من أجل التواصل بينهم عبر الهاتف- على سبيل المثال أو من خلال الحديث المباشر أو بإرسال رسالة عبر البريد العادي أو الإلكتروني أو عند قراءة جريدة أو تفسير رسم بياني. إن الطريقة التي يستخدم بها الناس اللغة منطوقة كانت أو مسموعة أو مكتوبة أو مرئية، تنشأ معان يفهمها أعضاء الجماعة التي ينتمون إليها، من خلال أسلوب المتحدث، مثلا ونبرة صوته وطريقته في المحادثة وإيماءاته وتعبيرات وجهه. إذن تجسد اللغة واقعا ثقافيا من خلال جميع مظاهرها اللفظية وغير اللفظية."

يتطرق هذا المحور إلى تفسير اسهم الاتصال في نسج وبناء شبكة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة مجال الدراسة، حيث احتوى هذا العنصر على مجموعة من النقاط شملت (طبيعة العلاقة بين العامل والمحيط الداخلي، المنصب والهوية، تقدير الاسهامات والانجازات، صعوبات التي تحد من إقامة علاقات مع زملاء العمل، الانتماء لجماعة عمل تتقن مهارات الاتصال، وفوائد الانتماء للجماعة المهنية).

6- التحليل في ضوء الدراسات السابقة:

لقد تناولنا في الجانب النظري من هذه الدراسة بعض الدراسات السابقة التي عالجت موضوع جماعة العمل والهوية المهنية ومن خلال هذا العنصر وبناء على النتائج الميدانية سنحاول أن نقارن بين ما توصلنا إليه ببعض نتائج الدراسات السابقة:

زينب شنوف:

إتفقت دراستنا مع دراستها والتي تحمل عنوان " تشكل الهوية المهنية عند المقاوليين الشباب" في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي في حين إختلفنا من حيث نوع العينة حيث إعتمدت الباحثة على العينة النمطية واستخدمت أسلوب المسح الميداني كما إعتمدت في دراستها على تحليل المحتوى والسيرة الذاتية الجماعية.

بوفلجة غياث 2001:

جاءت دراسة بوفلجة غياث تحت عنوان "الثقافة الإجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعامل، دراسة ميدانية بوحدة النسيج" حيث إتفقت مع دراستنا في أدوات جمع البيانات "الإستماء" واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي واختلفت من حيث نتائج الدراسة .

إسماعيل العبابنة 2009:

إتفقت دراستنا مع دراسة إسماعيل عبابنة والتي تندرج تحت عنوان "مدى تطبيق مراحل تطور فريق العمل في الأجهزة الحكومية الأردنية، دراسة ميدانية على المديرين العاملين في محافظات إقليم الشمال الكلية الإقتصادية والعلوم الإدارية" من حيث النتائج المتحصل عليها وأدوات جمع البيانات.

تجارب دويتش:

تجربة أجريه على الطلاب الجامعيين لمعرفة الفرق بين الجماعات التعاونية والجماعات التنافسية حيث إشتراكه هذه الدراسة مع دراستنا من حيث النتائج المتحصل عليها ذلك لأن دراستنا ترى بأنه هناك تفاعل وإتصال بين الأفراد وترى بأن هناك رضى عن العمل.

7- النتائج العامة للدراسة:

بما أن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها "يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق الإنتماء للعامل داخل المؤسسة"، والفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "يساهم الإتصال في نسج العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة"، ثبت صدقهما الميداني بدرجة كبيرة، يمكننا القول بأن الفرضية العامة والتي مفادها "تؤدي جماعة العمل دور في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة"، ذات سند واقعي.

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يظهر لنا أن مؤسسة سونلغاز لولاية تيارت كغيرها من المؤسسات تعمل على تحقيق الإنسجام والتوافق بين مختلف نشاطاتها أما بخصوص نتائج الدراسة التطبيقية ومن خلالها نستطيع القول أن المؤسسة تتمتع بجماعات عمل فعالة تعمل على إنجاز المهام بفعالية وعلاقتها جيدة بين أعضائها هذا ما جعل عمالها يتمسكون بعمليهم ويعملون على تشكيل هويتهم المهنية وعلى تحقيق أهداف المؤسسة.

خاتمة:

إلى هنا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل هذا البحث، والذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد ولا نزعم أننا أحطنا بكل مقتضيات البحث العلمي كما ينبغي لأن ذلك أمر عسير نوعا ما في العلوم الإجتماعية خاصة إذا تعلق الأمر بالإنسان، ولكن يكفينا أننا إستوفينا أهم الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث.

فبعد تناولنا لموضوع جماعة العمل والهوية المهنية من بعض جوانبه النظرية والميدانية إتضح لنا بصورة جلية أن هذا الموضوع تعددة حوله الكثير من النظريات في الفكر الإداري الكلاسيكي والنيوكلاسيكي والحديث، وكذا الكثير من الدراسات الميدانية والتي طرحت العديد من الأبعاد والإنشغالات المنهجية والمعرفية، والتي ساعدتنا في تكوين خلفية نظرية حول هذا الموضوع.

وبناء على هذه المرتكزات المنهجية والعلمية المرتبطة بموضوع دراستنا الراهنة قمنا بصياغة إشكالية وفرضيات، وذلك من خلال الإعتماد على منهجية عملية تجسدت معالمها أكثر في الجانب الميداني، بحيث إعتدنا على أدوات منهجية متعارف عليها في تراث المنهجية، ولقد أدى بنا هذا إلى جمع بعض الحقائق عن موضوعنا هذا، وقمنا بعد ذلك بتبويب هذه البيانات الميدانية وتكميمها وإخضاعها للقراءة الكمية والتحليل السوسيولوجي والتعليق عليها بالإعتماد على الشواهد الواقعية بمؤسسة سونلغاز- تيارت وكان ذلك لتأكد من الفرضية العامة والفرضيات الجزئية وفي الأخير توصلنا إلى نتائج والتي يمكن حصرها فيمايلي:

- يساهم التفاعل الإجتماعي في تحقيق إنتماء العامل داخل المؤسسة.
- يساهم الإتصال في نسج علاقات إنسانية داخل المؤسسة.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب.

- 1- أنس عبد الباسط عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، طبعة 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2011.
- 2- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005.
- 3- ثروت مشهور، استراتيجيات التطور الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010.
- 4- جودة بني جابر، علم النفس الاجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2004.
- 5- جابر عوض حسن سيد، العمل مع الجماعات، أسس ونماذج نظرية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث 2007.
- 6- حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، ط1 الأردن دار يافا العملية 2001.
- 7- حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات، القاهرة، دار الفجر، 2008.
- 8- حسان الجيلاني، الجماعات في التنظيم (دراسة نفسية إجتماعية للجماعات في المنظمة)، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2015.
- 9- حسان الجيلاني، قضايا إجتماعية معاصرة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2014.
- 10- حسين التهامي، التفكير الإبداعي وسيكولوجية القيادة والتعامل مع الآخرين في العملية الإدارية، القاهرة، دار الكتب الحديث، 2013.
- 11- خضير كاظم محمود، السلوك التنظيمي، ط01، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن 2002.
- 12- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في علم الاجتماع، د.ط، مطبعة دار هومة دون ذكر مكان النشر 2002.
- 13- سامح عبد المطلب عامر، إدارة السلوك الانساني في المنظمات الحديثة، طبعة 01، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع 2010.
- 14- سيد عبد الحميد عطية، طريقة العمل مع الجماعات، أساسية ومفاهيم الممارسة، إسكندرية، دار المعرفة الجامعية 2004.
- 15- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الاسكندرية، الدرا الجامعية، سنة 2004.

- 16- طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2007.
- 17- عبد المعطي محمد عساف، سلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، بدون طبعة، دار زهران، الأردن 1999.
- 18- عمار بوحوش، محمود الذنبيات: مناهج البحث العامي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009.
- 19- علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مستوران مجر، جامعة منتوري، ط 02، قسنطينة 2009.
- 20- غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 2016.
- 21- فريد راغب محمد النجار، السياسات الإدارية وإستراتيجيات الأعمال، مؤسسة دار الكتب، الكويت مكتبة شقرون الحمزاوي القاهرة 1975.
- 22- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، طبعة 03، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2004.
- 23- كلود دوبار، أزمة الهويات، المكتبة الشرقية، بيروت 2008.
- 24- لوكيا الهاشي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر ج 2، 2006.
- 25- موني بيتيق وآخرون 2010، مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغاني، المنظمة العربية لترجمة بيروت لبنان.
- 26- محمد الصيرفي، مفاهيم إدارية حديثة، عمان، دار الثقافة، سنة 2003.
- 27- محمد الصيرفي، التحليل على مستوى الجماعات، ج 3، الإسكندرية، مكتب الجامعي الحديث 2009.
- 28- محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، عمان دار الحامد، 2008.
- 29- محمد سيد فهيم، السيد عبد الحميد عطية، عمليات طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، سنة 2003.
- 30- محمد قاسم القريوتي، 2003، السلوك التنظيمي، ط 04، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- 31- محمد مسلم، الهوية في مواجهة الاندماج، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر 2009.
- 32- نصيب منغريوس، أساسيات وديناميكية الشغل المهني في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2012.

- 33- نصيف منغريوس فهي، النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات، الإسكندرية، مكتب الجامعي الحديث 2009.
- 34- هاني عبد الرحمن صالح طويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي (سلوك الافراد والجماعات في النظم) ط 04، عمان، دار وائل 2006.
- 35- وائل عبدالرحمان عيسى محمد فحل، البحث العلمي في العلوم النسانية والاجتماعية، دون طبعة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2007.

ثانيا: المذكرات والأطروحات.

- 1- أمينة قهواجي، ديناميكية الجماعة والعمل الفريقي في المنظمة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2006 – 2007.
- 2- أمينة شطي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013 – 2014.
- 3- بن راس نورة، الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2018.
- 4- حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف بالعربية للعلوم الأمنية، جدة 2003.
- 5- سماتي حاتم، النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011.
- 6- شنوف زينب (2017)، تشكيل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 7- عبد الحميد عزباني، نورالدين تاويريت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقسيم التنظيمي، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، 2005 – 2006.
- 8- غيماري، طيبي (2006)، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه منشورة في الأنثروبولوجيا بقسم الثقافة الشعبية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

- 9- كلثوم مدقن ونرجس زكري، تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات "بدون ذكر الرسالة"، قسم علم الاجتماع والديمغرافية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، بدون ذكر السنة.
- 10- كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2011-2012.
- 11-- كوسة فاطمة الزهراء، قرين الحسين، أمزة الهوية عند الشباب الجزائري، دراسة إستكشافية، رسالة ماجستير، علم النفس العيادي، غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر 2005.
- 12- محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2004-2005.
- 13- معزوزي عتيقة 2020، آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر.
- 14- يوسف عطية، القيادة الإدارية وتأثيرها في أداء جماعات العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر 2010-2014.

ثالثا: مراجع الأجنبية.

- 1- CLAUD DUBAR, CHARLE GARDA, Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes indntitaires, Education permente n°136/1999-3
- 2- FRAY ,AN, PICOULEAU.S(2010) Le dignostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité aux travail (mange et avenir) n° 38
- 3- MUCHIELLA : L'identité PU.F, Paris , 1986
- 4- NALEWSKA.P.H et GACHON : Le travail sociale et les enfants de migrants, L'Harmattan 1988
- 5- ROBERT HOLCMON 2008 :L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail, l'exemple des bureaucraties professionnelles ordre dirigeant à l'hôpital, université Paris Pauphine France
- 6- SAINSEULIEU.R : L'identité au travail, Press de la fontation nationale des science politique, Paris 1988

رابعاً: المعاجم.

- 1- ربودون بوريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1986.

خامساً: المجالات.

- 1- حامد خالد، النسق المجتمعي وأزمة الهوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، الجزائر، بدون ذكر السنة.
- 2- صونية براهيمية (2018)، الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، المجلد: 15، العدد (27): مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02: الجزائر.
- 3- يسوف مسعودة، الهوية الافتراضية الخصائص والأبعاد، دراسة إستكشافية على عينة من المشاركين في مجتمعات الافتراضية، مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية، ورقلة، الجزائر.

ملحق 01: قائمة محكمي الإستمارة

الأستاذ	الرتبة	التخصص
الشيخ على	أستاذ مساعد -ب-	الأنثربولوجيا
الأستاذة حسني	أستاذ محاضر -ب-	علم الإجتماع الديمغرافي

ملحق 02: إستمارة إستبيان

جامعة ابن خلدون- تيارت-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

الإستمارة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..... أما بعد

- أتشرف بوضع هذا الإستبيان بين أيديكم والتي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم.
- لذا نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة ونعدكم بأن هذه الأجوبة لا تستخدم إلا لأغراض علمية لهذا البحث

إشراف الأستاذ:

هيشور محمد لمين

من إعداد الطالبتين:

- ❖ ربيعي منال.
- ❖ جرادة صافية.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

أنثى

ذكر

2- السن:

[25 – 30 سنة]

[أقل من 25 سنة]

[35 – 40 سنة]

[30 – 35 سنة]

[45 فما فوق]

[40 – 45 سنة]

3- الحالة الاجتماعية:

أرمل(ة)

مطلق(ة)

متزوج(ة)

أعزب(ة)

4- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5- الأقدمية في العمل:

[أقل من 5 سنوات] [6 - 11 سنة] [12 - 17 سنة] [17 فما فوق]

6- المستوى الوظيفي:

إطار عون تحكيم عون تنفيذي

المحور الثاني: يساهم التفاعل الاجتماعي في تحقيق انتماء العامل داخل المؤسسة

7- هل هناك مهام مشتركة تقوم بها أنت وزملاؤك؟ في حالة الإجابة بنعم أذكراها؟

نعم لا

التعليل:

8- هل تشعر بأن لديك دور فعال في جماعة العمل الخاصة بك؟

نعم لا

التعليل:

9- هل ترى أن العمل ضمن جماعات يشعرك بالاندماج لمجموعة عملك؟

نعم لا

التعليل:

10- على أي أساس تم تحديد جماعة العمل؟

حجم العمل نوعية العمل الخبرة المهنية

أخرى تذكر:

11- هل تعتقد أنه توجد ثقة كبيرة بين أفراد الفريق؟

نعم لا

التعليل:

12- في رأيك هل العمل الجماعي يساعد على خلق جو من التفاهم والانجاز؟

نعم لا

التعليل:

13- هل هناك تشاور بين أعضاء الجماعة عند مواجهة أي مشكلة في العمل؟

نعم لا

التعليل:

14- ما نوع المشاكل التي تواجهكم في العمل؟

إدارية تقنية

أخرى تذكر:

15- هل يتم اختيار الأفراد لبعضهم البعض في تحديد مجموعة لأداء مهمة ما؟

نعم لا

التعليل:

16- هل تقبل الإدارة أي قرار يقترحه العامل؟ في حالة الإجابة بنعم ماهي القرارات التي كان لك

دور في إصدارها؟

نعم لا

التعليل:

17- هل المسؤولية الذاتية تساهم في تحمل نتائج العمل داخل المؤسسة؟

نعم لا

18- حسب رأيك ماهي الطريقة المتبعة لتقييم جماعة العمل؟

تقييم زملاء العمل تقييم العملاء تقييم المرؤوسين

أخرى تذكر:

19- أتقبل آراء زملائي في العمل؟

نعم لا

التعليل:

المحور الثالث: يساهم الاتصال في نسج علاقات إنسانية داخل المؤسسة

20- كيف تصف علاقتك بالمحيط الداخلي؟

عادية حسنة جيدة صراع

أخرى تذكر:

21- هل تعتقد أن المنصب هو الذي يحدد هويتك؟

نعم لا

.....التعليق:

22- هل يظهر زملاؤك لك التقدير والاحترام اتجاه انجازاتك واسهاماتك؟

نعم لا

.....التعليق:

23- هل وجدت صعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل؟

نعم لا

.....التعليق:

24- هل تنتمي إلى فريق يحسن الاتصال؟

نعم لا

.....التعليق:

25- هل تصل إلى المواقع العليا بسهولة؟

نعم لا

.....التعليق:

26- ما لذي تحققه لك الجماعة المهنية؟

الشعور بالاستقرار الانتماء الرضى في العمل رفع الروح المعنوية

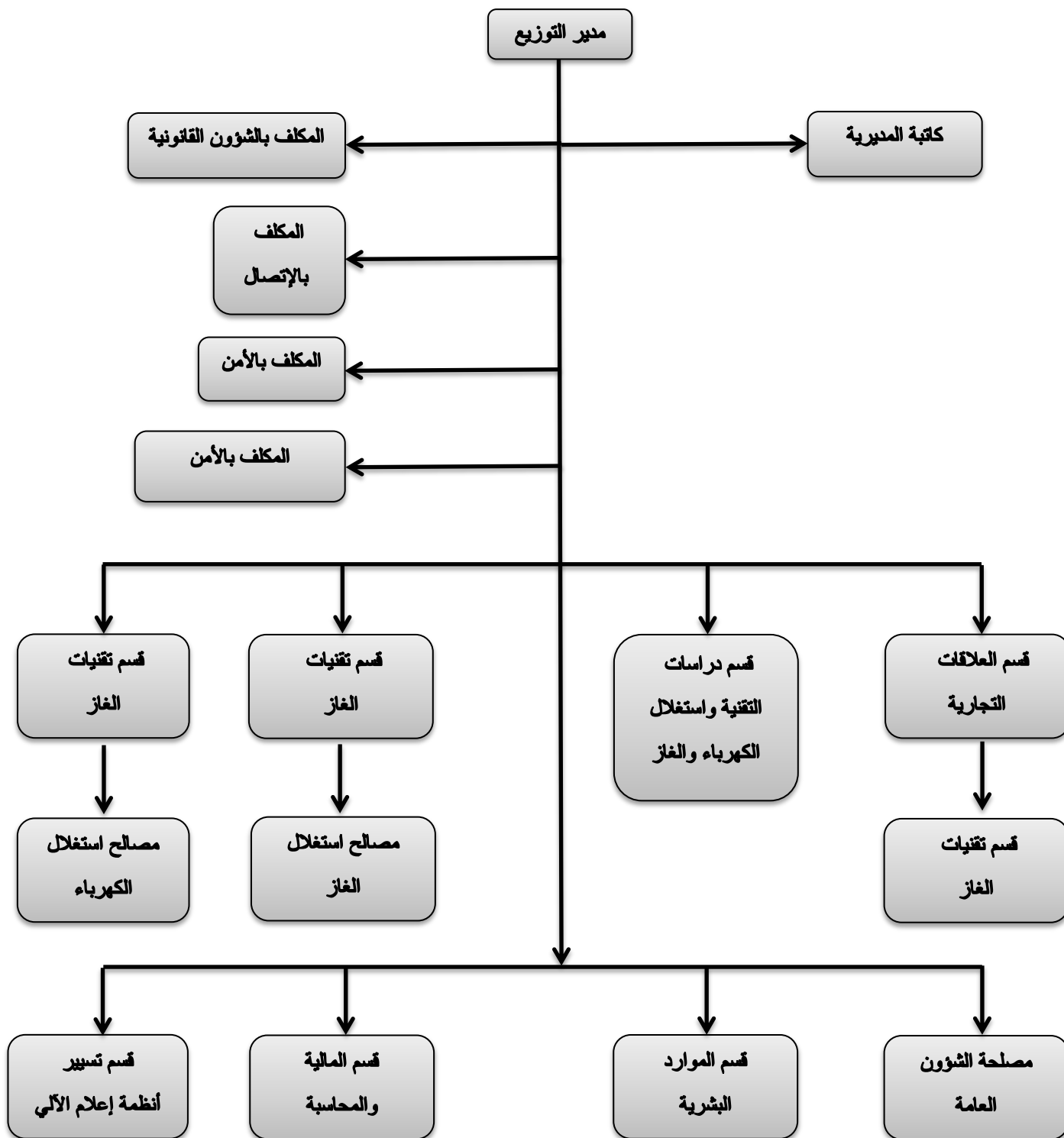
.....أخرى تذكر:

27- هل هناك سهولة في التواصل بين أعضاء الجماعة في عملية الاتصال؟

نعم لا

.....التعليق:

ملحق 03 : هيكل المؤسسة الإقتصادية سونلغاز - تيارت-



ملحق 04: دليل المقابلة

دليل المقابلة:

(1) ماهي أهمية جماعة العمل بالنسبة للمؤسسة؟

.....
.....

(2) كيف يتجسد دور جماعة العمل داخل المؤسسة؟

.....
.....

(3) هل لي جماعة العمل دور في إكتساب العاملين قيما جديدة؟

.....
.....

(4) هل هناك مساعدة بين أعضاء الجماعة في تسهيل المهام الخاصة بمنصب العمل؟

.....
.....

(5) هل ترى أن المؤسسة تشجع العمل ضمن جماعة؟

.....
.....

(6) هل تشعر بأن لديك دور فعال في المؤسسة؟

.....
.....