

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مسألة الهوية المهنية لدى المتخرجين الجامعيين

دراسة بالمؤسسة الإقتصادية

سونلغاز الأغواط

نموذجاً

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم مدرسة الدكتوراه:التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور:

عبد اللاوي حسين

إعداد الطالبة :

ساري زينب

السنة الجامعية 2018 _ 2019

تشكرات

أخص بالذكر كل من علمني وأمدني بقبس النور الذي أضاء لي مكامن العلوم وزواياه الغامضة .

أتقدم بوافر الشكر والعرفان لكل من أساتذة الأفاضل ، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف علي نصاحه وتوجيهاته في إنجاز هذا العمل المتواضع الأستاذ الدكتور عبد الاوي حسين ، الذي ما كان لي دور في هذا العمل لولي إرشاداته ونصائحه واهتماماته بكل صغيرة وكبيرة فله مني فائق الاحترام والتقدير .

أتقدم بشكري لأعضاء لجنة المناقشة الكاترة الأفاضل والشكر لكل من أمانني في هذا العمل (الدكتور بداوي عبد القادر وبرطال خديجة و الهاشمي رئيس قسم المحاسبة) .

إهداء:

أتقدم بإهداء هذا العمل المتواضع لروح والدي

إلي أمي الغالية أطال الله في عمرهما

إلي كل من ساعدني من قريب أو بعيد

إلي أختي وزوجها لخداري طول وأريج جنان .

إلي كل من كان سندا وعمونا لي في الشدائد

فهرس المحتويات :

تشكرات

الاهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

مقدمة

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة النظرية

13.....	تمهيد:
13.....	أولاً: أسباب اختيار الموضوع:
14.....	ثانياً أهداف الدراسة :
15.....	ثالثاً أهمية الدراسة:
16.....	رابعاً اشكالية الدراسة:
20.....	خامساً فرضيات :
22.....	سادساً تحديد مفاهيم الدراسة :
26.....	سابعاً الدراسات السابقة:
33.....	ثامناً المقاربة النظرية للدراسة :
36.....	تاسعاً المنهج المستخدم :
	عاشراً مجتمع وعينة الدراسة
38.....	38.....

إحدى عشر أدوات جمع معطيات الدراسة : 40.....

الفصل الثاني : الهوية المهنية في الفكر السوسيو تنظيمي

47.....	تمهيد
47.....	أولاً أبعاد الهوية المهنية :
50.....	ثانياً : محددات الهوية المهنية :
63.....	ثالثاً الدراسات السوسيو تنظيمية للهوية المهنية :
64.....	1- " نموذج " fusional الاندماجي الانصهار

65.....	<u>2- نموذج المساومة.....</u>
71.....	<u>3_ حلقة اعادة انتاج الهوية المهنية بيار بورديو :</u>
.75.....	<u>4الهوية المهنية كفعل ماكس فيبر :</u>
	الفصل الثالث الهوية المهنية والمهنة
87.....	<u>أولا: مفهوم المهنة.....</u>
89.....	<u>ثانيا: تعريف المهن:</u>
94.....	<u>ثالثا خصائص ومجالات المهن عند إين خلدون :</u>
98.....	<u>رابعا المقاربات المفسرة للمهن.....</u>
	الفصل الرابع : الهوية المهنية داخل المؤسسة
124.....	<u>تمهيد :</u>
124.....	<u>أولا : هوية المؤسسة:</u>
126.....	<u>ثانيا : أنماط التنظيم الإداري :</u>
131.....	<u>ثالثا : الاسلوب القيادي وتأثير الهوية المهنية :</u>
136.....	<u>رابعا موجهات الهوية المهنية للموظف داخل المؤسسة :</u>
	الفصل الخامس عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة
158.....	<u>أولا المجال المكاني للدراسة :</u>
158.....	<u>1 أسباب إختيار المجال المكاني للدراسة :</u>
159.....	<u>ثانيا تعريف مؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع بالأغواط :</u>
161.....	<u>ثالثا : معطيات تبرز خصائص عينة البحث:</u>
164.....	<u>نتائج تحليل المتغيرات الشخصية.....</u>
204.....	<u>تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الاولى:.</u>
209.....	<u>استنتاجات الفرضية الاولى :</u>
209.....	<u>تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية :.</u>
234.....	<u>إستنتاجات الفرضية الثانية:.</u>
240.....	<u>الاستنتاج العام :</u>

قائمة الجداول :

- الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....162.
- الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب السن163.
- الجدول رقم 03 توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية165.
- الجدول رقم 04 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:.....168.
- الجدول رقم 05 يمثل نسبة المشاركة في إتخاذ القرار.....:171.
- الجدول رقم 06 مبررات أفراد العينة لمعرفة طبيعة هذا القرار.....172.
- الجدول رقم 07 يمثل العلاقة بين طبيعة اتخاذ القرار ومتغير الفئة المهنية..... 173
- الجدول رقم 08 يوضح أهمية القرار ومتغير الفئة المهنية.....175.
- الجدول رقم 09 مبررات التدخل في إتخاذ القرار178.
- الجدول رقم 10 يمثل تكرار مبررات إستعداد أفراد العينة لتحمل مهام العمل.....180.
- الجدول رقم 11 يوضح تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب183.
- الجدول رقم 12 يوضح تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب حسب متغير الفئة المهنية
184
- الجدول 13 تكرار مبررات تقييم حجم المسؤولية بحسب الفئة المهنية :.....186....
- الجدول 14 يمثل إصغاء رؤساء المصالح الإدارية للمبجوثين أثناء تنفيذ المهام في المنصب
188
- الجدول رقم 15 يوضح تقييم المبجوثين لعلاقتهم بالمؤسسة.....189.
- الجدول رقم 16 يبين تقييم المبجوثين لعلاقتهم بالمؤسسة والمساهمة في خدمة المؤسسة حسب
الفئة المهنية.....191.
- الجدول رقم 17 بين تقييم علاقاته بالأخرين دخل المصلحة بحسب الفئة المهنية 193.
- الجدول رقم 18 بين إرتباط تدخل رؤساء المصالح الإدارية وتفكير المبجوثين في خدمة المؤسسة
195
- الجدول رقم 19 يبين اثار علاقات العمل علي الهوية المهنية حسب الفئة المهنية196.
- الجدول رقم 20 يبين العلاقة بين تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية بحسب الحالة العائلية
198.....
- الجدول رقم 21 يوضح تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية حسب الخبرة المهنية200.

- جدول رقم 22 يمثل إرتباط تقييم علاقاتهم الآخرين داخل المصالح و المشاركة في إتخاذ القرار..... 201
- جدول 23 يمثل تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية و المشاركة في إتخاذ القرار إرتباط إتخاذ القرار بتمثل الهوته المهنية202
- الجدول رقم 24 إرتباط تقييم حجم المسؤولية الموكلة لهم و ثوابت الهوية المهنية 203
- الجدول رقم 25 يبين تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام حسب الخبرة المهنية 210.....
- الجدول رقم 26 يوضح مبررات تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام ل حسب الخبرة المهنية 212.....
- الجدول رقم 27 يمثل إرتباط تقييم المبحوثين لعلاقاتهم بالمؤسسة وتدخل رؤساء المصالح الإدارية : 214
- 214الجدول رقم 28 يبين إرتباط تدخل رؤساء المصالح وغياب الاتصال المباشر بالمرؤوسين غياب الاتصال المباشر بالمرؤوسين..... 216.....
- الجدول رقم 29 يمثل مبررات اصغاء رؤساء المصالح الادارية أثناء أداء المهام 217.....
- الجدول رقم 34 محاولة رؤساء المصالح الإدارية إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمال حسب الجنس: 224
- الجدول رقم 35 يمثل العلاقة الارتباطية بين إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين وإهتمام رؤساء المصالح الادارية بالعاملين 225.....

مقدمه :

شهد العالم والجزائر خاصة تغيرات إجتماعية واقتصادية مست مختلف مناحي الحياة ، وإنعكست في الواقع الإجتماعي والإقتصادي، حيث بدء نسق العلاقات المهنية يتسم بالتنوع والتداخل بينه وبين الأنساق التنظيمية ، والهوية المهنية للعامل أو الشاب الجامعي العامل بشكل خاص تشكل مطلب أساسي وجوهري في حياته المهنية من أجل تحقيق الإستقرار والإندماج الإجتماعي والمهني فهي تشكل بعدا مهما في تحقيق الإستمرارية والتعاون وتعتبر مؤشرا إجتماعيا ونفسيا لتحفيز طموحاته ومبادئه مما يسهل علي العامل عملية الإتصال والتواصل والإندماج المباشر في العمل ، لأجل الوصول إلي مبدأ الإنتماء إلي المؤسسة .

لذلك فإن العلاقة التجانسية بين المؤسسة والهوية المهنية للشباب الجامعي للعامل أوقفت العديد من المنظرين خاصة في مجال السوسيولوجيا ، فالهوية المهنية في مجال العمل تشكل نقطة إرتكاز وتحول لدي العامل لتحقيق الاندماج الإجتماعي والمهني ، والتوافق الوظيفي مع الدور يسمح بإضفاء صفة التجانس بين العمال داخل المؤسسة والقضاء علي مختلف علاقات الصراع .

غير أن الوقع الراهن للمؤسسات بين أنها قد دخلت مرحلة مختلفة عن سابقتها إذ أصبح الشاب الجامعي العامل فيها لا يستغني عن طموحاته الوظيفية والمهنية ، ولا يكتفي بالتحفيز المادي والمعنوي ، بل أصبح العامل يسعى لتحقيق هويته المهنية

بإنتمائه وإنتسابه للمؤسسة وهذا لا يحصل إلا بإعتمادها علي ميكانيزمات واليات لتحقيق الدمج الإجتماعي و الثقافي بالمعني الحقيقي للكلمة وربط الهوية المهنية للعامل بهياكل وعوامل تنظيمية للمؤسسة، غير أن هذه العلاقة التجانسية بين العامل والمؤسسة تبدو ظاهريا فقط ، لأن الطبيعة التكوينية المعرفية أو العلمية للأفراد داخل المؤسسة تدفعهم بشكل أو آخر للشعور بالهوية المهنية والتي يصفها ديبار CLDUBAR محصلة تنشئيات اجتماعية ، وتعد المؤسسة حسب تصوره واحد من هذه المحطات التنشئية للفرد بعد دخوله عالم الشغل ، أو التنشئة التنظيمية والتي تمس حياة الفرد في مرحلة العمل ، سانسوليو R- SAINSEULIEU الهوية تجربة إجتماعية و علائقية للسلطة ، إذن هذه الهوية المهنية التي كانت ولا تزال محل تحليل عدة مقاربات قامت على الاقتناع بأن المؤسسات قادرة علي تعليم الافراد عن طريق التنشئة التنظيمية تمثلات وقيم جديدة عن العمل والتنظيم الإداري والعلاقات الاجتماعية بشكل مختلف عما يعرفه، لصناعة أفرد أكثر حداثة وعصرية لأن الهوية المهنية للشاب الجامعي العامل تشكل في مرحلة ما مرجعيات للفعل والتصرف بكل ما تحمله من معارف علمية وقدرات فيزيولوجية يتمثلها عن نفسه ومحيط عمله ، من قيم ومبادئ وإنتماءات يفهم بها الشاب الجامعي أعضاء الجماعة ويرسم حدود علاقاته داخل التنظيم وأثناء تفاعله مع الزملاء والإدارة ، فيتصور حدود موقعه ودوره داخل للمؤسسة خاصة وأن مجال الهوية المهنية للعامل أصبح

منحصرا في العلاقات القائمة بينه وبين المؤسسة من خلال تحليل عملية التفاعل مع الزملاء والإدارة وعلاقات السلطة في شكل مجموعات مهنية . ولعل هذا التداخل ما يشكل موضع إهتمام للدراسة إذا ما أريد فهم تشكيل أنماط الهوية المهنية للشباب الجامعي في المؤسسة الاقتصادية العمومية

وحتى نلم بجوانب الموضوع قسمنا الدراسة الي عدة فصول جاءت علي النحو التالي :الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة النظرية

الأسس المنهجية للبحث (أسباب إختيار الموضوع ، أهمية البحث ، أهداف الدراسة ، الإشكالية وفرضيات الدراسة ، تحديد أهم المفاهيم ، الدراسات السابقة ، المقاربات النظرية الأقرب للموضوع وأهم الإجراءات المنهجية ، كمنهج الدراسة.

الفصل الثاني : الهوية المهنية في الفكر السوسيو تنظيمي

ركزنا في هذا الفصل علي مفهوم الهوية المهنية للإشارة الي الخصوصية التي يتميز بها الفرد والجماعة وأوجه إستخدام المفهوم من خلال إرتباطه بالعلوم الأخرى وإلي العناصر التكوينية للهوية المهنية لدي الفرد والمجتمع كشكل معرفي يرتبط بالنموذج الثقافي ، وعوامل بناء الهوية المهنية من وجهة نظر عدة مفكرين .

الفصل الثالث تحت عنوان الهوية المهنية والمهنة

تم فيه تناول الهوية المهنية من منظور المهنة والمهنة لإشارة للنشاط الاجتماعي للفرد والجماعة تطرقنا فيه الي اهم الاسهامات النظرية للمهن لمعرفة العلاقة بين المهنة كمعرفة و البني الاجتماعية وذلك بالوقوف علي المحتوي الفكري للمفكرين في تحليلهم وتغيرهم لمفهوم العمل والمهن في المجتمعات الصناعية والغربية ولكن قبل هذا كله تطرقنا تعريفات المفهوم .

الفصل الرابع : الهوية المهنية داخل المؤسسة

الهدف من هذا الفصل متمثل في فهم وتحليل إشكالية الهوية المهنية للموظف الجامعي الشاب كفاعل إجتماعي له هدف داخل المجال التنظيمي للمؤسسة تم من خلاله التعامل مع مفهوم المنظمه كفاعل إجتماعي في علاقتها بالبيئة الخارجية و في موقف اخر تحليل الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي كفاعل اجتماعي ممارس داخل المؤسسة والتعامل مع الموظف بصفته فاعل ينتمي للمؤسسة باعتبارها مجال للفاعل و التفاعل الذي يعطي انماط للهوية المهنية .

الفصل الخامس تم فيه عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة الميدانية ، حيث استعمل فيه الباحث مختلف تقنيات التوضيح البياني من جداول وبيانات احصائية . ناقشنا فيه نتائج الدراسة وقدمنا وجهة النظر الخاصة بهذه الدراسة لتأتي الخاتمة في

شكلها النهائي كحوصلة لما تمخضت عنه هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني .

وبعدها قائمة الملاحق والمراجع .

الإطار المنهجي للدراسة النظرية

تمهيد:

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً أهداف الدراسة

ثالثاً أهمية الدراسة

رابعاً اشكالية الدراسة

خامساً فرضيات

سادساً تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً الدراسات السابقة

ثامناً المقاربة النظرية للدراسة

تاسعاً المنهج المستخدم

عاشراً مجتمع وعينة الدراسة

إحدى عشر أدوات جمع معطيات الدراسة

تمهيد:

يضم هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، وأهم الخطوات المنهجية الأساسية لإنجاز الدراسة أو موضوع الدراسة. من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي ترتبط بالموضوع ومنها أسباب اختيار الموضوع في جانبه الشخصي والموضوعي وأهمية الدراسة وأهدافها ، بالإضافة إلى تحديد الإشكالية انطلقنا من طرح إشكالية البحث وإثارة التساؤل المحوري الذي نأمل أن يقودنا إلى تجسيد ما نطمح إليه وصياغة فرضياتها فتحديد مفاهيمها الأساسية كما تناولنا الدراسات السابقة المقاربات النظرية المنهج وأهم أدوات البحث .

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

كان من بين الأسباب الموضوعية لاختيار موضوع :

الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية سونلغاز الأغواط ، هي تلك الملاحظات الغير المباشرة للإحصائيات التي تكشف وبجلاء:

- تزايد معدلات البطالة لحاملي الشهادات الجامعية ، من جهة أخرى الاطلاع علي الدراسات السابقة التي تكشف علي موضوع أزمة النخبة في المؤسسات الاقتصادية والصناعية و المشاكل التي يعاني منها الإطار في المؤسسات الصناعية ، خاصة ما يرتبط بمواقعهم و الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، وأهم العراقيل التي تواجههم في مجال العمل ، كما أثرت جملة من القضايا كمكانة الإطار الجامعية نظرة الاخرين لهم وكيف يرون ذواتهم المهنية .

_ ملاحظة الواقع الاجتماعي وما يحمله من مشاكل ترتبط بالشباب وأصحاب الشهادات الجامعية خاصة في ما يخص أوضاعهم المهنية والاقتصادية . جعلنا نهتم

بحقيقة هذه المشكلة في الواقع الفعلي ، ومحاولة إبراز مدى مساهمة المؤسسة الاقتصادية العمومية في تشكيل فروق في الهوية المهنية بين الشباب الجامعيين ، وبالأخص مدينة الأغواط.

- محاولة إثراء البحث العلمي بدراسة الهوية المهنية للشباب الجامعي .
- التوجه الشديد للشباب الجامعي للمؤسسات الجزائرية العمومية وخاصة الاقتصادية منها مثل سونلغاز أعطنا حافز للبحث في الهوية المهنية للشباب الجامعي بعد تحقيق الاستقرار الوظيفي .

_ تدعيم الدراسات حول هذا الموضوع الهوية المهنية .

- محاولة تقديم فهم موضوعي ونتائج علمية للتناقضات التي يعيشها الشاب الجامعي في المؤسسة أمام التمسك بثوابت وقناعات هويتهم المهنية أو التخلي عنها وممارسة هويات مهنة أخرى .
- محاولة معرفة مصادر تشكيل وبناء الهوية المهنية للشباب الجامعي وحقيقة تشكيلها داخل المؤسسات .

الأسباب الشخصية :

_ الرغبة في الاهتمام بمشاكل الشباب الجامعي خاصة فيما يتعلق بقضايا الهوية المهنية ، الإندماج المهني ، أزمة البطالة والتهemis.

ثانيا أهداف الدراسة :

_ محاولة التعرف علي فروق الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية بولاية الأغواط ، بالجزائر. مكان إجراء الدراسة الميدانية وكيف يدرك الموظف الجامعي هويته المهنية كمكتسبات وثوابت معرفية ومهنية خلال تواجده مكان العمل وفي المؤسسة .

_ الوقوف على طبيعة العلاقة بين الشاب الجامعي والقطاع الاقتصادي العمومي الجزائري وكيف يتفاعل داخل محيط العمل .

_ تحليل العوامل التنظيمية التي قد نراه لحد ما تؤثر علي الهوية المهنية للشباب الجامعي .

_ التعرف علي دور العوامل التنظيمية والقيادية التي تساهم في إحداث تأثير إيجابي أو سلبي في الهوية المهنية للموظف .

ثالثا أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع نفسه إذ يهتم بدراسة ثوابت ومكتسبات الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية وذلك بتسليط الضوء علي دور وتأثير الجانب التنظيمي، كما¹ تري اوتري : الهوية المهنية وما يعترضها من قوانين تنظيمية وممارسات مهنية ، تنتج فروق في الهوية المهنية و خلل وظيفي للشباب الجامعي خاصة وأنها قد مرت بنفس التكوين في المعاهد الرياضية " .

هذا التصور للباحثة أعطي لنا حافز للبحث عن العوامل المؤثرة في إحداث فروق الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية

_فتح المجال أمام دراسات أخرى في هذا المجال المتعلق بالهوية المهنية ،والمهن وعالم الشغل .

¹ AUtret.E : La construction de l'identité professionnelle .fiches des lecture.
p2.http/www.sciences humaine.com . 2015/06 /18

رابعاً إشكالية الدراسة:

لقد تأثرت الهوية المهنية بالحياة الحديثة ، وأنماط السلوك البشري المتغيرة ، هذا ما جعل منها إشكالية بحث تمس مختلف مجالات الحياة الاجتماعية للاعتراف بخصوصية الفرد أو الجماعة المهنية أو المجتمع كمجتمع زراعي أو صناعي أو شبه صناعي هذه الخصوصية والتميز يكشف أهم العناصر التكوينية للفرد والمجتمع كشكل معرفي يرتبط بالنموذج الثقافي للفرد والمجتمع ويعكس البعد الحضاري. من هنا ارتبطت الهوية المهنية كمسألة عالمية بالأزمة الاقتصادية التي ما لبثت أن تحوّلت إلى أزمة اجتماعية وأخلاقية وأنثروبولوجية، مع بداية ظهور النموذج الطبقي ومشكلات الاندماج المهني، الشباب، البطالة، والفقر الإقصاء والتهميش.

فاهتمت بها العديد من التوجهات النظرية الاجتماعية لدراسة المشاكل التي تعترضها المرتبطة بالبناء الاجتماعي و التحولات الاقتصادية. مشيرة في ذلك إلي التحليلات النظرية والميدانية و أشكال التفاعل الاجتماعي و الأفعال المتبادلة بين الجماعات المهنية و الخصائص التي يتميز بها الفرد.

خاصة وأن هذه العلاقات المتبادلة تعرف تحولات في المنظومة القيمية والمعيارية والفكرية وهذا ما يؤثر علي الفرد والمجتمع ، فيعطي أنماط من الهويات المهنية الجديدة . في نظرية تكاملية وتبادلية بين أنساق المجتمع وعلي عكس ما كانت عليه في الدراسات الكلاسيكية التي كانت ترى بأن الهوية المهنية وما يطرأ عليها من تغيرات وبصورة ديناميكية، تتخذ من قوانين وقواعد المجتمع إطار مرجعيا لها ، و من أجل دراسة المشاكل المتعلقة بالهوية المهنية في جانبها الاجتماعي والتنظيمي ، فهيا ترى أن الهوية المهنية نتاج نسق مغلق لا تتأثر بالنظم الأخرى. وقد حاولت مفاهيم النظريات والأبحاث السابقة تفسير ابعاد الواقع المؤسساتي والتغيرات التي تمس الهوية المهنية من خلال تحليل وتفسير العلاقة بين المؤسسة والهوية المهنية العامل ، اذ

أصبحت الهوية المهنية مرتبطة بطبيعة الهياكل التنظيمية للمؤسسة . هذه العلاقة التبادلية كانت ولا تزال محل اهتمام عدة مقاربات ولكل نظرية خصوصيتها ، فمثلا نظرية الفعل الاجتماعي تؤمن بفكرة أن المؤسسة تؤثر على الهوية المهنية من خلال صناعة افراد اكثر حداثة وعصرنه (ماكس فيبر مثلا يري أن قواعد الفعل العقلاني قادرة على تشكيل قناعات وثوابت هوية مهنية فمثلا وعي العامل بقيم النسق المؤسساتي بسبب قوانين التعاقد المقررة ، فأعطي بذلك نماذج الفعل الاجتماعي كفعل العقلاني الذي تحكمه الأخلاق كفعل اختياري وليس كفعل حتمي كما بينه دوركايم ، من خلال طرحه لمفهوم حتمية الظاهرة الاجتماعية ، أيضا فالفريد باريتو تناول الهوية المهنية كفعل منطقي او غير منطقي ومفهوم الرواسب .

نستنتج من هذه ان مختلف النظريات التي اهتمت بدراسة الفعل ودراسة العلاقات العلاقة بين المؤسسات والهوية المهنية كإيديولوجيا لتحليل الفعل من خلال المزوجة بين الوسائل الأهداف كفعل عقلاني .

سان سيليو هو الآخر اهتم بدراسة الهوية المهنية ووصفها بأنها تجربة اجتماعية وعلائقية بالسلطة من اجل صناعة هوية أفراد اكثر حداثة .

في تصوّره¹ الفاعلون في مجال العمل يحملون هويّات مختلفة سواء كانت هويّات حقيقية أم خيالية (منتجة أو غير منتجة) ترتبط بالفاعلين وتظهر أثناء عمليّة التفاعل بينهم فهي بمثابة الأساس في العلاقات الاجتماعية .

أثناء ممارسة أنشطتهم هذه التناقضات في العلاقات تكشف حقيقة الهوية المهنية لأنّ الدور الحقيقي للهوية يكمن في عمليّة تحقيق التكيف والاستمرار بين ما هو

¹ Renaud Sain Saulieu: *L'identité au travail*, les fiches des lecture, seminaireEthique.et. Ressources. Humaine.p5. <http://www.sciences humaine.com> . 17-06-2014 .19.24h

داخلي متجذّر في الذات الفاعلة للفرد كثوابت لا تتغير متمثلة في جملة المكونات النفسية والاجتماعية .

رونو لا يستثني من ذلك العلاقات البينية بين الفرد والمجتمع فمجال العمل يشكل حقل خصب لرصد الفروق بين الهويات المهنية للأفراد القائمة على أساس من القيم والمعتقدات ، و الأدوار والعلاقات الداخلية والخارجية التي أصبحت أساس العلاقات مع السلطة وعمليات الاتصال و اتخاذ القرار والنزاع وحل المشاكل وغيرها من مظاهر التفاعل ¹ . كلود دوبار ¹ "الهوية المهنية ماهي الا محصلة تنشآت اجتماعية والمؤسسة تعد واحد من محطات التنشئة التي يمر عليها الفرد وذلك بعد دخول عالم الشغل" .

هذا الطرح تناوله كلود دوبار في أطروحته :أزمة الهويّات المهنية للفرد هي عبارة عن فعل إجماعي وعملية ديناميكية ناتجة عن انتماء الفرد لوسط اجتماعي كالأُسرة والجماعات المهنية ، تتجلي مظاهرها في علاقات تشكلها الأنساق الاجتماعية الكبرى كالقانون والعرف ، المجال الثقافي والاقتصادي السياسي ، لذلك قد تنشأ بينهم أي الهوية المهنية والأنساق (بعض مظاهر الأزمة و الخلاف والتوتر والمشاكل) .

بيار بورديو هو الآخر تكلم عن الموضوع ووصف مجال العمل بأنه ²"المجال الوحيد القادر علي إعطاء الشرعية لإثبات الهوية المهنية أو نفيها وله الحق في اصدار الأوامر والقوانين فهيا هياكل مجهزة مسبقا. " ³الهوية المهنية هي التصرف في مجال العمل، فالفاعل يتصرف ويفكر بأسلوب معيّن تم إدراجه من قبل افراد في تاريخهم" . ويرى إريكسون ⁴ "الهوية المهنية وليدة علاقة الإنسانية وليست بني إجتماعية ، تشكل

¹كلود دوبار : أزمة الهويات ، مجلة إضافات ، العدد 5 ، 2009، ص 63.

²مران حسان : الهوية المهنية لاجتماعية لفئة الإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه، قسم علم اجتماع العمل، كلية الأدب والعلوم الإنسانية ، جامعة عنابة غير منشورة ، 2007_2006 ، ص 25 .

³المصدر نفسه : 25ص.

⁴ هاني جزار : الشباب وأزمة الهوية ، رؤية نفسية إجتماعية ، دار عين شمس ، الهرم ، ط 1 . 2009، ص 23.

هذه العلاقات مضمونا ذاتيا يظهر في اشكال من التصرف والسلوك والمعتقدات والعلاقات التي تتطور وبوضوح في العلاقات النزاعية والمتعارضة و المتناقضة أو الرغبة في الإنتماء وأنماط من الفكر المختلف ، تثب الجانب الديناميكي في الهوية أو الهوية المفقودة (غير المنتجة).

إذن من خلال هذه الأطروحات ورغم تناقضها إلا أنهم يشتركون في نقطة واحدة وهي أنّ سبب أزمة الهوية المهنية إنّما ترجع إلى " البنية الاجتماعية " المرتبطة " بالبنية الرأسمالية " وما أفرزته من مفاهيم الحداثة والعقلنة والديناميكية ،

هناك تصورات أخرى تفسر الهوية المهنية في علاقتها بالمؤسسة اعتبارها مجال للتفاعلات والانتماءات الثقافية و مجال للاستراتيجيات خاصة .

لذلك فسنحاول في هذه الدراسة الاهتمام بدراسة الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل من منطلق هذه النظريات. وبناء على الشواهد الإمبريقية استطعنا أن نتوصل إلى أنّ فروق الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية يرتبط في واقع الأمر بهياكل تنظيمية للمؤسسة الاقتصادية العمومية، وهذا يبدو واضحا في تاريخ تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية .

وفي هذا الإطار تأتي دراستنا هاته للبحث في واقع فروق الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية .

لفهم مشكلات الموظف الجامعي الشاب علي مستوى السلوك التنظيمي بصفة خاصة، والهوية المهنية بصفة عامة ومشكلة التوافق المهني والاندماج الفعلي مع جماعة العمل والمؤسسة .

التساؤل العام للدراسة :

❖ -ما الذي يحدّد انماط الهوية المهنية للموظف الجامعي داخل تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ؟
والتساؤلات الفرعية :

1- إلي أي مدى يؤثر التنظيم الإداري للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية علي الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل ؟

2_مامدى تأثير الأساليب القيادية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية علي ثوابت وقناعات الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل ؟

خامسا فرضيات :

الفرضية الرئيسية:

تساهم العناصر التنظيمية والأساليب القيادية داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في إحداث فروق علي مستوى الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل.

الفرضية الجزئية الاولى :

- يساهم نمط التنظيم الإداري السائد في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية المتمثل في القوانين التنظيمية وتنظيم الممارسات المهنية في إحداث فروق علي مستوى الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل.

الفرضية الجزئية الثانية :

تساهم الأساليب القيادية الممارسة في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في إحداث فروق الهوية المهنية كثوابت وتوقعات يدركها الشباب الجامعي العامل .

وتتمثل مؤشرات الفرضيات السابقة في :

مؤشرات الفرضية الاولى :

_طبيعة نمط توضيح القوانين التنظيمية والتي تشكل حيز يرسم حدود التصرف ويحدد مدي قدرة الاطراف الفاعلة علي اداء العمل ، وتوضيح مستويات اتخاذ القرار ، تحديد جم المسؤوليات و الأعمال الواجب القيام بها اثناء اداء المهام الموكلة للشاب الجامعي العامل تشكل مؤشرات تسمح برصد اثار هذه الإجراءات ثوابت ومكتسبات الهوية المهنية .

_ تنظيم الممارسات المهنية المفعول من قبل التنظيم الاداري والذي يمكن ملاحظتها في طريقة تفويض المهام ، كيفية التعامل مع معوقات العمل وتعزيز علاقات العمل قد يحدث تأثير علي مستوي الثقة في أداء أنشطة محددة وواجبات العمل الرسمية والتي يعتبرها العامل اولويات تسمح بإعطاء مرونة في اداء نشاط العمل وتحدد مدي قدرته واستعداده لتحمل المسؤوليات وتؤثر علي الهوية المهنية .

مؤشرات الفرضية الثانية تتمثل في :

الاسلوب القيادي السائد في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية يعتبر عامل مهم في التأثير علي ثوابت الهوية المهنية للشاب الجامعي العامل ، فعمليات التواصل مثلا بين الرئيس ومرؤوسيه بصفته رئيس مصلحة او مدير وطريقة توجيه المرؤوسين وحل النزاعات وادارة مشاكل العمل والعمال ، تصور العامل بان القايد مصدر للالهام واصدا الأوامر ، كلها مؤشرات تؤثر بشكل واضح علي ثوابت الهوية المهنية للعامل.

سادسا تحديد مفاهيم الدراسة :

عندما نتكلم عن الإطار المفاهيمي لدراسة الهوية فنحن لا نريد أن نشير إلى الجانب المفاهيمي كإطار نظري سنتبناه في فصول لاحقة بأسلوب موسّع وشارح للمفهوم، إذ نحن نريد أن نشير إلى بعض المفاهيم التي نعتقد وإلى حدّ ما أنّها قادرة على تجسيد تصوّرنا وطرحنا للموضوع.

1- مفهوم الهوية المهنية :

تشير المجموعات المهنية أو العائلة أو المجتمع الي الصورة الحقيقية للهوية المهنية سواء توافقت مع الهوية الشخصية ام لا .فأي فرد ككائن إجتماعي يعتر بهوية ويحاول التمسك بها وحمائتها كثنابث وقناعات تمنحه وعي حقيقي بالذات المهنية تدفع به في مرحلة لاحقة لتحديد الاولويات المهنية كمارسات جاءت من قناعات واستعدادات واضحة قابلة للتطور تعطي فهم واضح للدور الاجتماعي و النضج المهني في اداء نشاط مهني محدد .ومن أجل تلبية احتياجاته في تحقيق الاستقرار المهني والوظيفي يفترض عليّة تبني هويات مهنية مصنوعة من طبيعة الدور الموكل إليه ومن تموضعه داخل جماعة العمل .

لذلك فان تصور رونو سانسليو¹ "الهوية المهنية المتبناة من قبل الفرد تعكس تقاسم نفس منطق الفعل من الجهات الفاعلة في المواقف الاجتماعية التي يشغلونها".

اما مفهوم الهوية المهنية التي طورها كلود دوبار يسلط الضوء على صياغة" اثنين من عمليات الهوية غير المتجانسة: ²الهوية للذات والهوية للآخرين ، والتي تتفاعل مع بعضها البعض واصلح علي تسميته بالازدواجية الاجتماعية ثنائية الهويات ،

¹ Renaud Sain Saulieu: op cit .p6

²Claude Dubar:., La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Armand Colin, 1998 .p.7 . <http://www.perssefr> .17-06-2014. 22:24h

يري بان الهوية المهنية كفعل اجتماعي يتضح من خلال طبيعة المهنة ومعرفة الاخرين للفاعل كواقع وحقيقة مهنية تنسب اليه ، غير انه بإمكان الفاعل ان يصنع جانب من التميز والخصوصية لذاته المهنية ."

1_1-المفهوم الاجرائي للهوية المهنية:

نقصد بها مدي استعداد الشاب الجامعي العامل وميله لممارسة انشطة محدد وتمثله لقدراته ومعارفه العلمية والمهنية كمكتسبات وثوابت لا تتغير تمنحه وعي بالذات المهنة نتيجة قناعات تحدد اولويات مهنية اثناء التفاعل داخل المؤسسة.

2-مفهوم تنظيم المؤسسة :

كلمة ال¹ تنظيم "مشتقة من الفعل «نظم " و، "نظم الشيء" أي ألفه و جمعه ، و انتظم الأمر «أي ستقام واتسق".

يرى PFIFNERR JHON أن² التنظيم هو احد الأنماط التي يتصل من خلاله عدد كبير من الافراد مع بعضهم وجها لوجه مشتركين لانجاز مهام معقدة و هو يشكل نظاما رشيدا من أجل انجاز أهداف مشتركة متفق عليها" .

شيستر برنارد الذي يعرف التنظيمات على³ أنساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني ، و يتكون النسق التعاوني من عناصر مركبة (فيزيقية ، بيولوجية ، نفسية و اجتماعية) تنشأ بينها علاقة منظمة من نوع خاص و هي أيضا نسق من الوعي يقوم على النشاطات المنسقة أو قوى لاثنين أو أكثر من الأشخاص"

¹ منجد الطلاب - دار المشرق - بيروت - 1986 ص - 807.

² بوحنية قوي - الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 2010 ص -

13

³ لسيد عي شتا - الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية - مكتبة الاشعاع للطباعة و النشر - الاسكندرية - 1997 ص - 14

لذلك يعد نمط التنظيم الإداري وطبيعة العلاقات الهرمية داخل المؤسسة من بين أحد المؤشرات الكبرى التي تمتلكها المؤسسة القويّة، بحيث تجعل من الفاعلون داخلها يحملون نفس المبادئ وأسلوب العمل، فيسمح هذا بصناعة مجال قيمي واحد ومشارك يجمع بين الهويات المهنية الخاصّة بالفاعلين، حتّى تخلق نوع من الانسجام والاندماج في العلاقات و علاقات العمل المتبادلة وعلاقات السّلطة ممكنة¹.

نستخدم هذا المفهوم كمؤشر ينشأ هويّة مهنية موحّدة ومشاركة بين الأفراد الفاعلين داخل تنظيم العمل بشكل يخدم أهداف ومصالح التنظيم.

2_1 مفهوم إجرائي للتنظيم الإداري:

هو جلّ النشاطات التي ينتجها التنظيم المركزي أو الشبه مركزي للمؤسسة من قرارات وقوانين ولوائح قصد تحقيق أهداف تنظيمية مستعينة في ذلك بالمسؤولين والإطارات والمنفذين في تنفيذ هذه التعليمات في حدود مايسمح به المنصب.

3 مفهوم القيادة :

لا تتطور عمليات التغيير الكبيرة في المؤسسات من تلقاء ذاتها، فهي تستوجب تنسيقاً نشيطاً وتداخلاً إرادياً لعدد من الفاعلين الذين يشتغلون من أجل توجيه الأشياء وجهة محددة. وبطبيعة الحال، فإن التغيير يصطدم بأفعال مقصودة هي الأخرى، بغرض محاصرته وتأجيله أو إضعافه. والتي تنبثق عن هذه التأثيرات فقط من الأشخاص المتوفرين على سلطة نظامية، بل قد يحدث أن يمارس هؤلاء تأثير ضئيل، لذلك فإن التأثير والسلطة النظامية لا يتوافقان.

¹المصدر نفسه : ص123

هكذا فإن مفهومي القائد¹ Leader والقيادة Leadership يحيلان على تأثير واقعي في الأشياء، أكثر من إحالتهما على وضع أولئك الذين يمارسونه بشكل مضبوط" أو منتظم "بنيس ونان Nanus et Bennis.

فكيف يمكن لرؤساء المؤسسات الذين يتعرفون على أنفسهم وينتشرون داخل هذه المؤسسة ، أن يتعاملوا مع مهمتهم المزدوجة، المتمثلة في ضمان استمرارية العمل وقيادة الأفراد ؟

وهناك جانب آخر للقيادة، وهو التناسق الذي يمكن للإطارات تفعيل الأفكار التي يدافعون عنها في مختلف دوائر التأثير. فكل شيء يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الطريقة المستخدمة لإلهام الفاعلين بآراء الآخرين والإنصات إليهم ودعمهم والقدرة على تحريك عمليات اتخاذ القرار والرغبة ليس فقط في تقسيم العمل، بل أيضاً في تقسيم السلطة خضوع، حوار، رفض التي يتخذونها أمام رؤسائهم.

وتشكل هذه الأمور جميعها، موضوعاً للملاحظة الدقيقة التي تقوم بها جماعات الفاعلين المعنيين، ما سيدعم مصداقيتهم ومشروعيتهم من الداخل. وعنده تلتزم مسعى المشروع، فإن الجماعات الخاضعة للقائد المسؤول، تجد نفسها عاجلاً أم آجلاً ، في مواجهة مسألة ما إذا كان شخص واحد، قادراً على تحمل مسؤولية القيادة الضرورية برمتها، وما إذا لم يكن من الأفضل توزيع المسؤوليات، أخذاً بعني الاعتبار، كل من الهويات والمشاريع الشخصية وكفايات هؤلاء .

المفهوم الإجرائي للأسلوب القيادي :

هي جل الإجراءات والممارسات التي يقوم بها القائد المسؤول للتأثير علي المرؤوسين

¹مونيكا غاتر تورالو : القيادة وأساليب ممارسة السلطة . رؤى تربوية - العدد السادس والثلاثون ، لاتوجد دار نشر ، ص

من توزيع المهام وحجم المهام بدون ضغوط وتوجيههم وإدارة مشاكل العمل العمال وصدار احكام والتي يترتب عنها تأثير علي مستوى الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل .

4_الموظف الجامعي : هو ذلك الشاب الذي تحصل علي تكوين جامعي خلال دراستها لعدة سنوات في الجامعة فتحصل علي مهارات وقدرات معرفية علمية ومهنية واتجه للحياة العملية في المؤسسات لتطبيق هذه المهارات والقدرات مقابل الحصول علي أجر مادي وامتيازات مهنية وتحقيق أهداف مهنية .

سابعا الدراسات السابقة:

الدراسات العربية :

1دراسة كوثر سويسي¹ حول أزمة هوية الباحث في مجال العلوم الانسانية ، كأستاذة باحثة في علم النفس الاجتماعي مركز حوار الحضارات والأديان المقارنة بتونس ، انطلقت من تصور حول مفهوم الهوية المهنية الإيجابية في علاقتها بالإنتاجية وجودة الإنتاج تزي أن أزمة الهوية المهنية للباحث العلمي إنما ترجع إلي غياب دوره المفاعل في الواقع وهذا ما يخلق أزمة هوية سلبية. تناولت القضية أزمة الهوية المهنية للباحث من خلال الإهتمام بالمفهوم وتحليله والتعرف علي أبعاده وملامحه وديناميته والإستناد إلي نظرية التمثلات الاجتماعية 1961، ونظرية الهوية الاجتماعية . لذلك فقد ركزت علي عينة من 20باحث وباحثة في العلوم الاجتماعية حتي تتعرف علي الهوية المهنية للباحث وكيف يقارن نفسه بالأستاذ المدرس وذلك من خلال رصد تمثلات الباحث والمدرس الجامعي ركزت علي مفهوم المخيال الجمعي من خلال ما يترسخ لديه من أحكام سلبية أصدرت اتجاهه حاولت أن تهتم باستراتيجيات التغيير

¹كوثر سويسي : أزمة هوية الباحث في مجال العلوم الانسانية ، أعمال مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي التحديات وفاق التعاون ، تونس 17_18 افريل 2016.

في الهوية التي يعتمدها الباحث لتعزيز هويته . توصلت الي جملة من النتائج من بينها :

_ التمثلات الايجابية تعلقت بالأستاذ الباحث (مثقف).

_ التمثلات السلبية (لا ينتج ، لا يؤثر في الواقع ، فيلسوف ، مهمش ، غير قادر علي التدريس ، ينتج خضاب ايدولوجي مبرمج للواقع . من هذا توصلت إلي أن أزمة الهوية للباحث في العلوم الانسانية ترجع إلي طبيعة تمثلات اجتماعية عن نفسه.

_ التعليق علي الدراسة وجوانب الاستفادة منها :

لقد عرضت الدراسة في مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي التحديات ووافق التعاون ، تونس 17_18 افريل 2016. وبالتالي لم يتسنى لنا الحصول علي تفصيل الدراسة لكن بالرغم من ذلك فقد أفادتنا مؤشرات هذه الدراسة من وضع تصور لما يمكن أن نقيسه في إستبانة دراستنا وعليه فان دراستنا لم تستثني الذكور أو الإناث بل حاولت دراسة كلا الجنسين معا .

2_دراسة نسرين محمد عبد الغني¹ حول الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير الذات جامعة القاهرة كلية الدراسات العليا للتربية .

الإشكالية : إهتمت بفهم الهوية المهنية للمعلم وكيف تتشكل وتتطور مع تحديد الارتباط بين الهوية المهنية للمعلم وكل من الرضا المهني وتطوير الذات .

أهداف الدراسة :تهدف الدراسة إلي محاولة فحص الهوية المهنية للمعلم وتحديد العوامل التي تؤثر في تشكيلها والألية التي تتشكل بيها ومعرفة العوامل التي تؤثر

¹نسرين محمد عبد الغني: الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير الذات ، رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 2013

علي مستوى الإحساس بها ، كما حاولت تحليل العلاقة بين السير الذاتية للمشاركات والقيود

المفروضة علي اختياراتهن الشخصية حسب الجنس

_التعليق علي الدراسة وجوانب الإستفادة :

أجريت الدراسة في مصر وهي دولة عربية ومجتمع قريب من المجتمع الجزائري من حيث الأعراف والعادات والتقاليد وبالتالي قد يكون هناك تقارب في النتائج خاصة في مايتعلق بجانب بالإحساس بالهوية المهنية والرضا المهني ، ولكن رغم ذلك فإن الدراسة لم تتعمق بالشكل كبير في تفسير العلاقات والآثار المترتبة عن الإحساس بالهوية المهنية والضي المهني .

الدراسات الجزائرية :

3_مران حسان¹ : الهوية المهنية الإجتماعية لفئة الإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية جامعة عنابة، يمثل موضوع هذه الدراسة كمحاولة للبحث في خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية .

إشكالية الدراسة : ماهي خصائص هوية إطارات المؤسسات كفئة مهنية وإجتماعية بكل ابعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف إجتماعية وإقتصادية وسياسية خاصة وبتحولات وتحديات علي اصعدة متعددة بمعني آخر الباحث حاول من خلال هذه الاشكالية الوقوف علي أهم الخصائص التي تميز هذه الفئة من حيث الجنس السن و الأصول الاجتماعية و المسارات التعليمية و ظروفهم المعيشية والمهنية وأدوارهم وتصوراتهم استراتيجياتهم وعلي مستوى اخر وعيهم بمجموعاتهم المهنية و الاجتماعية .ومدي انعكاس كل هذا علي مستقبلهم

¹مران حسان : مرجع سبق ذكره ، ص 37

المهني ، انبثق عن هذه الدراسة خمسة اسئلة فرعية إرتبط كل سؤال فرعي منها ببعد من ابعاد الموضوع .

نتائج الدراسة : لقد بين البحث فيما يتعلق بتمثلات الإطارات الاجتماعية، أن الأبعاد والهواجس المالية والاقتصادية هي التي تسيطر على تصورات الإطارات، فيما يرتبط بتمثلاتهم لبعض القضايا : كالمؤسسة، والتسيير والنجاعة. وقد سجل ضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية،

تعقيب وإستفادة :تعتبر هذه الدراسة من أهم الدراسات التي إعتمدنا عليها في دراستنا الحالية خاصة فيما يتعلق بالجوانب الخاصة بمفهوم الهوية المهنية والالمام بتصور الوضع الاجتماعي والاقتصادي للإطار وتقريب الصورة عن الحياة المهنية و الاجتماعية والاقتصادية للإطار في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية . كما ساعدتنا في تحصيل بعض الدراسات المهمة حول الموضوع .

4_ الطيبي غماري : الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري¹ ، أجري دراسته بمؤسسة نفضال و ملبنة الأمير معسكر رسالة دكتوراه في الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان، حاولت هذه الدراسة كتصور من الباحث التركيز علي الهوية المهنية في علاقتها بالتغيرات التي عرفتها الجزائر من خلال محاولات الباحث للإلمام بموضوع الهوية في الوسط العمالي وإعتبارها نتاج التفاعلات التي تتم بين العمال داخل المؤسسة، ما جعل منها مفهوما مطاطيا على حد تعبير الباحث ، و ما زاد من صعوبة تحديده في المرحلة الانتقالية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية. إذ أنه ربط بين مفهومي الهوية في العمل و التغير الاجتماعي و ما يصحبه من تغيرات على باقي الأصعدة، و عليه جاءت اشكاليته مبنية أساسا حول هذين المفهومين ، رغبة

¹طيبي غماري :الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير معسكر، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان.2006. صص17_23

منه في رصد التغيير الذي طرأ على الهوية المهنية للعامل الجزائري من جراء التغيير التقني الذي عرفته البلاد بعد إصلاحات .

من بين إفتراضات الدراسة التحولات السياسية و الاقتصادية و الإجتماعية خلقت روحا جديدة داخل الوسط العمالي أو ديناميكية جديدة تعمل على إستثمار المكتسبات التي تحققت خارج الوسط المهني كمفهوم الديموقراطية و حرية التعبير ضمن الوسط العمالي من أجل تحقيق أو المحافظة على المكتسبات التي تحققت في السابق أي أنه إفترض إستثمار الحاضر الخارجي و الذي ربطه بما تم تحقيقه على المستويين السياسي و الاجتماعي في حاضر داخلي و إعتنى به ،

انطلق من فرضية لها علاقة بالممارسات اليومية والحياة المهنية للأفراد و حتى يتمكن من التحقق من فرضيته هذه اقترح مخططا للمؤشرات و من خلال عينة مجوئين جمعت بين عمال مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير بولاية معسكر. هدفه قياس أثر التغييرات الاجتماعية على الهوية في العمل حيث أن تغيير الثقافة السياسية و الاقتصادية المؤطرة للحياة الاجتماعية و منه الحياة المهنية من شأنه أن تحدث تغييرا في تمثلات العامل الجزائري للمؤسسة الإنتاجية و العمل إلى جانب التمثلات الدينية و العلاقات القرابية و التي تمثل كلها مجتمعة مكونات الهوية المهنية. ليثبت من خلال كل هذا الفرضية التي وضعها بحيث تتأثر الهوية المهنية داخل المؤسسة بما يحققه الفاعل خارجها.

الدراسات الأجنبية :

_5¹ AUTRET.E : La construction de l'identité professionnelle

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار التمايزو الفروقات الاجتماعية والثقافية التي تعمل علي بناء الهوية مهنية للطلبة المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة.

الإشكالية الدراسة : حول تأثير التكوين الجامعي الذي تلقاه هؤلاء الأساتذة الجدد في تكوينهم لهويتهم المهنية؟ أو كيف يدرك هؤلاء الأساتذة هويته المهنية في واقع الإجتماعي والسياسي للوسط الجديد الذي إنتسب إليه مؤخرا؟

نتائج الدراسة :

الهوية المهنية نتاج عملية متواصلة من التنشيطات الإجتماعية تبدو عملية ديناميكية متواصلة ومستمر يكتسب من خلالها الفرد قيم ثقافية وإجتماعية لتحليل المشاكل المواقف والأحداث ، فالهوية كصورة من صور الإندماج الأجماعي والثقافي مشروطه باللاوعي.

¹"الهوية على أنه مركب وديناميكي يحتاج إلى مجال تفاعلي لدراسته" ، لهذا اختارت مجال التدريس .

_عينة الدراسة إقتصرت على أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذين وظفوا حديثا حيث إنصب إهتمام الدراسة على موقف معين تمثل في الدخول في العمل، إذ أن هؤلاء الموظفين في فترة تربص تهدف لتكوين المهني أفضل، تحت مراقبة مستمرة.

لقد تم التركيز على هؤلاء لما تقتضيه المرحلة الانتقالية من تعامل بين الطلاب و أساتذته من تغيير في بعض القيم نحو العمل، مما من شأنه أن يؤثر على تشكيلهم لهويا لتبحث الدراسة حول أهم آليات تشكيل الهوية المهنية ، و لهذا افترضت الباحثة أن الهوية المهنية تتشكل من خلال عاملين مرتبطين و مستقلين في نفس الوقت فردي و آخر جماعي، بحيث يتمثل العامل الفردي في البعد التاريخ البيوغرافي مرتبط بمساره الدراسي والجامعي، مساره الرياضي وأهدافه، أما

¹ Autret . E:opcit . pp2،3

الجماعي فهو عبارة عن تلك القيم و التمثلات المشتركة بين أعضاء الجماعة التي يريد أن ينتمي إليها فهو في الأولى يوظف استراتيجيات الهوية (على اعتباره فاعل عقلائي كما صوره Crozier ليصح التمثل الذي يحمله هو عن نفسه من أجل تصحيح ذلك الذي يحمله الآخرون عنه، في حين يحاول في الثاني أن يكتسب و يتشبع بقيم و معايير الجماعة حتى يتمكن من الاندماج فيها وقد أشارت الدراسة إلى متغير ثالث اسمه أوتري بالهوية المتخصصة، حيث يبدي الفرد قدرا من التميز و يتمكن من مهنته العينة كانت تشتمل أساتذة التربية البدنية و تاريخ.

6_دراسة ليبرمان سيمور S.Liberman :

¹ LIBERMAN.S : les effets des changements de

rôle sur les attitudes

اثر تغيرات الأدوار على سلوكيات العمال ، حاول ليبرمان من خلال دراسته هذه أن يشير إلى التغيرات التي تظهر علي تصرفات وسلوك العمال تجاه الإدارة والمسيرين والتي ترجع إلي تغير الدور داخل التنظيم ، فالعمال الذين حظيو بوظائف عليا نتيجة الترقية هم أكثر ايجابية تجاه الإدارة ' يملكون تمثلات إيجابية حول الإطارات العليا، بينما لم يتم تسجيل أي تغير في سلوك العمال الذين ظلوا في مراكزهم الأولى، و عليه يشير ليبرمان إلى أن " التمثلات التي يحملها الفرد حول نفسه و حول غيره هي التي سوف تحدد حياته الذهنية والفيزيقية، و التي تحدد فعلا من خلال الأدوار التي قد يلعبها داخل الجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها" فإذا كانت هوية الفرد عبارة عن مجموع التمثلات التي يكونها. و ينميها الفرد حول نفسه من حيث هي الحيز أو الفضاء الذي يلتقي فيه ما هو نفسي مع ما هو

¹ LIBERMAN.S : les effets des changements de rôle sur les attitudes ، Paris, 1978, p 353

اجتماعي، فهي كذلك مفهوم مميز يساعد على فهم الظواهر المتعلقة بسلوكيات الأفراد و المرتبطة بتكوينه و التي تجعل الفرد في مواجهة مع الآخرين.

ثامنا المقاربة النظرية للدراسة :

لتحقيق أي بحث سوسيولوجيا لأبد من نظرية تنظم الملاحظات لنصل في مرحلة ما إلى معرفة الحقيقة . وبما أننا نهتم بدراسة الهوية المهنية للموظف الجامعي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية سونلغاز فإن هذه الخطوة أصبحت ضرورة حتمية للإشارة إلى الخلفية النظرية التي نستند إليها وتشكل مرجع تصوري لطرح مشكلة الدراسة .

بالنسبة لما يتعلق بدرستنا الهوية المهنية للموظف الجامعي الشاب كما أشرنا إليها سابقا فقد وظفنا بعض النظريات في مجال علم الاجتماع المهني كلود دوبار وسان سوليو وعلم النفس الاجتماعي المتمثلة في نظرية إريكسون ونظرية الفعل الاجتماعي لملائمتها لموضوع الهوية المهنية لأن هذه المداخل تتناول الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية، فقد حاولت مفاهيم الدراسة تفسير الأبعاد المختلفة للواقع المؤسسي و أشكال الهوية المهنية الجديدة أن العلاقة بين المؤسسة والهوية المهنية للعامل كموظف أوقفت العديد من المنظرين خاصة في مجال السوسيولوجيا ، فالهوية المهنية في مجال العمل تشكل نقطة إرتكاز وتحول لدي العامل لتحقيق الاندماج الاجتماعي والمهني ، والتوفيق الوظيفي مع الدور .

لكن في الوقع الراهن نجد أن المؤسسات دخلت في مرحلة جديدة أصبح العامل فيها لا يكتفي بالتحفيز والرضي الوظيفي بل أضحى يسعى لتحقيق هويته المهنية بإنتمائه وإنسابه للمؤسسة وهذا لا يتحقق إلا بإعتمادها علي ميكانيزمات واليات لتحقيق الدمج الاجتماعي و الثقافي بالمفهوم الكلاسيكي للكلمة وربط الهوية المهنية للعامل يهيكل

وعوامل تنظيمية للمؤسسة هذه العلاقة كانت ولا تزال محل تحليل عدة مقاربات خاصة وأن لكل نظرية خصوصيتها. فمقاربة الفعل الاجتماعي قامت على الاقتناع بأن المؤسسات الاقتصادية قادرة على تعليم الموظفين تمثيلات وقيم جديدة عن العمل والتنظيم الإداري وعن المسيرين والقادة والعمال بشكل مختلف عما يعرفه لصناعة أفرد أكثر حداثة وعصرية . هذا التصور نجده في المقاربة التي طورها

سان سوليو¹ (R. Sainsaulieu) في دراسته لثقافة المؤسسة يعتبر المؤسسة مجال لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية قائمة على شعور العامل بالانتماء لها ولكي يتحقق ذلك لابد من صناعة هوية مهنية للعامل بحيث يكتسب فيها القواعد والقيم والتمثيلات التي تستعمل داخل هياكل التنظيم وبين أفراد المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء. هذه الخلاصة لا تختلف عن تلك التي قدمتها نظرية الفعل الاجتماعي ، أو تلك التي شرحها وتوسع فيها كلود دوبار (C. Dubar) حول دور المؤسسة في التنشئة الاجتماعية.

غير أن هناك فريقا من الباحثين يعترض على هذا التصور في التأثير على الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية ، ومن بينهم إيفت لوك (Yvette Lucas) الذي يرى أن هناك عدداً كبيراً من العناصر الخارجية التي تعمل على هيكلة الحياة الاجتماعية للعمال والتأثير عليها، ويمكن اعتبار تلك العناصر كأدوات مولدة لهويات مهنية خاصة داخل المؤسسة، مثل القوانين ، المعارف والقدرات العلمية المكتسبة القبلية والانتماء للوسط الاجتماعي . وقد تتيح لنا هذه الأطروحة كشف التناقضات الحاصلة في عالم الشغل فمثلاً إرتفاع معدل البطالة وندرة العمل كلها مؤشرات تفرض على العامل تصور تبعيته للمؤسسة .

¹ Renaud Sain Saulieu: op cit .p8

ولعل طرح إيان كريب يبين "أن معظم النقائص والانتقادات التي تواجه النظرية الاجتماعية إنما تقع عندما تتجاوز النظرية الاجتماعية مجال اختصاصها"¹، لذلك فإستحالة وجود نظرية شاملة قادرة علي تفسير جميع مناحي الحياة لأن جل التفسيرات تعتمد علي مكونين أساسيين إما البنية أو الفعل . هكذا نفهم بأن نظرية الفعل الاجتماعي كبراديجم قد إلتزمت بدراسة الفعل الاجتماعي إنطلاقاً من الفكرة القائلة إنه " لا يوجد شئئ إسمه مجتمع مبتدئة بالفعل الفردي أو الفعل الاجتماعي ومنتهاية اليه .

لذلك فسناول في هذه الدراسة الاهتمام بدراسة الهوية المهنية للموظف الجامعي من منطلق نظرية الفعل الاجتماعي أو ما تعرف بي نظرية الأفراد أو نظرية الفاعلين كاتجاهات رئيسية دون الإستغراق في التفاصيل . الهوية المهنية في بعدها التنظيمي ترتبط بأهم المنظرين في هذا المجال ستكون الإنطلاقة من تالكوت بارسونز _ لماذا _ لأنها انتجت ابطار فكرياً ضخم يدعي من حيث المبدأ قدرته علي الإحاطة بجميع مناحي الحياة ، لأنه جمع بين العديد من التيارات الفكرية وزوج بين الفعل ونسق الفعل . الفن جولدن² في كتابه الازمة لقادمه الي علم الاجتماع الغربي 1970 ، لاحظ أن تطور نظرية بارسونز إنما جاءت كرد فعل علي تحديات الماركسية فإذا كانت الماركسية كنظرية عن المجتمع تدين الرأسمالية "فإن البنائية الوظيفية نظرية عامه جاءت لمجتمع الرأسمالية فهي تقدم تفسير عن مصاعب الرأسمالية ، دون أن تدينها وحين نظر إلي مصاعبها أعتبرت جزء من عملية التطور الوظيفي اللذي يرمي إلي المزيد من الاستقرار والتكامل .

لذلك فإن ما يهمنا هنا جمعه بين النظرية الكلية والجزئية الفردية المتعلقة بدراسة الفعل الاجتماعي والتي إرتبطت ايضاً بكل من اعمال دوركايم وماكس فيبر ، كواحد من

¹ إيان كريب : النظرية الاجتماعية من بارسونز إلي هيرماس ، تر محمد حسين غلوم ، عالم المعرفة الكويت 1990، ص 49

² المصدر نفسه ، ص 52

المفكرين الذين ساهموا في تكوين نظرية عن المجتمع تخذ الرأسمالية فاهتم بدراسة الفعل الاجتماعي واعطي مواصفاته فالفعل الاجتماعي (يتميز بابتعاده عن الذاتية ، يحمل معني له قيم فهو فعل عقلاني رشيد جمع بين الغاية والوسيلة).

هكذا هي النظرية الفيبرية في فهم الهوية المهنية من حيث انها ترتبط بالنشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في ظل نسق من العلاقات بين مجموعة فاعليين وفي ظل قواعد عقلانية للفعل فالهوية المهنية تتشكل من خلال فناعات ووعي بقيم النسق ووجود عمل جماعي ، والقواعد المقررة لين يكون التعاقد مؤسس للهوية المهنية . اعطي كذلك¹ نماذج الفعل الاجتماعي التقليدي والفعل العقلاني القيمي الذي تحكمه الاخلاق (كالتضحية لخدمة المؤسسة ، فهو اختياري وليس حتمي كما يري دوركايم الفعل حتمي كحتمية الظاهرة الاجتماعية) والفعل العقلاني الرشيد (توجهه قيم ذاتية واهداف واختيارات واعية تجمع بين الوسائل تقنية وأهداف) فالفريد باريتو هو الاخر اهتم الفعل المنطقي والفعل الغير منطقي واهتم بتحليل مفهوم الرواسب) نستنتج من مختلف النظريا انها اهتمت بدراسة الفعل من خلال المزوجة بين الوسائل والاهداف كفعل عقلي وكبراديهم نستلهم من مفاهيمه الموجهات الأيديولوجية للفعل لما يتعامل مع الفعل كدور تاريخي في بناء المجتمع كارل ماركس الفعل في واقع الامر ما هو الا سيرورة تاريخية تحكمه موجهات تاريخية ومواقف الأفراد ماهي إلا فناعات لها علاقة بالفكر و(تحكمه جماعة وطبقة).

تاسعا المنهج المستخدم :

إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، نظرا لطبيعة موضوع الدراسة والغرض منها. و مااستنتجناه من دراسة مؤلف مادلين غراويتز ليكون المنهج الأكثر

¹ نفسه ص 155

مناسبة لموضوع بحثنا وحسب تصور مادلين غراويتز¹ للبحث في العلوم الإنسانية تري بأن " البحوث الوصفية تنطوي علي دراسة عدد من الوقائع الخاصة وحتى يكتمل المنهج الوصفي بصفته منهج تعميم الحالة الخاصة فإنه يعتمد علي الاستقراء الإحصائي، والاستقراء التحليلي.

يعني هذا أن المنهج الوصفي التحليلي يعتمد علي البحث أو المعالجة النوعية لتنظيم معطيات الملاحظة، تنظيم محكم ومنسقا حتي لا نغرق في ملاحظ العديد من الوقائع، دون أن يكون في إمكان الباحث تنظيمها ، والمعالجة الكمية كاستدلال مستمد من ملاحظة وقائع إحصائية.

وبما أننا نعتني بدراسة أنماط وفروق الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل بمؤسسة سونلغاز فكان علينا تتبع الظاهرة وتعريفها ومعرفة مراحل تطورها واهم خصائصها ومنظريها ومن ثم الانتقال الي جانبها الملموس وتعميم الحالة للوصول الي مؤشرات ومعطيات قابلة للدراسة الميدانية والاحصائية .

فقد إعتدنا علي الأسلوب النظري . وذلك من خلال الاطلاع علي أدبيات الدراسات التي تناولت الموضوع مع الأخذ بعين الإعتبار الدراسات المشابهة التي تطرقت للمتغير التابع والهوية المهنية ، خاصة وأن موضوع الهوية المهنية قد تقاسمه عدة تخصصات قانونية و نفسية واجتماع ، حيث تجزء الموضوع وتعددت أوجه دراسته .

ومن خلال ملاحظة الباحث لعدة جوانب من الموضوع وبفضل القراءات النظرية حول موضوع الهوية المهنية والأنماط القيادية والتنظيمية ، وباستخدام الملاحظة المباشرة وغير المباشرة للممارسة اليومية للموظف الجامعي الشاب فقد إعتدنا علي إستعمال المنهج النوعي و الكمي لإثراء تفسير النتائج ، لأن المبالغة في التكميم لا تعتبر في كثير من الأحيان طموح علم الاجتماع و لا وظيفة العلم ، كما لايمكن ان

¹مادلين غراويتز : منطق البحث في العلوم الاجتماعية ، تر، سام عمار ،دار الأيوبية دمشق ، ط1، 1993، ص 15.

تكون النتائج النوعية دقيقة ومصداقية بدون أرقام ومناهج إحصائية ، وهذا ما إستخلصناه كما قلنا سابق من دراسة قراويتز

عاشرا مجتمع وعينة الدراسة :

1_10 مجتمع الدراسة :

اتسمت الدراسة بعرض بعض النقاط التي تخص ظاهرة الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل في جانبها التنظيمي وممارسات التفاعل والإتصال والمهام المهنية داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية ، وبالتالي فهي تخص الأفراد الذين مرو بتكوين معرفي جامعي ومن كلا الجنسين ، وهم فئة الشباب حديثي التوظيف كما كان تصور الباحث لحظة إختيار الموضوع ، ولكن ومن خلال الزيارات الميدانية وما إستنتجناه من الحديث الذي أجريناه مع مسؤول الموارد البشرية تبين أن عملية التوظيف قلت في السنوات الأخيرة و بالتالي وبالتالي مجتمع البحث كان يتمثل في بضع أفراد قد لا يتجاوز ال 10 مفردات الامر الذي دفعنا إلي توسيع المجال العمري للعينة من 21 الي 36 سنة .

2_10 طبيعة عينة الدراسة :

مجريات البحث أو الدراسة قادتنا إلي إختيار عينة طبقية قصدية وهي موظف جامعي شباب بالمؤسسة الاقتصادية العمومية سونلغاز وحدة الاغواط . لأنه من الصعب علي الباحث الإتصال بجميع وحدات مجتمع الدراسة فإنه يلجأ إلي تقنية المعاينة ، أي أخذ عينة من وحدات المجتمع المدروس تمثله أحسن تمثيل مع مراعات خصائص المجتمع العام . ومن أجل الوصول إلي تحقيق أهداف الدراسة قمنا بأخذ العينة الطبقية القصدية كما أشرنا لها سابقا . ونظرا لصعوبة الاتصال بالمسؤولين في المؤسسة العمومية سونلغاز والتي تتسم بالتذبذب والاختلال في التعامل مع متطلبات

البحث الإحصائية ، حيث حاول الباحث الحصول علي إحصائيات خاصة ودقيقة بعملية التوظيف ولكن تلقينا عراقيل بحجة انشغالهم بمهام خاصة أو الوقت غير مناسب لإجراء حوار مع الباحث ، وبإستخدام علاقات شخصية تمكنا من الحصول علي تعريف المؤسسة من خلال عملية التوظيف .

3_10 تحديد حجم العينة :

يعرف بأنه "ذلك العدد من العناصر التي تكون العينة"¹ هكذا أصبح أمامنا إختيار عينة طبقية قصدية و لأن تواجد أي عنصر يحقق لنا الكفاية في الحصول علي المعلومة.

عدد العمال بمؤسسة سونلغاز وحدة الاغواط فقط تقدر ب 1076 طرحنا منها نسبة الشباب من عمر (21 الي 36) حتي نجري عليها الدراسة فتحصلنا علي نسبة شباب في المؤسسة الاقتصادية العمومية سونلغاز وحدة الاغواط 537 ونظرا الي ان هذه النسبة موزعه علي فئات مهنية مختلفة .

نسبة الشباب حسب الفئة المهنية :

العامل في المؤسسة :

C 154

M 231 ميكانيك

E 161 مهندس

نأخذ نسبة 20 بالمئة بإجراء العملية الحسابية في 0,2 تحصلنا علي النسب التالية :

C29

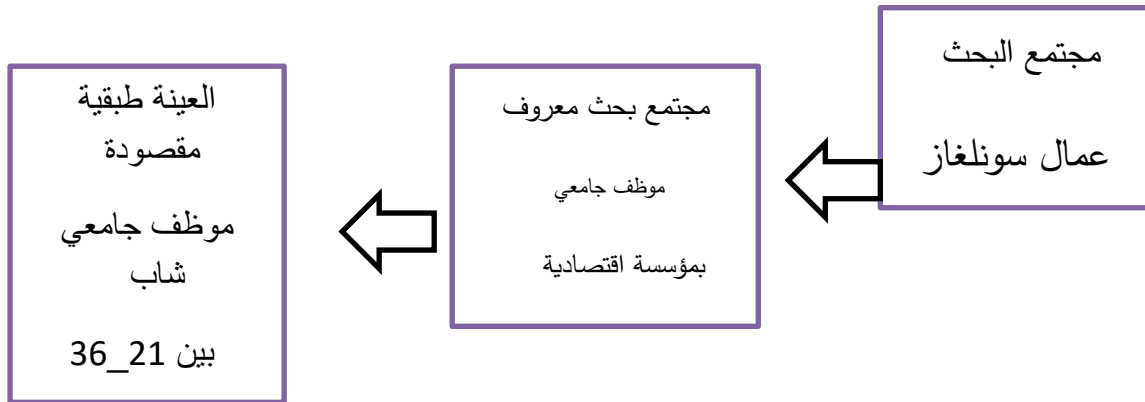
M46

E 32

مجموع أفراد العينة : 107 مفردة

و يتضمن مجتمع الدراسة، جميع العاملين في "سونلغاز" ولاية الأغواط (مديرية إنتاج الكهرباء، مديرية توزيع الكهرباء، مسير شبكة نقل الكهرباء، مسير شبكة نقل الغاز، المصلحة التقنية للكهرباء والمصلحة التقنية للغاز وتم اختيار هذه المؤسسات للتقارب في توزيعها الجغرافي وبذلك تتضمن شريحة العاملين المراكز التالية: إطارات في مصلحة . قائد مباشر ، والتنفيذيين .

ولعل المخطط رقم 1 التالي يبين المجال البشري للدراسة



إحدى عشر أدوات جمع معطيات الدراسة :

بعد النزول إلي الميدان والتقرب من واقع الظاهرة المدروسة قامنا باستعمال عدة

أدوات منهجية التي نرعا مناسبة لجمع المعطيات عن الظاهرة من بينها :

1_11 الملاحظة :

ك تقنية تعتبر مهمة لأي بحث سوسولوجي يمكن تعريفها بأنها عبارة عن " ¹ عملية مراقبة أو مشاهدة السلوك والظواهر والمشكلات والأحداث و متابعة سيرها وإتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منتظم ومخطط وهادف قصد التفسير وتحديد العلاقات بين المتغيرات للتنبؤ بالسلوك الظاهر " . حيث إستخدمها الباحث ك تقنية مساعدة ونظرا للإنشغل الدائم للموظفين وصعوبة الجلوس أكبر قدر ممكن معهم الامر الذي دفع الباحث إلي رصد مفردات يرددها المبحوثين أثناء ملء الإستمارة مع إعطاء الباحث رقم للإستمارة وتسجيل مفردات المبحوثين مع كتابة إسم المصلحة التابع لها حتي يعود إليها الباحث لتفسير إجابات المبحوثين من وثيقة الاستبيان .

2_11 الإستبيان :

استعمل الباحث الاستبيان ك تقنية رئيسية في تحليل نتائج الدراسة الميدانية وكما هو معروف منهجيا " ² الإستبيان عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد للحصول علي معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أ موقف معين " ، من الناحية الشكلية الاستبيان يشتمل عدد من الأسئلة أغلبها من نوع الأسئلة المغلقة ذات الاختيارات المتعددة ولتسهيل الإجابات علي المبحوثين توفير الوقت ، وقد احتوت الاستمارة علي 44 سؤال

الاستمارة تتضمن متغيرات الفرضية الاولي والثانية موجهة لفئة الشباب الجامعي بالمؤسسة الاقتصادية العمومية سونلغاز وحدة الاغواط ، شملت علي الجوانب التالية :

¹ محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل التنظيمية ، الأردن ، عمان ، ط2 ، دار وائل للنشر ، 1999 ، ص 73 .
² المصدر نفسه ص 64 .

المحور الأول: يتضمن أسئلة البيانات الشخصية للمبحوثين من السؤال 1 الي
السؤال 05

المحور الثاني اسئلة تتعلق بمؤشرات الفرضية الأولى : يساهم التنظيم الإداري في
تحديد أنماط الهوية المهنية للموظف الجامعي من أهم مؤشراتها
تحديد مستويات اتخاذ القرار

تحديد حجم المسؤوليات والاعمال الواجب القيام بها

تنظيم الممارسات المهنية (تفويض المهام ، تعزيز علاقات العمل ،)

المحور الثالث أسئلة تتعلق بمؤشرات الفرضية الثانية : الأساليب القيادية تساهم في
تحديد أنماط الهوية المهنية للموظف الجامعي .

تحدد مؤشرات أساليب القيادة :

عمليات التواصل المباشر مع القائد المسؤول

انجاز المهام وتحقيق الاهداف بدون ضغوط من القائد المسؤول

توجيه المرؤوسين وادارة مشاكل العمل والعمال

المحور الرابع يرتبط بالهوية المهنية : مستوي الوعي بالثوابت المهنية الشعور
بالاستقلالية في العمل ، تمثل القدرات والمهارات المهنية والمعرفية ، النضج المهني
كمؤشر للاستعداد لأداء مهام معينه

1_2_11مرحلة اعداد الاستمارة :

✓ المرحلة الأولى :

قمنا بزيارة إستطلاعية للمؤسسة كان الغرض منها التعريف بالباحث والبحث و التعرف علي مجتمع البحث مع تسجيل بعض الملاحظات الميدانية للعينة وبلورة أسئلة الاستمارة .

✓ المرحلة الثانية :

إجراء اختبار قبلي للإستمارة حيث قمنا باختبارها علي مجموعة من العمال تم اختيارهم بشكل عشوائي للتأكد من مدي قابلية الاستمارة للفهم من المبحوث

_ التأكد من بساطة وانسجام الأسئلة لخدمة الفرضية

_وعلي ضوء هذا قمنا بإجراء تغيرات علي الاستمارة

_ تقليص عدد الأسئلة

_تبسط الأسئلة

✓ المرحلة الثالثة: توزيع الاستمارة علي المبحوثين في شكلها النهائي.

_عملية توزيع الاستمارة عبر مراحل حيث قمنا بتوزيع حوالي 35 استمارة علي مستوي المصالح الإدارية من خلال تقديم عدد من الاستمارات للمبحوثين المتواجدين في كل مصلحة والتي يختلف عدد داخل المصلحة من شخصين الي خمسة أشخاص وبعتماد الباحث علي تنظيم الوقت كما نرجع في أثناء جمع الاستمارة إلي المصلحة التي انطلقنا منها وندقق في إجابات المبحوثين حتي لا يكون هناك سؤال بدون إجابة أو فراغ وأحياناً يدخل الباحث في حوار مع المبحوثين خاصة وأنهم جامعين ويعرفون جيد أهمية الإجابة علي أسئلة الاستمارة .أما فيما يخص المصالح التنفيذية وبما أنهم يعملون بأسلوب فرق العمل فقد تم إعطاء المسؤولين عدد من الاستمارات وتم توزيعها فيما بعد ، ونظرا لحجم الفراغات التي تركها المبحوثين قمنا

بالغائها ، و إعادة توزيعها من جديد كان الباحث في مرة يتصل بالمسؤول المباشر للعمل فيحدد الموعد المناسب لتوزيع الاستمارة ومن ثم متابعة المبحوثين ومساعدتهم علي فهم الأسئلة وملئها .

_ المقابلة :

استعملنا تقنية المقابلة الشبه مقننة كوسيلة علمية تمكن الباحث من الاحتكاك بمبحوثية ، وكأداة أخري تساهم في التعرف علي بعض المؤشرات التي يغفل عنها الباحث وطرح بعض الأسئلة على الموظفين بطريقة شفوية حيث ساعدتنا في بحثنا الاستطلاعي حتي نضمن أكبر قدر من التعاون مع المستجوبين من خلال تبسيط وشرح بعض الأسئلة أثناء ملئ الاستمارة وهي لحد ما يمكن أن نصفها بالاستبانة الشفوية .

_نظام التحليل الإحصائي spss

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الجانب من الدراسة المعنون بالإطار المنهجي للدراسة إلى أهم الجوانب النظرية (الإشكالية و مفاهيم الدراسة) والمنهجية التي ساعدتنا في توضيح الجانب الميداني ومجالات الدراسة كالمجال البشري (عينة البحث الموظف الجامعي الشاب) المجال المكاني (المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية سونلغاز الأغواط) وكذلك المجال الزمني ، كما تناولنا في هذا الفصل الأدوات المستعملة في البحث المتمثلة في الاستمارة و المقابلة الأدوات الإحصائية.

الفصل الثاني : الهوية المهنية في الفكر السوسيو تنظيمي

تمهيد

أولا أبعاد الهوية المهنية

ثانيا : محددات الهوية المهنية

ثالثا الدراسات السوسيو تنظيمية للهوية المهنية

رابعا حلقة اعادة انتاج الهوية المهنية بيار بورديو

تمهيد

مفهوم الهوية المهنية ظهر للإشارة للخصوصية التي يتميز بها الفرد أو الجماعة المهنية و المجتمع لإبراز السمة الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد ولكن مع تطور المجتمعات تعددة أوجه استخداماتها فارتبطت بالمكانة والدور والمهن . من جهة أخرى انقسمت ابعاد المفهوم بين الهوية الفردية والجماعية والتنظيمية، نتيجة ارتباط الفرد بالمؤسسات

هذا التطور للمفهوم انتج جملة من التغيرات علي مستوى المفهوم بسبب العلاقات الغير متجانسة بين الفرد والمجتمع او المؤسسة أنتجت أزمات مختلفة نفسية و اجتماعية واقتصادية .

أولا أبعاد الهوية المهنية :

يشير المفهوم للاعتراف بخصوصية الفرد أو الجماعة المهنية والمجتمع ، فتكشف علي أهم السمات الاجتماعية والذاتية للفرد وأهم العناصر التكوينية للهوية المهنية، كبعد معرفي ارتبط بالنموذج الثقافي والاجتماعي للفرد والمجتمع.

_1 البعد النفسي :

مدرسة التحليلي النفسي¹ لفرويد تري بأنها :تظهر في لحظة شعور الفرد بالاضطراب والتشتت في علاقاته، يعني انها ترتبط بتصوره لذاته المهنية ولفهم هذه الاضطرابات يتوجب فهم الذات المهنية و تستلزم تحليل التكوين النفسي للفرد تكوين الأنا والانا الأعلى والذات النرجسية المتعالية" .

لكن سرعان متغير المفهوم في حركة الاتجاه الثقافي الأمريكي، لدراسة الاضطرابات النفسية حيث تم استبدال دراسة المراحل النفسية لدي فرويد، بمراحل تطوير الهوية

¹ERIKSON, E.: Adolescence et crise.; Paris, Flammarion, 1972, p2

الشخصية المرتبطة بجميع أعمار الحياة والمراحل التي تشير إلى الرابط الاجتماعي والهوية.

2_ الهوية المهنية الشخصية:

يرتبط مفهوم الهوية المهنية الشخصية بالدور من حيث وجود الفرد في مجموعات كالعائلة و المجتمع . فالهوية المهنية الشخصية تأخذ الشكل الذي يناسبهم سواءا توافقت مع هويته الشخصية أم لا .
فينظر اليها كهدف تسعى الجماعة إلي حمايتها والاعتراف بها كقيمة ولتأكيد بناءها تحتاج إلي ممارسة دور محدد داخل المجموعة . وبالتالي فإن فقدان الدور المهني يعني إضعاف الهوية المهنية .

3_ البعد الاجتماعي للهوية المهنية :

من وجهة نظر ¹ Sainsaulieu R" يشار اليها من حيث نفس منطق الفعل بمعنى ان تتشارك الجهات الفاعلة في المواقف الاجتماعية التي يشغلونها ويفسر سبب التوترات و النزعات بين الافراد داخل جماعة الانتماء إنما يرجع إلي ضعف الاستثمار في العلاقات بين الزملاء والتسلسل الهرمي للسلطة دخل تنظيم العمل كمؤسسة .
فالمؤسسة تعتبر مجال خصب لرصد التغيرات الحاصلة علي مستوى الهوية المهنية للعمال ، فعملية التفاعل بين هياكل المؤسسة والعامل كشخص مستقل عنها تشكل الحيز لحدوث هذا التفاعل" .

_تعريف مفهوم الهوية المهنية (Cl.Dubar 1991) تناول المفهوم من منظور

الجماعات المهنية ولكن هذا لا يمنع من وجود خصوصية شخصية تمثل الفرد وتميزه عن الاخرين من وجهة نظره هي ² "أفعال تعطي معني للإشارة إلي فئة مهنية محددة

¹ R. Sainsaulieu :opcit p.4

²Ibid.p 7

من حيث النوع والحقوق القانونية ، والمكانة داخل المجتمع ، وتسميتها من قبل المجتمع. لها جملة من الخصائص والفعل التي تجعل الفرد ينتمي الي جماعة مهنية . تعريف "هابرماس"¹ الهوية المهنية تعرف من خلال طبيعة النشاط الممارس من قبل الفرد كهوية معرفية تعبر عن الذات المهنية ". كما نجد بعض النظريات في علم الاجتماع تميل لتحليل الهوية المهنية في المؤسسات فلا يمكن تحليلها خارج أنظمة العمل كعملية تنتج عن توازن القوى بين جميع الجهات والفئات المستخدمة.

حسب تصور Goffman جوفمان² " الهوية المهنية ماهي الا هوية افتراضية تتعلق بطبيعة الأدوار الممارسة من قبل الأفراد انفسهم . وهذا التداخل للأدوار لا يتم تحليله و فهمه بمعزل عن الوسط الإجتماعي والثقافي للفرد .لان عمليات التفاعل التي تصدر عن الشخص بأشكالها المختلفة كنزاع وصراع داخل الجماعة المهنية تمثل هوية مهنية ظاهرة وهوية مختفية في الجانب الشخصي للفرد .

نفس هذ التصور تناول كلود دوبار المفهوم كفعل ملزم تعمل علي اعادة بناء نفسها لتتكيف مع الجماعة ، مقابل الحفاظ علي جانبها الموروث أ الممنوح المتوارث كهوية من (الاسرة و المدرسة) كمؤسسات للتنشئة الاجتماعية الأولية.

4_ البعد الغائي وهوية الهدف:

يقصد بي الهوية المهنية كهدف تلك الهوية التي ترتبط بنوع الفرد كهوية عرقية وهوية الطبقة الاجتماعية ، كموروث ثقافي واجتماعي يصل للأفراد عن طريق الآباء ، ليتم تحديد إنتمائهم الفكري والاجتماعي والمهني، مثلا تحديد ما سيدرسه في مرحلة الجامعة إختيار التخصص المهني ، ونمط انتمائه المهني ، يتم بناؤها عير اليات ومحطات التنشئة بتسخير كل الوسائل إنطلاقا من نمط المدرسة المدرسون ، النظام المدرسي و البلد و الخلفية الأسرية قبل مواجهة عالم الشغل .

¹ Ibid. p 9

² R. Sainsaulieu : 'identité au travail.. opcit 60

يري بيار "بورديو" Bourdieu¹ أن إشكالية بناء الهوية المهنية يتطلب معرفة أسباب الممارسات الفردية والجماعية للمهنة ومدى فعالية مؤسسات التنشئة الاجتماعية هنا فقط تأتي الاختلافات المهنية والاجتماعية. للحصول على وضع اجتماعي متوقع للانتماء إلى مجموعة مهنية محددة مسبقاً.

ثانياً : محددات الهوية المهنية :

1_مبدأ الهوية المهنية :

من خلال القراءات التي تمكنا من الوصول إليها، توصلنا أن نشأة الهوية المهنية يتحدد بعاملين هما، عامل الهوية الاجتماعية وعامل الهوية الشخصية (الخاصة). يكتسب الفرد استعدادات وثوابت الهوية المهنية نماذج ثقافية وقيم ومبادئ ترسم حدود إختياراته وأهدافه المستقبلية .

هذا التكوين المعرفي قد يصل بالفرد إلى إختيارات يلتزم بها ويسعى إلى تطويرها والاستمرار فيها لتحقيق هويته الشخصية و الاجتماعية أو يصطدم بالواقع ، ويعاني من إضطرابات سلوكية ترتبط في ابسط معانيها بأفعال غير عقلانية والهروب من هويته المنتجة ، ستوارت ميل² "الهوية المهنية كهوية شخصية تشير للفرد من حيث انه يملك عقل واعى بحقيقة الفعل"³ .

2_هوية الأنا :

يري أريك اركسون⁴ "أن مفهوم الهوية ماهي الا مركب أخلاقي وعمليات عقلانية تعطي دافع وحافز للفرد للاستمرارية والتطور" .

¹ibid, p69

²طوني بينيت : لورانس غروسيبورغ ، ميغان مورس ، : مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم المصطلحات الثقافية و المجتمع، تر

سعيد الغانمي، بيروت، لبنان، طبعة أولي، 2010، ص 101

³ خليل عبد الرحمن الطرطشاوي: مرجع سبق ذكره، ص14.

⁴ المصدر نفسه، ص 44.

تعني شعور الفرد بالنفرد والتميز وتحقيق الذات المهنية ، كشخص مختلف عن الآخرين، هذا إحساس بالوجود، يحدد للفرد ما يريد أن يكون عليه في المستقبل، من خلال تحديد أهدافه وعلاقاته مع الآخرين وأدواره الاجتماعية .

1_2 الهوية المهنية بين الأنا الشخصية والذات:

هناك جدل كبير حول مفهوم الشخصية وهوية الأنا فهناك من يرى أن الذات وهوية الأنا لها مدلول واحد لدي علماء النفس ، أما الفريق الآخر فيؤكد علي أن المساوات بين المفهومين أمر غير مقبول . حتي يكون الأمر أكثر وضوح يجب تناول مفهوم الذات

عند روجرز¹ يعتبر الذات تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية و التصورات والتقييمات الخاصة بالذات ، يبلورها الفرد ويعتبرها تعريفا نفسيا لذاته" .

مفهوم الذات عنده عبارة عن مفهوم شعوري، يستوعبه الفرد ويرتبط بنضجه المهني بسبب التلقين التعلم و وتلبية الحاجات و من القيم والمعتقدات .

ويرى الزهران² أن مفهوم الذات عبارة عن تكوين معرفي منظم ومتعلم ، للمدركات الشعورية ، والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات يبلورها الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته".

ويعرفها النابلسي،³ بأنها مجموعة الأفكار والاتجاهات، في أي وقت من الزمان أو المكان (كبنية إدراكية منظمة المشتقة من خبرتنا عن انفسنا)⁴ .

إذن من خلال هذا الطرح لبعض التعريفات حول مفهوم الذات نجد بأن هذا المفهوم يعكس الجانب النفسي للفرد، كعمليات إدراكية، والشعور والدافعية في تفاعلها مع الذات ، والذات الاجتماعية والمعرفية.

¹المصدر نفسه ، ص 54 .

²نفسه ، ص 55

³نفسه ، ص 56 ، 57.

⁴طوني بننيت وآخرون . مرجع سبق ذكره ، ص 70.

بينما مفهوم الهوية الفردية فهي مرحلية التكوين، لأنها تمر بمراحل لكل مرحلة خصوصيتها واستقلاليتها عن الأخرى، ويعتبر اجتيازها أساس لبدء مرحلة جديدة، لتتضمن فكرة تصور الفرد لنفسه، ومن هو وما سيكون عليه في المستقبل. ¹ تعرف الهوية بأنها الرعاية الذاتية أو تقويم الهوية الشخصية مع الحرص علي التطابق مع الذات واستمرارية الفرد .

فكرة الهوية جاءت بمعنى: التطابق العقلي مع الذات، فصارت الذات في السير الذاتية تنحو إلي الانتظام حول مجموعة من الصفات الثقافية الأخرى كالخاصية، والشخصية، والتجربة، و الموقع الاجتماعي وأسلوب الحياة " ، يعني هذا أنه إذا وجدت تحولات علي مستوى معايير التميز الفردي، فإن مبدئ وحدة السير الذاتية وتماسكها واستمراريتها وحتى تراكمها تبقي عبر الزمن

الهوية الفردية بهذا المعني تعكس الصورة الكاملة للفرد، في إطار ما حققه، وما هو عليه، وكيف تكون سيرورته في المستقبل، لتصبح فكرة الهوية تبحث في الظروف النفسية الاجتماعية المساهمة في تشكيل شخصية الفرد.

وهذا ما أشار اليه إريكسون² ببعد التبادل النفسي الاجتماعي، في تكوين هوية الأنا، باعتبارها العلاقة المتبادلة بين الفرد وسياقه الاجتماعي.

فهي ليست مجرد اعتراف شخصي بالذات، لكنها تقتضي أيضا اعتراف اجتماعيا بها فحتي عندما يستطيع الشباب تحقيق هوية المهنية فإن المجتمع لا يعترف بها أولا يفهمها لهذا وحسب رأي إريكسون يفتقر إلي الهوية، فالاستجابة الاجتماعية. متغير حاسما في حل أزمة الهوية لدي الشباب.³ توصل الي أن تشتت هوية الأنا ناتج عن عدم صياغة وتشكيل الفرد هوية خاصة وبالتالي عدم القدرة علي تحديد أهدافه

¹ هاني جزار : الشباب وأزمة الهوية ، رؤية نفسية إجتماعية، دار " عين شمس، الهرم، ط1، 2009، ص25.

² المصدر نفسه ، ص 27.

³ انفسه ، ص 28.

المستقبلية سواء التعليمية أو المهنية فهو يؤكد علي وجود علاقة تربط الشخص مع العالم المحيط به .

يري أن تحقيق الهوية المهنية مهمة شاقة وحتى يتهيأ الشباب للوفاء بها والالتزام بمتطلبات الهوية التي شكلها عبر التجريب الشخصي للأدوار المختلفة ضمن محيطه الإجتماعي ، وبالعثور علي هذه المكانة يكتسب الشباب إحساس بالاستمرارية والتماثل يعني هذا أن الشباب إذا تحصل علي الفرص المناسبة لتحقيق ما أسماه بهوية الأنا وفي جو خالي من الصراع ، فإن هوية الأنا ستدخل ضمن بنية الولاء و الالتزام ،نحو خياراته المهنية ، كما إعتبر أن الولاء والالتزام مؤشرات يستدل بها علي قوة الأنا .

ولتحقيق الهوية المهنية لدي الشباب بمقدوره الإجابة علي جملة من الأسئلة من هو، وأين يتجه، وكيف يراه الآخرون، هكذا يصبح بمقدور هم إدراك المكانة الملائمة له، داخل النسق الاجتماعي، ليتقدم بثقة إلي المرحلة التالية . غير أن الفشل في تحقيق هذه الهوية فإنه يفقد الهدف، ويدخل في مرحلة الشك في الذات ويعاني من خلط الدور. يري أن حل مشكلة الهوية الذاتية تتعلق بحل مشكلة هوية الدور والتوافق بين الدوافع ، ويؤكد أن فشل الشباب يرجع بالدرجة الأولى إلى عدم القدرة على التكيف مع الدور،المتعلق بهويته الشخصية و يرجع ذلك إلي قلة الخبرة المتعلقة بالدور، تجعله غير مقبول في المجتمع أو بسبب الضغوط الناتجة عن الأسرة أو المقربين، يمكن أن تؤدي إلى ما يسمي بالهوية السلبية"¹ .

فتشتت الأنا ناتج عن عدم القدرة على صياغة وتطوير وجهة نظر متماسكة، فتصبح عائق أمام تطوير الأنا وغياب الثقة بقدراتهم وإنجازاتهم، تجعلهم عاجزين في الاتصال بالهويات التكنولوجية لجيلهم، وأهدافهم المهنية.

¹ المصدر نفسه ، ص ص 30 ، 33 يتصرف .

1_1_2 عملية تكوين الهوية :

الهوية تنمو منذ مراحل الأولي للعمر لتستمر وتتطور وتتغير عبر مراحل الحياة والإحساس بالهوية يبدأ منذ إدراك طبيعة التفاعل والعلاقات الاجتماعية لذلك فإن مارسيا بحث في فكرة إريكسون للنمو النفسي والاجتماعي، ليصل بذلك إلى أربعة مكانات للهوية يمكن تصنيف الناس من خلالها :

- **تحقيق الهوية¹:** تتعلق بأشخاص كافحوا في سبيل الوصول إلى أهدافهم ، كما أنهم يبدون التزامات تجاه ما استقروا عليه من خيارات مهنية ، وإيديولوجية وقيمة ، ويؤمنون بالذات والقيم ، ليصبح لهم أسلوب حياة خاصة يتفاعلون به مع الآخرين.
 - **تعليق الهوية :**
- تمثل أشخاص يبحثون على هوية شخصية ولم يتمكنون من التوصل لها و غير قادر على الالتزام بالوعود والتعهدات، أو يبدي التزامات سريعة ووقتيية .

● انغلاق أو تعليق الهوية :

إنه شخص يبدي التزامات محدد ، غير أن هذه الإلتزامات ليست نتيجة الاستكشاف والبحث الشخصي، إنها إلتزامات جاهزة يقدمها الآخرون ويقبلها الشخص دون مناقشة، علاقاتهم تتسم بالقولبة والنمطية ويقرون بعلاقات وثيقة جدا بأبائهم ويشددون علي الإلتزام بالقيم الأسرية ، فإن سئلت أحدهم ماذا تريد أن تكون ؟ تجده يجيب أريد أن أكون مثل أبي وإنهم باختصار يفتقدون المبررات والأسباب الشخصية لما يكونونه أو لما يردونه .

• تشتت أو إنتشار الهوية : يعاني الشباب صاحب هذه الهوية من أزمة ، فليس له تعهد لخطط ، وعادة ما يوصف بأنه صاحب التقدير المنخفض للذات، ويوصف بالعلاقات السطحية مع الآخرين .

3_ الهوية المهنية للجماعات :

يري إدمون مارك ليبانسكريان¹ تبني الهوية المهنية للفرد ترتبط بشكل جزئي بالجماعات التي ينتمي إليها لكن كيف تصيغ الجماعات هويتها الخاصة بها؟

3_1 تعريف الهوية الجماعية :

عرفها² تاجفل (tajfel) جزء من مفهوم الفرد عن ذاته ، الذي يتغذى من إدراكه كونه عضو في جماعة اجتماعية أو جماعة أو جماعات ، وما تمنحه تلك العضوية، من اعتبارات قيمية ووجدانية منسوب لها .

وعرفها ديوكس "deux" هي الأسلوب الذي به نعرف أنفسنا بدلالة عضويتنا في جماعة معينة .

وعرفها ندرافس يورنو³ ANDRAFESYURNO: إستدخال الفرد لخصائص الجماعة التي ينتمي إليها لتصبح هذه الخصائص جزء من هويته.

أما في قاموس علم النفس، فقد أشار ترنر وتاجفل، إلي أن الهوية الاجتماعية هي نتاج إدراكات الفرد كونه عضوا في جماعة معينة، ومشاعره التي يبيدها نتيجة انتسابه لتلك الجماعة ، وهذا الانتساب لا يتحدد بالعلاقات الشخصية المباشرة أو التفاعل الاجتماعي لأعضاء الجماعة ، بل إن العامل الحاسم في ذلك هو المصير المشترك الذي يربط الأعضاء المنتمين لتلك الجماعة. كتتنوع المكانة والطبقة الاجتماعية و المهنة والانتماءات.

¹ ادمون مارك ليبانسكري: كيف تتشكل هوية الجماعة، تر ماري شهرستان، مجلةالوسط ، البحرين ، العدد 3177، 2011، ص243

² بشري عناد مبارك: التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية ، لدي العاطلين عن العمل ، مجلة الفتح ،جامعة المستنصرية ، بغداد ، العدد 53، 2013 ، ص 73.

³ المرجع نفسه ، ص 81.

بين تاجفل و تيرز :¹ "أهمية التركيز علي الجماعات وليس الأفراد ، بدون التقليل من مفهوم الذات كجزء من الوظيفة النفسية لأن التعامل مع المجتمع يحتاج إلي الشعور بحقيقة الذات ، و لا يتحقق ذلك إلا من خلال المقارنة لتزيد قيمة تقدير الذات ، فإذا كنا أعضاء في مجموعة لها ماهيتها، نري أنفسنا من خلالها وكلما كانت الجماعة الاجتماعية مدركة لوعيها وإنفتاحها ومعارفها إستطاعت الذات لمتماهية أن تساوي معرفتها مع تلك الجماعة " والهوية الاجتماعية كمنظريه فرضت نفسها علي مختلف العلوم ، علم النفس الاجتماعي والتنظيمي، وعلوم السياسة واللغة ولعل هذا النجاح يعود إلي مبادئها الملائمة التي تساعد الباحث علي تفسير السلوك الجماعي.

يؤكد تايلور² أن الجماعات الضعيفة أو الأقل من المستوي ، غير كافية وحدها علي تغيير وضعها (الحراك الاجتماعي) فلا بد من بدائل معرفية. لذلك كانت ثلاث استراتيجيات للهوية الاجتماعية³:

_ الأولي تختصر في مفهوم الاندماج و الانصهار مع غيرها من خلال تغيير الثقافة

_ ثانيا إعادة النظر في التقويم والتقييم بهدف تحقيق تقييم اجابي .

_ ثالثا الإبداع عبر الإدراك لوعي التطورات لاحقا بمعطيات الحياة وأثرها

لقد حاولت الهوية الاجتماعية التأكيد علي أن السلوك بين الجماعات يرتبط بالهوية الاجتماعية، في حين أن السلوك بين الأفراد يرتبط بالهوية الشخصية وتبرز النظرية شعور الأفراد بعضويتهم في الجماعة ،عندما يدركون أوجه التشابه بينهم وبين الأفراد الاخرين، فعملية إدراك الذات لا تتم إلا من خلال ذلك التشابه وتحفيز الذات معرفيا.

تري كاترين هالبرن ان الهوية⁴ في بعدها الاجتماعي هي تخيل جماعات إجماعيه وتأسيسها والإنتماء الجماعي لها".

¹ نفسه ، ص 3.

² طوني بينيت :، مرجع سبق ذكره ، ص 71.

³ كاترين هالبرن : مرجع سبق ذكره ، ص 4 بتصرف

يعني هذا تحقيق "1 مبادئ الوحدة والاستمرارية، فيصبح منطق العلاقة يفسر بالذات الجمعية ، وتصور الجماعة بوصفها كيان منسجما ومتجانسا، ذات جوهر مشترك دون تعقيدها كوحدة العائلة ووحدة الدم المشترك و الوطن ، من جهة ثانية الجماعة تبحث عن التميز والاستمرارية بين الاجيال السابقة واللاحقة فتحافظ علي ثقافتها و ذكريتها وترثها وقيمها وبالذات علي أفرادها² هارلمبس وهولبورن.

جورج ميد طرح فكرة الوعي بالذات واعتبرها نتاج تفاعلات اجتماعية يدرك من خلالها الفرد تميزه ولكن بانتمائه للجماعة. يعني يدرك الفرد هويته الذاتية من خلال تعريفه للجماعة المنتمي لها .

حسب رأيه أن كل فرد يري هويته بتبني وجهة نظر الآخرين، ووجهة نظر المجتمع الذي ينتمي اليه "الهوية ليست معطي أولي في الوعي الفردي ، بل هي حصيلة آلية جماعية و اجتماعية تتدخل فيها كل فترات الطفولة ، فمثلا إكتساب اللغة ، تؤدي إلي معرفة نفسه ، بقوله أنا، وممارسة الألعاب تعلمه أخذ الأدوار وتحمل هويات جاهزة تماما ، إذن هذه القواعد ترسخها وتثبتها العائلة، المدرسة، الاصدقاء، فتشكل قيم الفرد"

يبدو أن التفاعلية الرمزية استطاعت أن تضبط العلاقة بين الهوية الفردية والاجتماعية، هذه المدرسة تبحث بالضبط في الطريقة التي تتشكل عليها التفاعلات الاجتماعية وبناء رمزية مشتركة أو وعي الفرد بنفسه.

يريستوارت هول³ يري بأن التفاعلية الرمزية أفضل مثال يعبر عن فكرة الهوية فهوية الفرد تتشكل فقط من تفاعل الفرد مع الآخرين .فنظرة الفرد للآخرين تتشكل جزئيا من نظرة الآخرين له و حسب فريق التفاعلية الهوية تعمل كجسر بين الفرد الاجتماعي والفرد الخاص، فيمتلك الأفراد هوية معينة ، يتمثلونها بقيم ومبادئ تصاحب تلك

¹ هار لمبس وهولبورن : سيبولوجيا الثقافة و الهوية ، تر حاتم حميد محسن ، دار كيوان سورية ، 2001، ص ص96،97

³ إيان كريت : مرجع سبق ذكره، ص،ص 119، 121

الهوية، تسمح لسلوك الفرد ليكون مشابه للأخرين و تجعل السلوك أكثر نمطية وانتظام في المجتمع".

فالهوية تعبر عن طبقة معينة تشجع الناس على التصرف بطريقة معينة فالطبقة العاملة التقليدية أو الطبقة الوسطية لهما هويات مختلفة وإرتباطات لمختلف الثقافات الفرعية، لتشكل بناء أو هيكل الطبقة في المجتمع الأكثر حضوراً.

يرى هول¹ "بأن الهويات قامت بدمج البنى الاجتماعية وتحقيق الاستقرار لكل الثقافات فأصبح بالإمكان التنبؤ بها".

الهوية عند جورج ميد ارتبطت بمبدأ التكلم عن الذات والعقل والمجتمع ونقطة البدء عند ميد هي مناقشة الخصائص التي تميز الإنسان و إستخدام اللغة " أو الرمز الدال. يرى أن "الإنسان بإستطاعته الإعتذار بسبب اللغة وسوف يفهمه الطرف الأخر في عملية تبادل الحديث، أما الحيوانات فهي ليست قادرة على تمثيل دور الأخر في إحتكاكها مع بعض، إذن ومن خلال هذا المثال نجد أن الرمز الدال أو اللغة بصفتها معنى مشترك يتطور في سياق عملية التفاعل .

التفاعل الاجتماعي يولد² "المعاني والمعاني تشكل عالمنا وهذا يعني أننا نخلق عالمنا بما نضفي عليه من معاني فقطعة الخشب مثلاً هي قطعة خشب غير أننا في حياتنا اليومية قد تصبح لها معاني وادوار مختلفة يعني ذلك الدور التي تلعبه قطعة الخشب في حياتنا اليومية نتيجة التطور والتغير للمعاني .

قد وضع المفكر الفرنسي إيكس ميكشيليلي³ تعريفه للهوية الاجتماعية "هي منظومة متكاملة عن المعطيات المادية والمعنوية والنفسية والاجتماعية فهي تشمل عمليات التكامل المعرفي وتتميز بوحده التعبير علي الإحساس بالهوية والشعور بها فالهوية

¹سعيد إسماعيل علي : الهوية والتعليم، عالم الكتب، القاهرة ، 2006 .ص27.

²المصدر نفسه، ص 28 .

³سليمان بن عبد الله العقيل: مرجع سبق ذكره، ص256.

هي وحدة من المشاعر الداخلية التي تتمثل في وحدة من العناصر النفسية والاجتماعية او المادية التي تجعل الفرد يتميز عما سواه بوحدة الذاتية.

وتعرف علي أنها¹ "عملية اجتماعية سيكولوجية تتطوي علي تمثيل وإستدماج قيم ومعايير أو توقعات وأدوار اجتماعية، متصلة بشخص أو أشخاص آخرون والتعبير عن السلوك والتصور الذاتي، وتشير الهوية الي بعض العلاقات الاجتماعية التي ترتبط بالشخص، وتتصل بالأدوار الاجتماعية والجماعات الاجتماعية " .

يمكن للفرد من خلالها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الإجتماعية التي ينتمي إليها والتي عن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتما إلي تلك الجماعة.

3_2 التماثل و التبادل في الجماعة :

فالتماثل كما يبرزه التعريف الاجتماعي² للجماعة هي تفاعل بين الأفراد مع بعضهم البعض لديهم هدف مشترك ويقوم بينهم نمط مستقر من العلاقات ليعتبروا أنفسهم مميزين فداخل الجماعة يدرك الفرد أنه أحد أعضائها و يعترف بالنماذج الحقيقية والأصلية التي تقدمها الجماعة والمتمثلة في الشخصيات التي لها شهرة كمثل يقتدي به لأعضاء المجموعة.

³ قد عرفها دافيس Davis "إنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها " ويعرفها توسي TOSI "بأنها إجتماع عدد صغير نسبيا من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم ، ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالإنتماء لعضوية الجماعة الواحدة .

وعرفها ويفر⁴ Wifar "إنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها " .

¹ جبرالد جريبرج ، روبرت بارون :إدارة السلوك في المنظمات، دار الريخ للنشر_لبنان، 2004، ص 285.

² محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار النشر وائل، لبنان، ط2، 2004 ص187.

³ حسين محمد حسن الشماع ، خضير ناظم محمد : نظرية المنظمه ، دار النشر الريخ ، بيروت ، لبنان ، ص 135.

⁴ ايان كريب : مرجع سبق ذكره ، ص 122.

فكرة التماثل والتشابه داخل الجماعة أشار إليها جورج ميد "بمفهوم الرمز الدال لأنه يمنح البشر قدرة على التأمل في ردود أفعالهم والاستعداد لها.

يقصد بذلك أن عملية¹ التفاعل تخلق عالماً مشتركاً وعملية التأويل الداخلي هي عملية محاثة بين جزئين مختلفين من الذات." إذن فقد أشار إلي التماثل والتشابه بوصفه لعملية المحادثة التي تحمل أنماط من التفاعل، وتعبّر عن مفهوم الذات من جهة ومفهوم التنشئة الاجتماعية من جهة ثانية .

وبالرجوع دائماً إلى الرمز الدال، نجد أنه يشير إلى ردة الفعل ذاتها التي يثيرها الفرد في الآخرين لذا يمكننا النظر إلى الذات المهنية كما ينظر إليها الآخرون. يرى ميد في هذا الرمز الدال مصدر للإبداع والأصالة والتلقائية.

ثم إن التفاعلية الرمزية انتقلت من استعمال اصطلاح الذات إلى استخدام اصطلاح الهوية بدأ من سنة 1963 وذلك حين نشر إيرفين جوفمان² أحد رؤساء هذه المدرسة، آثار ملاحظات في أسلوب التعاطي مع الهوية اهتم بالأساليب التي نسلوها لأداء أدوارنا و (هي بمثابة توقعات تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة هي بمنزلة نصوص نقوم بتمثيلها " .

هكذا نجد أن الهوية الاجتماعية عبارة عن استراتيجيات يحددها الأفراد و الجماعات لإضفاء طابع التميز، ولتحقيق مصالحهم ومشارعتهم الخاصة حسب رغباتهم. لارتباطها بالأفراد والجماعات، ضمن الإطار الأيكولوجي أو البيئي لتجيب الهوية عن التساؤل من نحن ومن هم، هذه التساؤلات تؤسس أوجه التشابه والاختلاف بين الهويات ويتم تصنيف الأفراد والمجتمعات من خلالها .

إذن التماثل له دور بارز في تحديد الهوية الاجتماعية، كفاعل في بناء الهوية الفردية واستتباط القيم، و النظم والمثاليات العائلية و الاجتماعية .

¹مرجع نفسه ، ص 122
²مرجع نفسه ، ص 123.

3_2_1 الجماعة الديناميكية :

يبدو أن هناك مجموعات لها خصائص وسمات مشتركة بين أعضائها ،هذا وإن تأتي فمن نفس تأثير المؤسسات الأولية علي الفرد (التربية، والعناية، والقيم، والعادات، والتقاليد).

لذلك فقد إقترح عالم الإجتماع بيار بورديو فكرة المظهر العام للمعرفة كوصف لما هو مشترك بين جميع أعضاء المجموعة التي لها نفس نمط التجربة. فهذا النظام المعرفي للتصرفات الدائمة والقابلة للتغير تضم كل التجارب السابقة كمخزون للآراء والأفعال. يبدو أن جل الاجتهادات في مجال علم النفس وعلم النفس الاجتماعي، جاءت لتعميق التفاعل بين الأبعاد الاجتماعية للهوية.

ولقد إقترح بيتر تاب¹ "فكرة التفاعل البنائي بين الشخص، وبين المؤسسات بما فيها المؤسسات العائلية، المدرسة، الجامعة الخ . وتلقي هذه الفكرة الضوء علي أليات وسيرورة التماثل والاستنباط للنماذج الاجتماعية مؤكدا في الوقت نفسه علي أن الموضوع ليس الإشباع الميكانيكي و الأحادي الجانب للفرد في بيئته، وإن كان هناك عملية تكيف اجتماعي للفرد داخل المجموعة لكن يوجد أيضا عملية² تمايز وهي سيرورته يتمايز بها الفرد عن الآخرين ، فيخلق صفات خاصة به، ويحاول أن يؤثر بمشاريعه علي محيطه الاجتماعي". وتعرف³ "كسيرورة وليست كحالة لأنها لا توجد دفعة واحدة بل تبني وتعديل مع الزمن، تميز مجموعة بشرية تتبني نسق معرفي موحد، ويرتبط أفرادها برابط عاطفة قوية تتجسد في الواقع الاجتماعي، من خلال أنماط سلوكية موحدة تتناقلها الأجيال .

¹ادمون مارك لياينسكي:مرجع سبق ذكره ، ص 244.
²طبيبي عماري: هوية الازمة،ام ازمة الهوية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة باتنة، الجزائر العدد 15 ،2006، ص76.

إذن الهوية الاجتماعية ليست مجرد انعكاس لتماثل ضمير الفرد وانتمائه لأدوار اجتماعية ، إنها كل ديناميكي (تنشيط فعال) حيث يتفاعل جل عناصره في تكامل أو صراع ، وهي تنتج عن استراتيجيات انتمائية يحاول من خلالها الفرد الدفاع عن وجوده ، ورؤيته الاجتماعية، ودمجه في الجماعة و في الوقت نفسه يقوم ذاته ويبحث عن تماسكها الخاص بها .

3_2_2 الروح المعنوية للجماعة:

الروح المعنوية كما عرفها العالم ألبورت " الروح المعنوية القوية بأنها إتجاه الفرد نحو الجماعة " ¹ ليصبح الشعور بالإنتماء إلي الجماعة بمثابة مكون أساسي لتقويم تماسكها وقدرتها (كتطوير ثقافة).

وقد إقترح ألبورت عدة نقاط لإبراز مفهوم الروح المعنوية منها:²

- شعور الفرد بالإنتماء و الإنسجام، والتعاون والتكامل مع أفراد المجموعة لان هذا لا يرضي دوافعه فحسب بل يزيد من شعوره بالأمن و الثقة.
 - علي الفرد أن يوظف مبادئه ومعتقداته وفق متطلبات الجماعة حتي يستطيع أن يحقق التجانس.
 - الجماعة لابد أن تتقادي الصراع و الشحاء حتي تتقادي التشتت.
 - لابد أن يبرز الفرد إمكانياته وقدراته، حتي يستطيع فرض ذاته والتأثير في الجماعة و حتي يستطيع الدفاع عن قيمه .
 - مبدأ الجماعة يفرض بعض القيم ، والمبادئ ، والمعتقدات ، لهذا وجب علي الفرد التمسك بها ، وجعلها مرجع أو مصدر لتجديد الطاقة، وثقته لتخطي الصعوبات " .
- فاذا كانت الهوية الشخصية تستند إلي الإعتماد والأخذ من الجماعة، فان عملية التبادل تؤسس للهوية الاجتماعية التي تعمل علي ابراز خواص الصفات الفردية علي

¹محمد عويضة: علم النفس الصناعي ، دار الكتب، بيروت و لبنان، 1996، ص 154.
²المرجع نفسه ، ص 156.

المجموعة. لأنه عند تشخيص الجماعة يضاف عليها خصائص الأفراد المكونة لها، لذلك فإن تجسد الهوية الجماعية أو هوية الجماعة يقوي انتماء الأفراد لها، بالمشاركة و الانتساب إليها فهي ليست حكرًا علي طبقات اجتماعية معينة بل الجميع .

الهوية الاجتماعية تعتبر بمثابة رمز تجسيد إجتماعي مبني علي المعتقدات، والقيم ، لذلك يبرز تصور الجماعة ووحدتها من خلال تمايزها عن الآخرين بتشكل مماثلة بين الأعضاء لتحقيق ذاتها وتصنيفها، ولعل وجود الصراعات بين مجموعات، أو جماعات أخرى لإبراز هوياتها ورفض ما ينسب إليه.

ثالثا الدراسات السوسيو تنظيمية للهوية المهنية :

سننطلق من عرض أهم النظريات والاسهامات التي تناولت موضوع الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل من خلال استخدام مفهوم النخبة، الكفاءات و الإطارات او أصحاب الشهادات العليا وهي موضوعات عادة ما ترتبط بعلم الاجتماع التنظيمي . لهذا سنبدأ بعرض إسهامات "رينو سانسوليو Sainsaulieu الذي أكد علي أهمية هذه النخبة مع بروز التنظيمات الحديثة

1_ نماذج الهوية المهنية عند رونو سانسوليو Sain Saulieu:

توصل "سانسوليو" إلى أن التنظيمات بمختلف أشكالها أصبحت المكان الذي تمارس فيه مختلف الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، من أجل تحقيق الفعالية

تناول رونو في طرحه لمشكل الهوية المهنية داخل العمل وفي المنظمات الصناعية في المجتمعات المعاصرة ، وجود مشكلة غياب التفاعل بين العمال كأفراد ، ولكن في الوقت نفسه يوجد تأثير من طرف الادارة واطراف السلطة علي المواقف وثقافات الأفراد فكشفت ملاحظاته الميدانية التي أجراها مع العمال والموظفين والفنيين والمديرين الدور

والتأثير الذي تمارسه هذه الهياكل التنظيمية علي علاقات العمل المختلفة و الهوية المهنية .

و توصل الي أن العمل في التنظيمات كظاهرة جديدة يمكن أن تمثل الاساس للانطلاق ولدراسة القضايا التي أنتجها المجتمع الصناعي المعاصر .

يري أن " الهياكل التنظيمية قادرة علي تشكيل علاقات نموذجية بين الأصدقاء والزلاء والقادة" و تمثل قيمة العمل .

داخل المنظمات العقلانية يري انها أكثر من مجرد تحديد معايير للسلوك ،بل انها عمليات إجتماعية يستطيع العامل من خلالها الوصول للآخر والذات تحت تأثير علاقات القوة ¹.

"خلص سانسوليو" إلى أن أهم ما يميز وضعية الشاب الجامعي العامل هو تمتعه بالمكانة المهمة التي تتيح له المجال للوصول لمصادر السلطة من خلال عدة امتيازات تسمح له بالحصول على وسائل وفرص تساعده على الاعتراف به ، كأفراد وجماعات متماسكة ، علي عكس الفئات العمالية التي تفتقد لهذه الإمكانية.

ويؤكد "سانسوليو" أيضا، أن مفهوم القوة الاجتماعية المتماسكة لن يتم الوصول اليها بالتزايد المستمر لهذه الفئة من الشباب الجامعي كما يتصور البعض لأن هذا يرتبط بعوامل أخرى لها تاثيرات خارجية ويخضعون لها كالعائلة ، الثقافة والاصل الاجتماعي .

¹ ibid,p 99

1_1 الشباب الجامعي والهوية المهنية¹:

نهتم بدراسة أهم نماذج الهوية المهنية عند سانسيليو وذلك بالإشارة إلى أن فئة الشباب الجامعي أو النخبة أو الإطارات التي أصبحت من مكونات المجتمع الرأسمالي المعاصر، وأنها تتسم بـ تشتت هويتها المهنية بالرغم من وحدة مصالحها كأفرادها. يري Sainsaulieu المؤسسات تتميز، أكثر من أي وقت مضى، بالضخامة والتعقيد و الهوية في العمل تخضع لنمط من العلاقات الإنسانية في المنظمات كنتيجة لظاهرة التعلم، هذه العملية تؤدي إلى بناء أربعة نماذج لتحديد الهوية أو "أربعة نماذج ثقافية":

1- " نموذج " fusional الاندماجي الانصهار .

2- نموذج المساومة

3- نموذج الانتماءات

4- نموذج الانسحاب

- النموذج fusional

تميز الأفراد الذين يطورون علاقات التضامن والتعاون فيما بينهم ومع زملاء الوظيفة داخل وخارج المنظمة و مع القائد بشكل رئيسي، هؤلاء الأفراد ليس لديهم قوة السيطرة على ظروف عملهم وعلاقاتهم، ولكن لديهم القوة علي تحقيق الاندماج في العمل وفي العلاقات للوصول الي تطوير هوية جماعية ومشاركة بين العمال وإخفاء هويتهم الفردية .

- نموذج المساومة²:

¹ ALEXANDER RENAUD : L'identification à l'organisation en période de changement radical : le cas de la SNCF P7 www.strategie.aims.com 30 :10 :2018 h14/36
Renaud sain saulieu : op.cit.، p10²

كشكل من اشكال التضامن والانتماء للجماعات يظهر هذا النموذج بشكل رئيسي بين العمال المؤهلين تأهيلا عاليا ، كنوع من العلاقات المميزة يتم بناؤها مع الزملاء ، للتخلص من مخاوفهم كأفراد يعتمدون علي علاقات التفاوض كحل لخلافاتهم ، فيشكلون تحالفات في أوضاع عملهم. و يستبعد الأفراد ذوي العقلية المتفردة .

نموذج الانسحاب :

بشكل عام هذا النموذج يظهر عند الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من عدم الالتزام الشخصي لجماعة العمل والمنظمة ، فهم لايشعرون بوجود اتصال قوي بالمنظمة او زملاء العمل ولايشعرون بانهم ملائمون للمنظمة واهدافها ، فيشكل هذا البحث عن مصادر التثمين خارج منظمة العمل.

لاحظ سان سيليو في بحثه عن نماذج الهوية المهنية في العمل وجود عدة أزمات تؤثر علي الشكل النموذجي للهوية منها عودة الشعور بالتهميش الذي اهتم بيه "دوبار" والذي يعاني منه الموظفون الذين يشعرون به.

الأزمة الثانية للهويات في العمل تتمثل في النموذج الإنصهاري المعن داخل المؤسسة ، الذي وصفه Sainsaulieu لم يعد متوافقاً مع صدور نموذج الكفاءة المهنية وإحداث التغيير، في تصوره الهوية للشركة او ما يعرف بهوية المؤسسة هذا المفهوم الذي ظهر في التسعينات انتج ازمات علي مستوى الهوية المهنية للعمال واعطي رغبة للأفراد في الانتقال الي خارج اطار الشركة للحصول علي امتيازات افضل برغبة منهم وبشكل طوعي"¹.

بالإضافة إلى هذه النماذج للهوية المهنية تعتبر المنظمة مجموعة مرجعية للفرد فهيا تشكيل قيمه وسلوكه واتجاهاته .

¹ ALEXANDER RENAUD :op.cit p 12

وهناك تعريف¹ schizo هوية المنظمة تستمر وتتطور علي حساب الافراد ، عندما ينتمي الفرد إلى مجموعات مهنية مختلفة تعمل علي تحديد وتعريف كيان الافراد فتستمر هذه الهوية عندما يجد الفرد نفسه أمام معارضة من الجماعة التي ينتمي إليها. المير واليستاك في تعريف هوية المنظمة ،الفرد لا يهتم بهويته مادام هناك هوية منظمه معروفة أي هناك انتماء كلي للمنظمة ولكن في المقابل هناك بعض الافراد ترفض التغير والتحويل في هويتها وترفض الانتماء الكلي والمطلق لهوية المنظمة. لذلك نجد هناك عاملان مهمين في تحديد أنواع هوية المنظمة:

_ الهوية الإيجابية :

تتعلق بأفراد تم التعرف عليهم داخل المنظمة ، يملكون شعور قوي بالانتماء لمجموعات العمل الفرعية الخاصة بهم، يخلق انتماء قوي للمنظمة. ويرفضون تغييرها.

_ الهوية المحايدة:

يرتبط بالأفراد الذين لهم تمسك بهويتهم ويرفضون الانتماء الكلي للمنظمة ويرفضون التغيير التنظيمي سواء مع المجموعات الفرعية أو المنظمة .

1-2التعارض مع السلطة:

خلصه "سانسوليو" إلى القول بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة ولوضعية اجتماعية محددة ، خاصة بتنظيمات العمل، يؤدي إلى عجز الشاب الجامعي من اصحاب الشهادات العليا على فرض ما يميزهم عن الآخرين، وهذا العجز معناه "الموت الرمزي" وهو في الحقيقة "عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية وهذه الحالة هي التي يمكن تسميتها بـ "فقدان الهوية".

¹ ibid . p 18

يري سان سيليو أن الهوية في العمل ماهي إلا زيادة الولاء التنظيمي و الإنجذاب الإجتماعي للمنظمة ولتحقيق ذلك لابد من تعزيز الثقة في نفوس الأفراد بالإنتماء للمنظمة ، وأبرز الطابع الايجابي لخصائص المنظمة من خلال تعزيز التماسك والتضامن بين أعضاء المجموعة ، كشعور الافراد بالإنتماء للجماعة والتنظيم ، لان المناخ التنظيمي الذي يسوده عدم الثقة والتركيز علي المنافسة بين العمال يخلق جو من الانقسام بين الاعضاء علي مستوي المجموعات الفرعية، مما يؤدي الي حدوث تغيرات جذرية في هوية الافراد وعدم الشعور بالثقة في التنظيم والهيكل التنظيمي من خلال تعزيز تماسك الأعضاء والتركيز علي الخطر الخارجي¹. ومع ذلك يمكن أن يؤدي أيضًا المناخ التنظيمي إلي الشعور بعدم الثقة بسبب حدوث الانقسامات علي مستوي أعضاء المجموعات في العمل .

(هورنسي وهوغ ، 2000)² لذلك فيما يتعلق بمفهوم المناخ التنظيمي والمنظمة والثقة اكدو علي وجود نوعان من عدم الثقة :

_عدم الثقة الإيجابي كمولد للجذب الاجتماعي و التماسك تظهر عندما يدرك الافراد انهم يختلفون وليسوا متشابهين وان التعامل مع المواقف وفهم الاحداث يختلف من فرد إلى اخر لذي من الضروري تقبل الطرف الاخر .

_وعدم الثقة السلبي من بين المشاكل التي تنتشر بين الافراد داخل المنظمات والتي تؤدي إلى انسحاب الهوية على مستوى المجموعة الفرعية أو حتى على المستوى الفردي وعدم الشعور بالانتماء إلى المنظمة. ولا تسمح للأعضاء بالتقدم في المستقبل التنظيمي.

¹ Ibid p 8

² ibid p11

2 الهوية المهنية في تصور ميشال كروزي :

الهوية في مكان العمل في تصور ميشال كروزي العامل لاعب استراتيجي وقادر على تطوير مجالات الحرية في مجالات العمل والجهات الفاعلة تقوم بنشر استراتيجيات للوصول إلى السلطة .

يري ان الهوية في مكان العمل تظهر كيفية الوصول الي مراكز القوة من خلال استراتيجيات الفاعلين المتمثلة في عملية التدريب والتعليم ، لأنها تؤثر علي العلاقات بين العمال وداخل الجماعات المهنية الواحدة ، وأسمها بعلاقة القوة التفاضلية ، والتقنيات المكتبية من التدريب والتعليم والتي سوف تؤثر علي علاقات العمل ، لذلك فان التمايز في مكان العمل سببه الإنقسامات داخل الجماعات المهنية " .

فيقصد أن الهويات في مجال العمل هي التقاء بين عادات جماعية واستراتيجية فاعلين وبين هياكل المنظمة والعقلانية .

الهوية المهنية¹ كظاهرة اجتماعية، تسمح بطرح جملة من التساؤلات كيف تكون عنصر فاعل في المؤسسة مادام هناك روابط اجتماعية ؟ لذلك فهو يهتم بفكرة التحليل الاستراتيجي لفهم كيفية بناء الهوية المهنية الجماعية انطلاقا من وجود هويات فردية كسلوكيات فردية والتنسيق بينها .

ويتصور ان الهوية في العمل "تبنى من خلال استراتيجيا الفاعلين، لتحسين وترشيد العمل من خلال المفاوضات و الاعتراف بمصالحهم ،هذه النظرية لهوية الفاعل الاستراتيجي لكروزيه لكن يعتقد" رونو " التحليل الاستراتيجي لميشال غير كافي لوجود قضايا تتعلق بالثقافة كخلفية اجتماعية .وقدرة الاستراتيجية تعتمد في الواقع علي نفس التجربة في مواقع السلطة داخل المنظمات " .

¹ ibid p35

2-1 مبادئ التحليل الاستراتيجي للهوية المهنية :

في التحليل الاستراتيجي قوة علاقات السلطة تركز علي المنافع والمصالح المتوقع من قبل الفاعلون في حياتهم المهنية ، فتنجح مناورات بين الفاعلون اجتماعية وتنظيمية ، هذه المناورات الغير رسمية تمارس ضغوطات علي التنظيم العقلاني وفي الوقت نفسه تمارس الضغوطات الهرمية الرسمية رقابة لهذه الممارسات الغير رسمية للإعطاء صفة التوازن الاجتماعي للهوية المهنية للفاعلين .

(أ) - مبدأ السلطة¹ :

يعتبر السلطة مشكل مركزي داخل التنظيم لوجود افراد وجماعات يختلفون من حيث التكوين المعرفي والوظائف والاهداف ، فلكل فاعل رؤيته الخاصة للوسائل فكانت الاستراتيجيات مختلفة ومتنافرة وتكشف حقيقة علي وجود صراع السلطة ، الامر هذا يحتاج إلى سلطة ضابطة ، وموارد للسلطة حتي يكون هناك ضبط وتوقع للسلوك . ويعتقد أن الهوية في مجال العمل، ليست مسألة تعرف من خلال الخبرة في العمل ، وإنما هي أيضا التمايز بين الأفراد في أثناء أداء الواجب المهني ، وللعمل أيضا علاقات دائمة ترتبط بالهوية الحقيقية للأفراد تأتي من خلال الممارسات الاجتماعية ."

(ب) مبدأ اختيار الاهداف :

يري ان الفاعلون لديهم اهداف خاصة تتعارض والاهداف العامة داخل التنظيم ، رغم ترجيح المصلحة العامة للتنظيم الا ان المصالح الخاصة للفاعل فيما بينهم لها جملة من الخصائص والسمات والاعراض لتحقيقها وفق استراتيجيات يصممها الفاعلون تسمح بتجسيد غايتهم وتلبية مطالبهم

¹ ibid p36

(ج) مبدأ الحرية النسبية :

تعتبر وسيلة لإعادة إنتاج طريقة عمل راسخة وانعكاسها علي المؤسسة يشكل مبدئ الحرية لأدرج هويته¹. يري كروزي أن الهوية في مجال العمل تعكس قيمة التضامن الاجتماعي فيغلب النزاع العمالي في العلاقات هذا البعد المهني هو اساس الهوية الاجتماعية التي لا يمكن بناؤها الا من خلال معرفة نقاط القوة ، والتحكم فيها .

3_حلقة اعادة انتاج الهوية المهنية بيار بورديو :

تناول بيار بورديو قضية الهوية المهنية من خلال تضمين خلفية العادة (اعادة الانتاج) ،حيث ركز في تحليل للهوية المهنية علي مفهوم الممارسة ،لاعادة الاعتبار فيها للفاعل الاجتماعي واهتم بالجانب الانساني في أطروحته الممارسة ماهي الا مجال يكشف فيه علاقة الفاعل بالبناء كنوع من العلاقات التي ينتهي فيها الفاعلون لاعادة انتاج البناء نفسه. يعني ذلك ان الممارسة ماهي الا فعل اجتماعي يقوم فيه الفاعلون بالمشاركة في انتاج بناء اجتماعي وليس مجرد اداء أدوار بداخله .

عمد بيير بورديو من خلال تحليله السوسولوجي إلى الوصول إلى مبدأ أساسي هو التفاوت في النجاح الدراسي للأفراد المنحدرين من طبقات اجتماعية مختلفة، يري ان الأصل الاجتماعي(كرأسمال اجتماعي وثقافي ورمزي) يعتبر سمة اساسية في تحديد الهوية المهنية للفرد وميزة تتحكم في النجاح المهني .فمثلا الرأسمال اللساني (اللغة) تخلق حالة من عدم التكافؤ بين أفراد الطبقات العليا و الدنيا مما يزيد من حظوظ أفراد الطبقات العليا في النجاح الدراسي.

¹ RENAUD SAIN SAULIEU :opcit . p 38

3_1 عوامل بناء الهوية المهنية¹:

_الرأسمال الثقافي :

يري بورديو ان هناك صور أخرى لرأس المال غير الرأسمال الاقتصادي الذي يعتمد علي الثروة انه شكل اخر من الاحتكار الاجتماعي كنوع من الرأسمال الاجتماعي والثقافي والرمزي يمكن ادراكه ضمن مجالات مختلفة تغلب عليها الهيمنة وتمثل أحد صور القوة داخل المجتمع تعطي قيمة لحاملها كما أنها تتصف بالتراكمية، يمكن أن تستثمر بشكل يسمح بإعطاء مزايا أخرى للفرد، إنها أحد أشكال إنتاج وإعادة إنتاج التفاوت الاجتماعي. لذلك فهو عبارة "عن مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات competences الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة ، والتي أختيرت لكونها جديرة بإعادة انتاجها ، واستمرارها ونقلها خلال العملية التربوية ، ويركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية والإستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستدمجة تعمل على إعداد الفرد للتفاعل بإيجابية مع مواقف التنافس وتفسير العلاقات والاحداث الثقافية".²

تتشكل من خلال الإلمام والاعتماد على الثقافة السائدة في المجتمع وخاصة القدرة على فهم واستخدام لغة راقية language educated ، ويؤكد على أن إمتلاك رأس المال الثقافي يختلف باختلاف الطبقات ، ولهذا فإن النظام التعليمي يدعم امتلاك هذا النمط من رأس المال، وهذا يجعل من الصعوبة بمكان على معظم أفراد الطبقة الدنيا النجاح في هذا النظام . ويوجد رأس المال الثقافي في أشكال متنوعة ، حيث يشمل الميول والرغبات والعادات المكتسبة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والامبريقية تكشف عليها أشكال موضوعية مثل الكتب والأعمال الفنية والأدبية ، والشهادات العلمية ، وفي مجموعة من الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف ، نوع المسارح ، الندوات الفكرية ،

¹ .. ب ، بورديو وآخرون :حرفة عالم الاجتماع، تر نظير جاهل ، دار الحقيقة لبنان ، 1993 ، صص 19، 22 بتصرف
² المرجع نفسه ص 20

وغير ذلك من ممارسات مختلفة في مجال الثقافة ، ومن ثم ينتج رأس المال الثقافي ويوزع ويستهلك في مجال خاص به ، وهو مجال الثقافة ، كمجال فكري متخصص له منطقته الخاص وعملياته المميزة ، وله مؤسساته الخاصة ، مثل النظم التعليمية ، والجمعيات العلمية ، والدوريات، وله هويته وأيديولوجيته في التبعية والاستقلال عن المجالات الاجتماعية الأخرى كالاقتصاد والسياسة.

من خلال هذا المفهوم يري بورديو الهوية المهنية موروث ثقافي مكتسب من خلال الأسرة لما تمنح لأولادها أنماط الحياة المميزة وشبكة العلاقات الاجتماعية المميزة ، لأنه هناك توجه لدي هذه الاسر في إكتساب أبنائها أنماط من السلوك، وتشكيل قيمهم عبر الأجيال ولا يتحقق ذلك ،الا من خلال تأهيل علمي ومهني وأخلاقي راقى يرتبط بطريقتهم. اللغة ليست اداة للتواصل، و لكنها تؤسس لمعجم رمزيا ودلائلي يكشف علي نسق تصنيف الاغنياء أو الفقراء يظهر من خلال أسلوب القراءة وكيفية استعمال الدلالات اللغوية كبنيات معقدة، سواء كانت منطقية أو جمالية ،لان ذلك سيبرز نوع اللغة السائدة في بيئة اجتماعية معينة ونوع اللغة المستعملة داخل الأسرة . فالمدرسة كمؤسسة حسب بورديو تعمل وفق مصطلحات رمزية لا يفهمها الا الافراد الذين ينتمون الي طبقات عليا مقابل تهميش لغة الطبقات الدنيا التي لا تتوافق مع لغة المدرسة ، ووحده الانتقاء التي تأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية في اللغة وفق الأصل الاجتماعي، تمكن من توضيح المتغيرات المرتبطة بالقدرات اللسانية بدلالة الطبقة الاجتماعية الأصلية.الراسمال الرمزي

_الهيكل (المؤسسات التعليمية) :

نلاحظ استتساخ حلقة الهيكل التي هي نتاج ، لدرجة أن الهيكل التي تعمل فيها هي مطابقة للهيكل التي هي نتاج لها ¹.

¹ لبيار بورديو وجون كلود بسرون : إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامه لنسق التعليم ، تر ماهر تريمش ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، ص 213

مصطلح الهياكل عند بورديو¹ يشير في هذا الطرح الي المؤسسات الاجتماعية ككل الاسرة ، المدرسة ، الجامعة ، والمؤسسات الصناعية .. الخ .

يمكن القول أنه لمعرفة عادات الفرد، يجب أن نعرف تخطيط والديه حول مستقبله بناء علي خلفية ما وراء الظروف التي بموجبها يتموضع الفردية. اما التغيير وحتى يصبح ملموس لابد من إدراجه في مسارات إجتماعية مميزة من مجموعات محددة مسبقا وعلى هذا النحو".

كما أن جميع التصرفات الذاتية قادرة على تمثيل منظمة ما وتوليد الممارسات التي هي نتاج التاريخ الذي يحدد مسار الأفراد من خلال المجالات الاجتماعية مثل الأسرة ، المنشأة، النظام المدرسي، و العالم المهني .

تنطوي هيكله تمثيل وتوليد الممارسات علي تحديد واستيعاب الظروف الموضوعية الخارجة عن التصرفات الذاتية . لتصبح بهذه الطريقة " الهوية المهنية هي هوية ذاتية (الهوية الذاتية) وعي الفرد لنفسه بأنه يعمل ولديه رمزية محتواها المنتج الاجتماعي . يري بورديو ان المضي قدما فعلا لتصنيفات مختلفة لتمييز معايير مثل²:
• السلطة (الطبقة الحاكمة، فئة تهيمن)

• مسار الصعود الاجتماعي (فئة أعلى، أسفل) غالبا ما ترتبط بين الطبقة الاجتماعية (البرجوازية ، البروليتاريا). لذلك فان حلقة اعادة الإنتاج والانتماء إلى مجموعة مهنية توفرها حلقة الصلة بين الاحتمالات والتوقعات الموضوعية والذاتية للفرد. وتكيف أو تخلق (حلقة تنتج الاتساق - بين الاحتمالات والتوقعات - مع ضرورة استنساخ كل ما لديهم من ذوي الخبرة، والمسائل العملية من دون تغيير حلقة الصلة، لتبدو حلقة الاستبعاد أي التغيير الاجتماعي.

¹المصدر نفسه : ص 214.

²نفسه ص ص 214_ 215 .

إذن بورديو تبني مفهوم الهوية كعملية بناء وإعادة إنتاج من خلال مسارات اجتماعية نتيجة عملية إستدخال ظروف اجتماعية ، وتحقيق أشكال من الهوية المهنية الفردية وهكذا تبني "دوبار " مفهوم بورديو في تصوره للعلاقة بين الأشكال الاجتماعية و الاستعدادات الفردية علي أساس أن هذه الظروف تنتج مسارات فردية يتعايش معها الفرد بحرية. ويضيف دوبار¹ "إن الأخذ بهذا المفهوم ينتابه الكثير من الصعوبات، من جهة اخري ينظر الي الهوية الإجتماعية كعلاقة بين الفاعل والآخرين، وسيقوم ماكس فيبر بمعارضة فكرة دور "المجتمع "بمؤسسته الاجتماعية ، يعمل علي تشكيل الهوية الاجتماعية ويعتبرها كل موحد، وفقا لفيبر الهوية الاجتماعية هي ماثلة لشكل من أشكال النشاط البشري داخل الهياكل (المنظمات، دولة) يتم تنفيذها"².

4الهوية المهنية كفعل ماكس فيبر :

الهوية المهنية تتشكل من خلال قناعات ووعي بقيم النسق، يري فيبر في فهم الهوية المهنية من حيث أنها ترتبط بالنشاط الذي يقوم به الفرد في ظل نسق من العلاقات بين مجموعة فاعلين منتمين الي هذا البناء وفي ظل قواعد عقلانية للفعل. وحسب تصوره حتي نفهم الهوية المهنية لابد ان نفهم الفعل الاجتماعي الذي يصدر عن الفرد في المؤسسة ويكون له هدف .

أنماط الفعل:

وفقا لمنظور فيبر لنفهم الهوية المهنية للفرد لا بد من فهم سلوك الافراد علي المستوي الفردي وسلوك الافراد علي المستوي الجمعي :

¹ Renaud sainsaulieu ، op.cit.، p14

² Ibid . p1 5

_الفعل العقلي الذي توجهه الغايات والوسائل (يضع الفاعل في اعتباره الغاية والوسيلة المناسبة لها) ،كوجود القواعد المقررة في شكل عقلاني اين يكون التعاقد مؤسس للهوية المهنية .

_الفعل العاطفي وهو كل ما يصدر عن الحالة الشعورية للفرد

_الفعل التقليدي يعتبر استجابة الية لما تمليه عليه العادات والمعتقدات والاعراف .

بناءا علي ما سبق يري فيبر¹ أن الهوية في فضاء العمل والتنظيمات قابلة للتحليل، انطلاقا من نسق علاقات القوة والسلطة ، الهوية بهذا المعني ليست نتيجة فهي تعكس القوة داخل النسق و ذلك بإخضاع جماعة الي جماعة أخرى ، يمكننا القول أن هذا التصور يلتقي مع رؤية التفاعلية الرمزي.

فالاتجاه التفاعلي ميز بين الهوية الاجتماعية ، كهوية تمنح بالقوة و الهوية الإجتماعية الحقيقة التي تأتي من بناء الذات بالنسبة إلي الآخرين ، مركز في ذلك علي عملية الاتصال . و للقيام بذلك يركز ميد على ما يسميه هابرماس الفعل التواصلي ليطور ميد" تحليلا مفصلا للتنشئة الاجتماعية باعتبارها البناء التدريجي للاتصال الذاتي بوصفه عضوا في المجتمع والمشارك في وجوده.

يعتبر ميد المجتمع ديناميكي وفي تطور مستمر فهو يقدم انماط جديدة ومتغيرة من النشأة الاجتماعية للأفراد ، ويلاحظ أن تلك النظرة الديناميكية والمعيارية للمجتمع تتوازي مع تركيز فيبر علي المعني و الترشيده .

فيرفض ميد التوصل الي مفهوم المجتمع كهياكل ومؤسسات محددة بشكل مسبق لان عملية التفاعل له اسبقية علي المجمع . وهنا الفرد بحاجة إلى وضع نفسه في ما يتعلق ببعض الآخر من حيث الدور الذي يلعبه لتحقيق التواصل. هذا وأن تعزيز الهوية الاجتماعية تعتمد على التوازن بين "أنا" بعد أن استوعبت روح الجماعة .

ومن خلال اتخاذ نهج ميد، وبيرغر¹ Luckman يتم تقديم توضيحات إضافية بشأن ما يلي:

- التنشئة الاجتماعية الأولية التي تتميز بإدماج قاعدة معرفية مع تعلم اللغة .
- التنشئة الاجتماعية الثانوية تتميز باكتساب المعرفة والأدوار بصفة مباشرة في عمل محددة هذه هي المعرفة المهنية.

1- شروط تحقيق هوية مهنية عند ميد²

- إكمال التنشئة الاجتماعية الأولية .
 - التنشئة الاجتماعية الثانوية هي قطيعة مع التنشئة الاجتماعية الأولية.
- التنشئة الاجتماعية عند ميد عبارة عن بناء للهوية من خلال احتلال ادوار مختلفة وبطريقة مستمرة فهي تدل علي أن الفرد يمكن أن يملك هوية كثنائت خاصة به وفي الوقت نفسه يتعلم قيم وعادات النظام، فالهوية تتضمن مواقف المجموعه .

5: بناء الهوية المهنية عند كلود دوبار:

بحث العالم الفرنسي عن أسباب نشأة الهوية المهنية لأفراد وشروط ترسيخها كقيم للفرد وللإجابة علي هذا إهتم بمؤسسات التنشئة الاجتماعية كوسائل لبناء الهوية المهنية ، أكد علي وجود علاقة بين ماضي الفرد ومؤسسات التنشئة ، لأن أي فعل يمارسه الافراد ما هو الا بناء لهوية مهنية ساهمت فيها وسائل التنشئة داخل المؤسسات .

يتم الانتقال فيها من³ دراسة ثقافة الفرد كموروث ثقافي الي دراسة التغيرات الحاصلة علي وسائل التنشئة الاجتماعية كنموذج قديم . يعني ذلك أن أي أزمه أو ضعف

¹Ibid . p 5.p 9

² Ibid . p11

³ Claude Dubar: La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles les fiches des lecture de lachaire D.S.O .p4 .http/wikipedia.org. 17-06-2015

يمس الهوية المهنية للفرد يعني ذلك ضعف انتماءاته الثقافية كموروث ثقافي قديم عند انضمامه إلى جماعة أو تنظيم أكثر عقلانية ودقة كنموذج مختلف عن معارفه ومكتسباته يسبب هذا رفض نموذج الجديد للهوية والتمسك بالنموذج القديم هذا ما يفسر أزمة الهوية امام التحولات الحاصلة علي مؤسسات التنشئة الاجتماعية

"¹يري ان احد المصادر الاساسية لازمة الهوية المهنية للشباب ترجع للنموذج السابق للتنشئة أو غياب التوافق وغياب التوافق مع النماذج الجديدة للتنشئات كمؤسسات الجامعة. يري دوبار " الهوية المهنية كمفهوم يرتبط بفكرة الانتماء لجماعة في الماضي محدد مسبقا لان اي فرد في الواقع يحمل نماذج هوية سابقة تتطابق مع طبقاته أو وضع أسري بما يحتويه من عادات وتقاليد وقيم ومعتقدات تشكل إرث ثقافي مختلف عن جماعة الانتماء الحالية. فيبقي هذا الانتماء القديم مترسخ في ذات الفرد من حيث نشأته رغم رفضه لفكرة الإنتماء المطلق.

الهوية المهنية كواقعه اجتماعية تظهر لما تكون هناك مماثلة بين الفرد وتكوينه النفسي الداخلي وما يبديه الآخرون عنه .

هذه المماثلة يتباها الفرد كهوية مهنية شخصية بمعنى أن الشخص يقدم نفسه باستعمال كلمات يستخدمها الآخريين، فهي لغة مصممة بصفاتها حقيقة بحد ذاتها .

هذا ويري أن إستعمال مفهوم الهوية المهنية الاجتماعية بمعنى² الانتماء، سواء تعلق بجماعة أو فئة مهنية أو فرد لان هذا يسمح بمعرفة الفرد من خلال الآخريين ومعرفة الآخريين من خلال الفرد وأمام تعدد الانتماءات تتشكل الهويات،"³ .

¹ .ibid p 5

² .ibid p 6

³Ibid . p 3

4_1 شروط بناء هوية مهنية :¹

تعتبر التنشئة الاجتماعية المهنية (التنشئة التنظيمية) نقطة تحول مهمة في التكوين الثقافي والمعرفي للفرد تبعا للاجتماعي كلود Dubar اذ تمثل: البناء أو هيكل الهوية الاجتماعية والمهنية،² فالتنشئة الاجتماعية تشكل بناء لهويات إجتماعية وأخرى مهنية يخلص الى أن الهوية عبارة عن قوالب جاهزة مسبقا تمنح أي شخص المكانة والدرور الاجتماعي داخل نسق البناء الاجتماعي ولكن من جهة اخرى ونظرا لحالة التغير السريع علي مستوى الانظمة السياسية والاقتصادية الاجتماعية فقد تنتج حالة اندثار بعض المهن وبرز مهن أخرى الأمر الذي أصبح يخلق حالة من التآزم في تحقيق الهوية لذلك فهو يعتقد أن الهوية، ليست نتيجة مطلقة ونهائية وليست ثابتة فقد تكون مؤقتة أو فردية وإجتماعية . فكانت هويات الأفراد، في المجتمعات الصناعية، متعددة بتعدد المجموعات التي ينتمون إليها.

لان مسأل تشكيل الهوية يعني رسم وضعيات إجتماعية تعتمد علي تعريف الذات ومعرفتها من طرف الاخرين، لأجل هذا الانتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية ركز في طرحه علي قضية بناء الهوية مسعينا في ذلك بمفهوم التنشئة الاجتماعية التي تنتقل بالتجريب من الطفولة الي غاية الموت علي حد تعبيره لأجل ترسيخ مواقف وقيم وتوجهات وأعراف".

ولعل تبريره لكل هذا التنوع في الهوية هو التنشئة الاجتماعية لأنها المصدر الأساسي الذي يحتوي علي كل ما هو فردي وإجتماعي، وهيكلية ومؤسسية وماهوشائع ومتعارف عليه. لهذا فقد قام بالرجوع إلى علم النفس الوراثة. لبياجيه ليتجاوز المعارضة التي قدمها دوركهايم. ويعتقد أنه من بين العناصر المؤسسة للهوية الاجتماعية، استنادا لتصور دركايم، نجد : الهوية المهنية، التي لا تبدو سوى في اسم المهنة التي يختص

¹ Ibid . p 4² Ibid. p6

بها كل فرد في الوسط المهني المنتمي اليه وكذا التدريب الذي خضع إليه. تعطى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم. هذه المجموعات تعما علي ادماج الافرد داخل نسق القواعد المنظمه .
بين نظرية العلوم النفسية والاجتماعية.

2_4. تعريف التنشئة الاجتماعية:

يرى كلوزين¹ Clausen أن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي عن طريقها يواجه الطفل كي يسير على نهج حياة أسرته والجماعات الاجتماعية الأخرى التي يجب أن ينتمي إليها ويسلك في غمارها بصورة ملائمة، وذلك كي يصبح في النهاية مؤهلاً وجديراً بدور الراشد الناضج وهي أيضاً العمليات الاجتماعية التي يستطيع بها الوليد البشري المزود بإمكانات سلوكية فطرية أن يتطور وينمو نسبياً واجتماعياً بحيث يصبح في النهاية شخصية اجتماعية تعمل وفقا لأحكام جماعتها ومعاييرها وثقافتها في حين يري دوبار بانها عملية تشكيل هوية مهنية للفرد تبدأ منذ تحول الطفل من كائن بيولوجي الي كائن اجتماعي لان النمو العقلي للطفل عبارة عن بنية مستمرة للانتقال من دور الي آخر وبشكل غير خطي " .

هذا الطرح النظري كشف العلاقة بين الهوية الاجتماعية والتنشئة لأجل تجسيد هيكل الهوية المهنية .من جهة اخري بين ان صفة عدم الثبات والتغير علي مستوي الهوية المهنية انما سببه التمزقات التي تصيب عملية التنشئة لأنها تمثل العملية التي يكتسب من خلالها الطفل المعرفة والمهارات الاجتماعية حتي يحقق التكامل والتواصل مع نسقه الاجتماعي ليسلك سلوكا تكيفيا يدرك فيه معاني الادوار والسلوك والاتجاهات التي يتوافق فيها مع المجتمع ،ففي نهاية الامر الطبيعة الشخصية للفرد تعمل وفق معايير ومتطلبات وثقافة المجتمع . وفي الاخير يري ان عملية التنشئة الاجتماعية تقوم

¹ Ibid11

علي تحقيق تفاعل اجتماعي واكتساب الفرد سلوكيات واتجاهات محددة مسبقا. الامر الذي يستوجب عليه مساندة جماعة الانتماء لتحقيق التوافق الاجتماعي من جهة ويسهل عليه اندماجه الاجتماعي والمهني "فالهوية الاجتماعية تنتجها أنساق من الفعل وخاصة الفعل الجماعي ، في ظل قواعد سائدة لان طبيعة بنية البيئة الاسرية. (ضعيف، مرنة، جامدة)، ومكانة الأب في السلم الاجتماع تشكل نوع من الهيكل المرن، للمهنة¹. الأطفال التي نشأت في هيكل مرنة من البيئة الأسرية من وجهة نظره وصلت إلى التنمية التشغيلية. بواسطة هيكلها المرن، وبيئة أسرية مع كل الاضطرابات يمكن أن تولد الاختلالات فيسوق العمل.

3_4 مميزات الهوية المهنية :

بناء الهوية المهنية تتطلب جملة من الخصائص منها :

- وجود هياكل (أو أشكال تنظيم النشاط العقلي) وتوفر التكوين المعرفي والعاطفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي في تتطلب وجود عناصر أخرى تدخل في عملية البناء منها المدرسة المؤسسات التعليمية جماعة الرفاق وسائل الاعلام والانظمة السياسية والاقتصادية .
- وجود تفاعل اجتماعي بين الهياكل لأنها عبارة عن تكوين مستمر يتحول فيها الطفل من كائن غريزي متمركز فيها حول ذاته الي كائن ناجح اجتماعيا ومهنيا .

5- عناصر بناء الهوية المهنية :

عملية بناء هوية مهنية لاتعني تشكيل الفرد في قالب معين وليست من صنع فرد او جماعة معينة بل هي من صنع هياكل وانساق المجتمع ككل لذلك فهي تتم تم بطريقتين:

- إما عن طريق الإستيعاب، أي "إدماج الأشياء والناس في هياكل بنيت بالفعل". صناعة تجمعات مهنية مختلفة عبر مسارات تعليمية واجتماعية ومسارات ذاتية .
 - إعادة تكييف الهياكل على أساس التغيرات الخارجية "التي تمس مجال عالم المهن .
- يري دوبار، أن عناصر بناء الهوية الاجتماعية يستند إلى، وضع اجتماعي، ومراكز محددة، سواء تعلق الامر بالحياة العامة أو مجال العمل فيتنق في هذا الطرح مع دوركايم لما تناول مسألة التربية والتعليم اذ يري ان "التعليم كتنشئة اجتماعية ينتقل من جيل الي جيل "وفي هذا دعوي الي انشاء نموذج ثقافي مستمر و ينتقل بين الاجيال لتحقيق هوية مهنية ترتبط بوسط اجتماعي ينتمي اليه الفرد لأن" الهوية تعطي من قبل مجموعات مهنية باعتبارها جزء أساسي من البناء الاجتماعي، وهذه المجموعات تعمل علي استدخال جملة من القواعد، كنسق من الأفكار والعواطف والمصالح التي تميز هذه الفئة المهنية، كما ان الشعور بالانتماء الي فئة مهنية يشكل عنصر اساسي من عناصر الهوية الاجتماعية والمهنية ، بينما "بياجيه يري ان هذا النموذج الثقافي المهني لا يعني ارتباط بجزء من خصائص البناء او المجموعات الانتماء بل هي عملية مستمرة قائمة علي اساليب منطقية كسيرورات تاريخية لثقافة مهنية ارتبطت بالتنشئة الاجتماعية كشعور مقدس وليد منطق فكري ومعرفي وتنموي واخلاقي وليس وليد منطق القوة والسلطة.

6- الهوية المهنية في علاقتها بالبنية والتنظيمات :

الهوية المهنية كسيرورة تاريخية وثقافية تتأثر بطبيعة البنية الاجتماعي ونوع

العلاقات الاجتماعية" التي تشمل ما يلي:

- القواعد (المعرفية)

• القيم (الوجدانية) كعناصر في بناء الذات المهنية التي يكتسبها الفرد من عملية تنشئته وهذا يعني أن هناك علاقة قوية بين البنية العقلية (المقترح سابقا) والبنية الاجتماعية.¹

- الاسرة بيئة التعلم (نوع الهيكل) والنجاح الأكاديمي.
- الوضع الاجتماعي للأسرة وتحقيق التفوق الدراسي
- العلاقة بين اللغة المستعملة في المؤسسات التربوية واستخدام الرموز كقواعد وقيم متبنات من وسط اجتماعي طبقي في علاقتها بالنجاح الأكاديمي و التعليمي النمو العقلي حيث يرتبط هذا النجاح بالعالم المهني للوالدين،لأنه يشكل عملية نقل لمعايير المهنية من المجال الأسري. هذا التصور للباحث فسر الهوية المهنية من حيث جماعة الانتماء والخلفية الاجتماعية للشباب في مسألة التأسيس والاعداد لمهن محددة مسبقا وفسر سبب ازمة الهوية المهنية في علاقتها بحالة التغيرات التي تتعرض لها الظروف الاسرية مقابل التوظيفات العشوائية التي تسقط هذا المبدء .

7-اهداف الهوية المهنية :

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية اول خطوة للتأسيس لهوية مهنية وتمثل الهوية الاجتماعية في مستقبلها واهدافها وفعاليتها بل واصبحت هذا الاخيرة هي الممثل الوحيد لأفاقها وطموحها لذلك فهي تعد المسؤولة عن عملية الاستفادة من الامكانيات التي توفرها البني الاجتماعية والتي يمكن ان نوجزها في جملة من الاهداف²:

- تكوين افراد ذوي كفاءة عالية وقادرين علي التفاعل مع البيئة الاجتماعية والثقافية .
- اكتساب الفرد جملة من القيم المهنية واخلاقية تنظم العلاقة بين الفرد ومع من يتفاعل معهم

¹ Ibid . p6

² Renaud sain saulieu ، op.cit p 15

- ممارسة الفرد جملة من السلوكات التي اكتسبها من مجتمعه وتصبح معايير وقيم خاصة به تتيح له فرصة التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي والمهني
- تعلم الفرد انماط الفعل والسلوك ونظم المجتمع الذي ينتمي اليه منتقلين من التكون المعرفي في فهم وتحليل الاشياء الي الامتثال الي متطلبات البناء الاجتماعي
- اكتساب ادوار اجتماعية وتقبل المكانة الاجتماعية التي يمنحها له المجتمع وجماعة الانتماء
- في المجتمعات التقليدية عملية التدريب علي اكتساب قيم مهنية تتماشى وواقعهم الاجتماعي كضمان لبقاء البناء الاجتماعي بنزعتة الابوية فيكسب الفرد قيم الاحترام والطاعة في علاقاتهم المباشرة
- الهوية المهنية كعملية نفسية واجتماعية تهدف لتحقيق الضبط الاجتماعي بالنسبة للفرد اتجاه مجتمعه وتعلم الامتثال الي قيم وقواعد التنظيم وجماعة الانتماء الي جانب الاحتفاظ بخصوصيته المتميزة.
- الهوية المهنية كعملية مستمرة وديناميكية تسمح بتغيير الحاجات الفطرية الي حاجات اجتماعية ليصبح الفرد انسانا اجتماعيا يتعلم أخلاقيات المجتمع الذي يعيش فيه ويتقبل المكانة الاجتماعية التي يمنحها له التنظيم وجماعة الانتماء
- في ختام إستعراض هذه التعريفات لمفهوم الهوية المهنية بمختلف أبعادها ومجالاتها انطلاقا من الهوية الفردية (الخاصة) وصولا إلي الهوية الاجتماعية ومن ثم تشكيل الهوية المهنية ، وبناءا علي ما طرحناه حول مفهوم الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل ، يمكننا أن نوجز هذه المعلومات ونلخصها في النقاط التالية :
- ✓ تحديد الهوية المهنية ماهي الا سلوك وافعال تكشف دوافع الفرد لممارسة فعل معين وتفسير مواقف او تصرف حسب خبرات وعمليات ادركية خاصة و طريقة تصوره للأهدافه وأدواره في الحياة التنظيمية .

- ✓ بالنسبة للفاعل الاجتماعي الهوية تكشف تمثلات الفرد الواعية بدوره الوظيفي وضعيته المهنية ضمن مجال الهيكل التنظيمي لتحديد مقدار الحوافز والفوائد المتوقعة منه
- ✓ الهوية كسمة مشتركة تميز الفرد كفاعل ، وتدخل في عملية تفاعل مع نظم المؤسسات وتتأثر بها .
- ✓ ممارسة الدور الوظيفي كمهنة يعكس الهوية الاجتماعية إن لم تكن أهم عنصر فيها .
- ✓ الهوية المهنية كفعل اجتماعي حسب كلود دوبار ماهي الا صورة تعكس حقيقة تغير الافعال ومسميات الفعل ضمن ديناميكية المجتمع.
- ✓ اشكالية الهوية في النظرية السوسولوجية ترتبط بالمؤسسة من حيث انها مجال اجتماعي وثقافي قادر علي انتاج ثقافات واحتواء هويات مختلفة تتأثر بالبناء الاجتماعي وتؤثر فيه.
- ✓ غوفمان الأدوار التي يؤديها الأفراد في وضعيات إجتماعية معينة الإنتماء إلي جماعات مهنية تشكل هوية مختلفة عن سابقة خاضعة للدور الحالي .
- ✓ ماكس فيبر الهوية تعكس النشاط الإجتماعي الذي يقوم به الفرد داخل نفس نسق.
- ✓ كروزيري أن تشكيل الهوية يحدث ضمن نسق من العلاقات الاستراتيجية
- ✓ رونو سانسيليو الهوية تظهر أفراد لهم نفس منطق الفعل و تتشكل بين الأنا والتجربة ضمن عملية توليف .
- ✓ "ألان توران الهوية حقيقة إجتماعية ، اذا اصبح التنظيم الاجتماعي نسق من العلاقات والمؤسسات النابعة من ارادة الافراد ونتجة لها تحدد حجم حضور الفرد في التطور ولتحسين أوضاعه وتنمية مكتسباته وتنوع خياراته وليس العكس "

خاتمه الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نأخذ المفاهيم الأساسية للدراسة و التي تمحورت أساسا حول الهوية المهنية فالهوية باعتبارها محصلة تنشئة اجتماعية و تتكون أساسا من التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و التي يحملها الآخرون عنه، هذا ما سمح لنا أن نميز بين تصنيفات الهوية على أساس طبيعة تمثلات هوية شخصية و أخرى جماعية، و ضمن هذا الأخيرة تتدرج الهوية المهنية، وأهم نماذج الهوية المهنية كما تناولها المفكرون النظريات المفسرة له و يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله.

يلاحظ "دوبار أن الانتماء إلى مجموعة مهنية، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية في المجتمعات الصناعية أو في المجتمعات المعاصرة، لان ومسألة وصول الفرد للاستقرار في منصب مهني ما يمنحهم مكانة وهوية رسمية ، فاذا كانت النزعة الأولى تهتم بالهوية المهنية داخل المؤسسات الاجتماعية ان التصور الثاني يهتم بها في اطار النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في تصور ماكس فيبر في ظل نسق علاقات التفاعل بين الفرد والآخرين .

الفصل الثالث : الهوية المهنية والمهنة

ثانيا : تعريف المهنة

ثالثا : خصائص ومجالات المهنة عند ابن خلدون

رابعا : المقاربات المفسرة للمهنة

تمهيد:

في الفكر السوسيولوجي تم تناول الهوية المهنية من منظور المهنة أو المهن للإشارة للهوية المهنية الشخصية للفرد أو الجماعة أو النشاط الإجتماعي. لذلك سنتطرق لأهم الإسهامات النظرية للمهن لمعرفة العلاقة بين المهن كمعرفة والبنى الاجتماعية، وذلك من خلال الوقوف علي المحتوى الفكري للمفكرين السوسيولوجين في تحليلهم وتفسيرهم للعمل والمهن في المجتمعات الصناعية الحديثة ، أو المجتمعات الغربية . ولكن قبل التطلع إلي محتوى هذه التحليلات و التفسيرات ارتأينا تقديم تعريفات مختلفة لمفهوم المهنة والمعاني المرادفة لها ، ثم التطرق إلي الفكر الخلدوني في نظرية العمل كصنائع وصنائع الشريف بالموضوع ، ولعل النظرية الدوركايمية في تفسيرها لتقسيم العمل كظاهرة إجتماعية ، تجسدت في تحليل العلاقة المتبادلة بين المهنة و البناء . حيث يري أن المجتمع الحديث يتكون من جماعات مهنية ، لها مكانتها وأدوارها وعلاقتها الاجتماعية ، حيث تضمن للمجتمع الحديث حالة التوازن و الاستقرار ، من خلال الكثافة الأخلاقية ، في حين ركز تالكوت بارسونز علي إبراز المعني الحقيقي للمهن بتميزه بجملة من الصفات والخصائص وتحديد الفروق بين المهن كتخصص وكفاءة عن الأعمال الأخرى . ليتجسد ذلك في نموذجه المتمثل في العلاقة العلاجية بين المريض و الطبيب ، أما ماكس فيبر فقد أعطي نموذجه المثالي

أولاً : مفهوم المهنة:

المهنة¹ عبارة عن مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية ومفهوم الحرفة من الاحتراف، والكسب.

¹إسماعين صبري عبدالله: العمل وحقوق العامل في الإسلام، دار المعرفة ، بيروت ، 1979، ص 4 .

أوهي عمل يمارسه الإنسان و يحتاج إلى تدريب قصير أما مفهوم الوظيفة فهي ما يقدر من العمل في زمن معين وتأتي بمعنى الخدمة. و الوظيفة وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل.ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر

أوهي كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، توجب على شاغلها إلتزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية".مفهوم العمل هو مهنة أو فعل عن قصد وهو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين النشاط ، والإنتاج فالنشاط هو لبُّ العمل سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً والركن الثاني للعمل هو هدفه ، وهو الإنتاج سواء كان إنتاجاً مادياً كصناعة شيءٍ ما أو استخراجه من كنوز الأرض ، أو معنوياً كالوظائف الكتابية ، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة وأما معنى العمل في علم الاقتصاد فهو العنصر الثاني للإنتاج إلى جانب الطبيعة ورأس المال. وحدده بعضهم بأنه¹ كل نشاط يبذله الإنسان عن وعي وقصد، ويحس بالألم حيث يبذل هو هدفه من ذلك خلق الأشياء التي تشبع الحاجات مباشرة أو بطريقة غير مباشرة"². ويعرف بعضهم العمل بأنه " مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها

1 مفهوم المهن الحرفية:

"³ تعتبر المهن الحرفية من المهن اليدوية ، إلا أنها أصبحت تعتمد علي وجود الآلات ، كالنجارة ، والحداد والخياط والإسكافي ، والحرفيه وذلك الشخص المالك لوسائل الإنتاج كالورشة ،الأدوات ، ورب العمل هو مالك وعامل في الوقت نفسه ،

¹سماعين صبري عبدالله: مرجع سبق ذكره،ص5.

²نفس المرجع ، ص 6.

³ MARCELLE Stroo Bants -Sociologie du travail- Nathan université-Paris-1993,p10

أنه يشتري المواد الأولية وينجز الطلبات ويبيع ليتحمل مسؤولية المهنة ،إنها مهن أستحدثت لوجود الآلات".

ثانيا :تعريف المهن:

يبدو أن الإرتباط بين مفهوم العمل والمهن والحرف المهنية أثار مشكلة مفاهيم في علم الإجتماع ، هذا الجدل القائم حول المفاهيم أفرز توجهين فهناك من إعتبر المفهومين لهم نفس المعني وفريق أخري شدد علي وجود حدود فاصلة بينهما لذلك تعددت الدراسات في علم الاجتماع المهني، فهناك من اهتم بتحليل الاطوار المهنية والمكانة المهنية و الموقع المهني داخل التنظيم.

عرفها رونالدالكو¹ " إنها أدوار ترتبط بمكانة الأفراد في مجتمع معين.. " ، لعل هذا التعريف ينظر وبوجه عام إلي المهنة باعتبارها رابط بين الفرد والمجتمع لتتجسد في الأدوار الإجتماعية للمهنة التي تحدد نمط العلاقات الإجتماعية ، بين أعضاء الجماعة المهنية الواحدة باختلاف الزمان والمكان.

لقد أعطي جنيفر ديفس Jennifer تصور آخر لمفهوم الحرفة حتي تصل إلي مفهوم المهنة ووضحها في الشروط التالية :

- _ جهاز معرفي متخصص علي أساسه تقوم الممارسة العلمية .
- _ توفر قانون لأخلاقيات المهنة يحدد الواجبات المهنية لتلتزم به الجماعة المهنية
- _ درجة عالية من الاستقلالية
- _ الشعور بالانتماء
- _ الجماعة المهنية وتثبت بقانون رسمي .أما جون ديبيورا جونسون² Debarah فقد حدد خصائص المهنة بالشكل التالي :

¹خالد طه احمد : التربية المهنية ، دمشق ، مطبعة دمشق ، 2004 ، ص14.

²نفسه ، ص 15 .

_ المهنة ليست في متناول الجميع فهي تتميز بالخاصية المعرفية .

_ أعضاء المهنة أكثر إستقلالية من أصحاب الحرف الأخرى (مكانة) .

_ وجود تنظيمات معترف بها تحدد معايير الإلتحاق بها .

تعريف إيفريت هيوز: "المهنة لاتقتصر علي الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي سواء كان بسيطاً او مركباً يرتبط الافراد ببعضهم البعض داخل بناء النسق الاجتماعي و هي التي تشكل نمط العلاقات الرسمية ، او غير الرسمية"

أما ريتشارد هول: فقد عرفها بـ "...تفسير العلاقات بين المهن والبناء يري أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع ، وإعتبر أن هذه العلاقات متغير ومؤثرة في الحياة الإجتماعية ..."¹ ليصبح أول من إهتم بدراسة المهن في علاقتها بالبناء الاجتماعي. أما تايلور يري أن "...المهنة تعبر علي درجة عالية من التضامن بين افراد المهنة الواحدة ، ومدى ادراكهم لواجباتهم المهنية واسهاماتهم من خلال المهنة في تحقيق اهداف الجماعة ..."، ليعكس بذلك وجهة نظر دوركايم في تفسيره لتقسيم العمل ، فمفهوم المهنة يعكس، درجة التضامن بين أفراد المهنة الواحدة، ومدى إدراكهم لواجباتهم المهنية، فيظهر بهذه الطريقة الدور الوظيفي .

أما تعريف أن روي " Anne roe " المهنة بأنها مركز الأنشطة التي تشغل الفكر الانساني² بين هذا التعريف أهمية المهنة في حياة الإنسان ، لتعكس الدور المهني للفرد ويرى ميلير و فروم الخبرة المهنية في حياة الفرد الإنسان تمر بمراحل من الإعداد المهني ، لممارسة المهنة إلي المحاولة المهنية والاستقرار المهني وأخيراً التقاعد" ليرتبط هذا بالجانب الثقافي للمجتمع كالعادات والتقاليد. المهنة هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة ، اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل

¹كمال عبد الحميد الزيات : العمل وعلم الاجتماع المهني ، درا غريب ، القاهرة 2002، ص 142 .

² نفس المرجع : صص 145,146.

الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة يحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به. كما يمكن تعريفها بأنها الحرفة التي بواسطتها تعرف إمكانية تطبيق المعرفة والخبرة المثبتة، في بعض حقول المعرفة أو العلوم على مجالات أخرى أمكن إستخدامها في ممارسة فن مستندا على تلك الخبرة.

من المهم أن يتم التفرقة بين¹ أداء العمل كوظيفة وبين أدائه كجزء من منظومة حرفية، أي بطريقة إحترافية مهنية. فمفهوم الإحتراف أوسع بكثير، فعلى سبيل المثال يُعرف ويكندن الحرفة بأنها " أصول يتم تعلمها مع مهارات متخصصة، وأدوات متميزة ومسئوليات إجتماعية واضحة..وتعرف الجمعية الهندسية للتنمية التابعة للجمعية الأمريكية للمهندسين المدنيين "الهندسة"الإحترافية بأنها حرفة أو مهنة وأعضاؤها لهم مسئوليات ذاتية تجاه المجتمع، والعميل أو صاحب العمل، وأعضاء المهنة الآخرين، وتجاه أنفسهم². كما يوسع فان دير واتر (Vander water) مفهوم خصائص المهنة أو الحرفة لكي يتضمن ستة عناصر وهي:

-النشاط المهني هو نشاط ابتكاري

- يتميز النشاط المهني بمنهجيته لحل المشكلات وإتخاذ القرارات (بخلاف الأسلوب العشوائي)

- تتضمن المهنة مجموعة من المعارف التي تتطلب تحصيلها تعليماً خاصاً

- التعليم المستمر (بعد التخرج) جزء رئيسي من النشاط المهني.

- المهنة تتعلق بتحقيق هدف وليس أداء مهمة الشخص المهني المحترف يتبع لائحة لآداب المهنة³.

هذا ويقدر النجاح المهني بتوفر جملة من العناصر¹ :

¹ مجدي صلاح : مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة ، دار المعرفة، مصر، 2007، ص28
² نفس المرجع . 29ص

³ Claude dubar ET pierre tripier. Sociologie des professions. Armand colin.paris.1998.p10

- _ الرصيد المعرفي والخبرة .
 - _ القدرة والمهارة وتحقيق الهدف .
 - _ إعتراف المجتمع بها ومدى الحاجة إليها ، وبقدرتها كوظائف مهمة وحيوية
 - _ التكوين المعرفي ضمن قطاعات خاصة .
 - _ الإلتناء المهني يستلزم الولاء لمتطلبات المهنة والدفاع عنها .
 - _ السيطرة علي حجم المعرفة .
- أماكلود دوبار في كتابه المهن الاجتماعية أكد علي أنه لا يوجد تعريف حقيقي متفق عليه لتحديد مفهوم المهنيين المجتمعات الأنجلوساكسونية والمجتمعات الفرنكوفونية.
- كلود دوبار "1994 يري أن تعريف المهنة في اللغة الإنجليزية مثل مهنة الطبيب ، المحامي هي مهن حرة وتخضع للمعرفة، وتنظيم وقانون، تتميز بمكانة وتمنح صاحبها سلطة "و السلطة هنا تعني التبعية من خلال الدور الذي يتميز به صاحب المهنة فمثلا في الولايات المتحدة الامريكية المهنة هي مهن احترافية
- profession organisées(etablies) .
- أما في إنجلترا فالسلطة تعني واجب ليمارس مهنته ،أما مفهوم المهنة في القواميس الفرنسية "la rousse et le robert"هو فعل يظهر قوة التحكم والإصرار "
- "تظهر قوة المعتقد والقوة الدينية أو الايديولوجيا السياسية"². ذلك فالمهنة إرتبطت في فرنسا بالجانب الديني لتعكس مكانة إجتماعية للفرد كما إرتبطت بالبعد السياسي ، أما مفهوم المهنة في ألمانيا فهو .métier وبما أن إشكالية فصل المهن عن بقية الأعمال نجد هناك العديد من التعريفات لتصنيف المهن .

¹ . Ibid p12

² Ibid·p13

التعريف الأول: في معناها الاول تعرف المهنة كفعل يصرح بقوة المعتقدات والقوة الدينية او قوة الايمان "هذا المفهوم ظهر في سنة1155المهنة نابعة من المجتمع ولها علاقة بالسلطة الدينية لتعكس بهذا الشكل المكانة الاجتماعية، ثم ارتبطت بالجانب السياسي "المهنة هي تصريح عام عن قوة المعتقد الديني و الايديولوجيا السياسية اذن يحمل هذا المعني الاول للمهنة وبشكل عام الفكر السياسي و الديني .

التعريف الثاني : المهنة لها علاقة بطبيعة العمل أو الدور الممارس في الحياة مثل دور الأم كسيدة في البيت تعمل بدون مقابل مادي وتخدم بكل حرية "لعبه الدور في الحياة" اذن هذا المعني الذي يعكس لعبه الدور في الحياة فالأم يمكن أن نقول عنها تقوم بوظيفة والبطال يحمل معني العمل لانه يبحث عن عمل حتي ولم يحصل علي وظيفة .

التعريف الثالث :هي مجموعة اعمال لنفس المهنة "المهنة تعكس مجموعة أشخاص لهم نفس العمل " فئة مهنية تحمل نفس اسم العمل المهني، أو نفس الوضع المهني ، مثل السائقين المعلمين ، الايطارات ، الجراحين ، الفنانين...الخ كلها تحمل معني المهن وهذا ما يتوافق معي العريف الثالث للمهنة لأنهم ضمن مجموعات ولهم درجات مهنية وتحمل هوية موحدة ومهما اختلفت الأعمال بين أعمال دنيا ووظائف عليا تبقي تعكس نفس مفهوم المهنة. وأمام صعوبة التصنيف للمهن وفصلها عن بقية الدرجات المهنية الخ يصنفها علماء الاجتماع إلي فئات مهنية¹

¹عبد الرحمان ابن خلدون : المقدمة المجلد الثاني ، حققها وقدمها عبد السلام الشاددي، سبت الفنون والعلوم و الادب، دار البيضاء، طبعة خاصة في مجلدات الجزء الثاني 2005،ص290.

ويمثل الشكل رقم 5 المعاني المختلفة للمهنة :¹

مهنة : تصريحية	مهنة : وظيفة
الهوية المهنية معني أول	وضعيات مهنية معني ثاني
مهنة : حرفة	مهنة : تعاقدية
تخصص مهني المعني الثالث	تصنيف مهني المعني الثاني

ثالثا خصائص ومجالات المهن عند ابن خلدون :

تمثل المهنة في حياة البشر سلسلة من التطورات البشرية. وفي هذا أطلق ابن خلدون مصطلح الصنائع ، لم يصرح بمفهوم المهنة لكن أشار لها في دلالاتها ، الصنائع لا بد لها من معلم² " أعلم أن الصناعة ملكة في أمر عملي فكري ، ويكون عمليا هو جسماني محسوس والأحوال المحسوسة ، فنقلها بالمباشرة أو عب لها وأكمل ، لأن المباشر في الأحوال المحسوسة أتم الفائدة ، والملكة صفة راسخة تحصل عن إستعمال ذلك الفعل وتكرر مرة بعد أخرى حتي ترسخ صورتها ، وعلي نسبة الأصل تكون الملكة ، ونقل المعاينة أوعب وأتم من نقل الخبر و العلم . فالملكة الحاصلة عنه أكمل وأرسخ من الملكة الحاصلة عن وعلي قدر الجودة التعليم وملكة العلم يكون حذق المتعلم في الصناعة وحصول ملكته مفهوم الصناعة عند ابن خلدون مقرون بضرورة وجود التعليم والتكوين النظري غير أن هذا لوحده لا يكفي إذ لا بد من وجود مجال للممارسة ليحصل الإستيعاب للمتعلم ، كما أن الملكة كقدرة فكرية وجسمانية ، تحقق خصوصية الصناعة . هذا وفي تصنيفه للصنائع بين أن " تصنف

¹Claude dubar ET pierre tripier.ibid p13

²عبد الرحمان ابن خلدون . مرجع سبق ذكره ، ص،ص 129,132

الصنائع منها ما هو البسيط ومنها ما هو مركب فالبسيط هو الذي يختص بالضروريات و المركب هو الذي يكون الملكات . و المتقدم منها في التعلم هو البسيط لبساطته أولاً، ولأنه مختص بالضرورة الذي تتوافر الدواعي علي نقله فيكون سابقاً في التعليم ، ويكون تعليمه لذلك ناقصاً ، ولايزال الفكر يخرج أصنافها ومركباتها من القوة إلي الفعل ، بالإستنباط ، شيئاً فشيئاً¹.

1_الصنائع وعلاقتها بالعمران الحضري :

يري ابن خلدون أن الناس مالم تستوفي العمران الحضري ، فإن همها الوحيد هو المعاش ، لتحصيل الأوقات من الحنطة وغيرها، وما أن تصل إلي التمدن فإن الأعمال تزيد لتصل إلي أعمال من المعاش . "إن الصنائع و العلوم إنما هي للإنسان، من حيث الفكر الذي يتميز به عن الحيوان.... "يعني أن الأعمال كجهد عضلي وفكري لايتعدي مستوي سد الحاجة من الغذاء و المعاش شأنه شأن الحيوان ، لكن وجود الضرورة الحاجة ما تقتضي ،تقدمه علي العلوم والصنائع في حين يتأخر الحيوان عن ذلك بقوله "فهو مقدم لضرورته علي العلوم و الصنائع ، وهي متأخرة عن الضرورة بمعنى يشير الي أن الصنائع ترتبط ، بملكة المعاش (حياكة ، خياطة ، نجارة ، الحداد ، غناء ، الوراقة) . وعلي مقدار العمران تكون جودة الصنائع ، للتأنق فيها حينئذ ،وجودة ما يطلب منها بحسب دواعي الترف والثروة.

يري أن العرب أبعد عن إمتلاك الصنائع (المهن)وأن العجم أكثر إستحكام منهم ، لأن العرب أقرب إلي البداوة وأبعد عن حياة العمران الحضري ، يري أن بلاد العجم من الصين ،الهند أو أرض الترك ، أمم النصرى ، تكثر فيها الصنائع ويستتبطها الأمم منهم وأن عجم العرب من البربر بمثابة العرب راسخون في البداوة من أحقاب السنين، ودليل ذلك قلة الأمصار ، فالصنائع ، قليلة وغير متحكمة ، الأماكن من

¹عبد الرحمان بن خلدون مرجع سبق ذكره ، ص 189
²نفسه ص ص291،292.

صناعة الصوف، أو الجلد، في خرزة ودباغة¹ "أما المشرف منها فقد رخت الصنائع منذ ملك الفرس و النبط، والقبط وبنو اسرائيل واليونان، الروم أحقابا متطاولة، رسخت فيهم أحوال الحضارة ،ومن جملتها الصنائع اما اليمن و البحرين وعمان والجزيرة وإن ملكها العرب الا أنهم اختلطوا بأمم مثل عاد، وشمود وحميرفطال أمد الملك وتوفرت الصنائع ورسخت وإختصت بذلك الوطن كصناعة كالحريير والثياب"² ، ثم تناول ابن خلدون مواصفات صاحب الصنعة "إن من حصلت له ملكت في الصناعة ، فقل أن يجذب بعدها ملكة أخرى مثال ذلك الخياط الذي إذا أجاد ملكة الخياطة وأحكمها رسخت في نفسه، فلا يجذب من بعدها ملكة النجارة أو البناء . إلا أن تكون الأولي لم تستحكم بعد ولم ترسخ صبغتها "يقصد أن أي فرد تمكن من حرفة مهنية ليس بمقدوره إمتلاك مهنة أخرى لأن الملكة ترتبط بالنفس اي الرغبة ،والقبول والإختيار الشخصي ، وهذا ماقصده" من كان علي الفطرة كان أسهل لقبول الملكات وأحسن لحصولها ويستشهد بالواقع إذا تلونت النفس بالملكة فكان قبولها للملكة الأخرى أضعف ، فقل أن تجد صاحب الصنعة يحكمها فيحكم من بعدها أخرى ويكون فيها معا علي رتبة واحدة وحتى أهل العلم من أصحاب الملكة الفكرية ممن حصل علي ملكة علم من العلوم قلما يجد ملكة من العلوم الأخرى وإن أجاده فهو من النادر من الأحوال ويرجع تبرير ذلك إلي ماأشار إليه سابقا بوجود ، القابلية و الإستعداد³.

2_ تصنيف الصنائع:

يبدو أن ابن خلدون قد تظن لأهمية الدور والمكانة الإجتماعية التي تمنحها المهن لصاحبها .لذلك فالمهن تميزت عن بقية الحرف المهنية والأعمال العادية في قوله

¹ نفسه صص، 192، 300.

² انفس المرجع ، ص 293.

³ ريمون بودون ، وفرنسوا بوركيو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1986، ص546.

"أعلم أن الصنائع في النوع الإنساني كثيرة ، لكثرة الأعمال المتداولة في العمران ، لا يأخذها عدد إلا أن منها ما هو ضروري في العمران أو الشريف بالموضوع ، لنخصها بالذكر ونترك ما سواها فأما الضروري كالفلاحة ، والبناء ، والخياطة والتجارة و الحياكة وأما الشريف بالموضوع كالتوليد والكتابة والوراقة و الغناء والطب وأما التوليد ، فإنها ضرورة في العمران إذ بها تحصل حياة المولود ، وموضوعها المولودون وأمهاتهم .أما الطب فهو حفظ الصحة للإنسان ودفع المرض عنه ويتفرع عن الطبيعة وموضوعها ، بدن الإنسان، وأما الكتابة وما يتبعها من الوراقة فهي حافظة علي الانسان وحاجته مفيدة لها عن النسيان ومبلغه ضمائر النفس الي البعيد الغائب ، ومخلدة نتائج الأفكار و العلوم في الصحف وأما الغناء فهو أنسب الأصوات ومظهر جمالها للأسماع ، وكل هذه الصنائع الثلاثة داع إلي مخالطة الملوك الأعظم في خلواتهم ومجالس أنسهم ، فلها بذلك شرف ليس لغيرها. وماسوي ذلك من الصنائع فتابعة وممتهنة في الغالب . وقد يختلف باختلاف الأغراض.¹

هكذا نجد أن ابن خلدون هو أول من استطاع التمييز، بين الحرف المهنية والمهن لوجود اختلافات كبيرة فالحرفة المهنية مصدرها الممارسة و الامتهان و التقليد توجد بحسب الغرض و الحاجة إليها في المجتمعات البسيطة و العمران الحضاري أما المهن فهي مصدر التشريف، لمالكها ويرجع ذلك إلى طبيعة موضوعها وملكة العلم، ولما لها من دور يشغله مالكها من خلال تخصصه الذي يزاوله ليقرب بها من الملوك الأعظم ومجالستهم ، فهذه مكانة اجتماعية وشرف لا يمنح لغير الشريف بالموضوع (صاحب مهنة).

¹ كامل عبد الحميد الزييات، مرجع سبق ذكره، ص55-57 بتصرف .

رابعا المقاربات المفسرة للمهن

أولا : النظرية الوظيفية

1_ دوركايم النظرية الوظيفية للمهن:

إهتم دوركايم في نظرية تقسيم العمل بتفسير العمل ،كظاهرة إجتماعية لها مؤثراتها علي البناء الاجتماعي ،وذلك من خلال دراسة ظاهرة التباين الإجتاعي الناتج عن تقسيم العمل في ضوء معالجة حقائق الحياة الأخلاقية للفرد.

1_1 دوركايم والجماعات المهنية :

فتش عن " السلطة الشرعية القادرة على تهدئة نزاعات المصالح التي تمزق المجتمعات الصناعية ، وإقامة حد أدنى من التماسك بين أعضائه ،وهو يعتقد أنه يجدها في التجمعات المهنية أو الحرفية أو النقابات. بحكم لكل مهنة أداب خاصة تتطور عند أعضائها نظاما معين وتفصلهم عن الأنانية الفردية"¹. إذن حاول دوركايم أن يدرس العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية ، التي تقوم على أساس أخلاقي أطلق عليها إسم الأخلاق المهنية، في فكر دوركايم المجتمع يتكون من جماعات مهنية، وتتكون الجماعات من أفراد يشغلون مهنة واحدة، ولهم دور محدد يتحتم عليهم ان يؤديه في الحياة الإجتماعية ، وداخل البناء الإقتصادي والتي تهدف إلى تحقيق قدر من التوازن والإنسجام. إتجاه الظروف الجمعية المتميزة حتى يحفظ المجتمع وجوده، ونموه وتطوره كما يري أن المجتمع الصناعي يتميز بتقسيم العمل ، ويتجه إلي التصنيع ، لذلك فإن ميلاد الوظائف العلمية أمر ضروري إلي جانب الوظائف الإقتصادية التي تتميز بالتخصص .

_ يعتقد أن النشاط الوظيفي داخل هذا المجتمع الحديث لا يتم إلا بوجود جماعات مهنية ينتمي إليها الفرد إنتماء كامل ليعرف فيها واجباته ويقدر إحتياجاته، فوجود

¹ريمون بودون ، فرانسوا بوريكو : المعجم النقدي لعلم الاجتماع ،مرجع سبق ذكره ، ص 546.

الجماعة يتحتم وجود عمال ينتمون الي مهنة واحدة ليتحد أفرادها وهذا ما يسمى برابط الجماعة المهنية.

_ النشاط الوظيفي للمهنة، كهوية مهنية لا يمكن أن يتم إلا عن طريق إنتماء أفرادها للجماعات مهنية، إلي حد يشعر فيه الأفراد والجماعة التي ينتمون إليها بوحدتهم كجسد واحد يعمل من أجل ولصالح المجموعة.

_ دور الأخلاق المهنية داخل الجماعة المهنية، بما تحويه وتكونهمن مشاعر جماعية حتى يكون هناك ترابط بين عمال المهنة الواحدة و روابط الجماعة المهنية لها صفة الدوام والإستمرارية وتساعد علي متابعة التغيرات في الحياة الإجتماعية و الاقتصادية¹.

-إنطلق في دراسته للجماعة المهنية من القواعد الأخلاقية التي تنمو في المجتمع و ترتبط به و بظروف الحياة الإجتماعية، لذلك ففي تفسيره لأخلاقيات الجماعات المهنية يري بأنها تشبه خصائص الظاهرة الإجتماعية ،التي تتميز بالعمومية والتلقائية و الفهم والالزام .

لذلك فقد ميز بين التضامن الاجتماعي الذي يسود الأسر والتضامن الاجتماعي الذي يسود الجماعات المهنية فالأولي قائمة علي وحدة الدم أما الثانية فقائمة علي تقسيم العمل الذي يري فيه أن وظائف الجماعات المهنية المتخصصة تشبه وظائف الجماعة الأسرية في نشاطها الاقتصادي.

_ يبدو أن المجتمع الحديث في فكر دوركايم قد تميز بالتجمعات المهنية المتعددة والتميزة، مهندسين، أطباء ،صناعالخ ولكل جماعة خصوصياتها وعلاقات الاجتماعية المتبادلة قائمة علي أساس الاعتماد المتبادل ، ليضمن للجماعة صفة الدوام والإستمرارية ، والتكامل بين الجماعات الأخرى ، وهكذا فإن نمو تقسيم العمل

¹ أنطونيو غدينز: الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، (تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر)، تر: أديب يوسف شيش، منندي مكتبة الإسكندرية لا توجد سنة نشر، ص 184.

، في المجتمع يؤدي إلى اختلال وتباين في مستوى دخول الأفراد وثقافتهم ومراكزهم وإتجاهاتهم إتجاه العالم الخارجي ، لتسيطر هذه الفكرة علي المجتمع الحديث ، وهذا ما يسميه علماء الإجتماع المحدثين¹ "المجتمع المنفتح ، أو المجتمع الجمعي أي المجتمع القائم علي تقسيم العمل" .

_ تشكل الهوية المهنية بإعتمادها على قاعدة التضامن الأخلاقي موجودة بين العواطف المشتركة لأعضاء الجماعة ، للمجتمعات البسيطة و طغيان الوعي الجماعي على الوعي الفردي والتماثل بين أفرادها ، كما وصف المجتمعات المعاصرة بالغموض الأخلاقي في تقييمه لعلاقة الفرد مع المجتمع ، فالمجتمعات المعاصرة إرتبطت بنمو الفردانية وسبب ذلك تقسيم العمل أو التخصص في الوظائف المهنية و نمو المواهب النوعية و المهارات و القدرات و المواقف التي لا يشارك فيها الفرد المجتمع.

1_2 إهتمامات دوركايم بتقسيم العمل :

المشكلة المهمة الرئيسية التي أدت إلى إهتمام دوركايم ، في كتابه تقسيم العمل ، مردها إلى "غموض أخلاقي في الظاهر، بشأن العلاقات بين الفرد والمجتمع ، في العالم المعاصر"² يري أن هناك علاقة تربط المجتمع الحديث بنمو الفردانية (Individualism) .وبدورها ترتبط إرتباطا وثيق بتقسيم العمل الذي ينتج عنه التخصص في الوظيفة المهنية ، ومن ثم نمو المواهب النوعية التي لا يتشارك فيها مع المجتمع لأنها تملكها زمرة خاصة . لذلك أكد على نمو متواصل بين تقسيم العمل والنظام الأخلاقي .

يبدو بارزا أن فكر دوركايم جاء لتحقيق التضامن الإجتماعي و التلاحم الإجتماعي في المجتمع الحديث ، حتي يلغي نظرية المنفعة ، التي لاتحتوي علي قاعدة

¹جميل صليبيبا : المعجم الفلسفي ، دار الكتب ، لبنان ، ط1، 1973، ص 302.

² أنطونيو جدينز : الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، (تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر)، مرجع سبق ذكره، ص185.

التضامن الأخلاقي ، لأن ما أنتجته هذه النظرية في الأخير ، هو "الزيادة في التخصص تؤدي إلى الزيادة في الثروة المادية التي تحصل من خلال التنوع ، و التبادل"¹ ووفق هذا الطرح المنفعي للاقتصاديين .يري أن زيادة الانتاج تلبى إحتياجات الناس و بالتالي تحقيق السعادة . لكن دوركايم يري أن هذه الحجة خاطئة ويبحث عن تفسير لتقسيم العمل يري أن نمو تقسيم العمل يؤدي إلي إنحلال في البنية الاجتماعية ، وحتى يتفادى المجتمع هذا الإنحلال لابد أن تتشكل علاقات إجتماعية في أماكن أخرى بين الجماعات التي كانت منفصلة ، وبهذا الشكل يقتضي الانسجام لدي كل جماعة وتحفز التبادل الثقافي والإقتصادي .لمجرد ما يحدث إتصال بين بعضها البعض ، وفي هذا يري "يزداد تقسيم العمل كلما زاد عدد الأفراد، يتواصلون تواملا كافيا يمكنهم من تأثير أحدهم علي الآخر و يتأثر به"² ويطلق دوركايم علي هذا التواصل أو الإتصال الكثافة الأخلاقية أو الدينامية "يتوقف نمو الكثافة الدينامية بالدرجة الأولى علي الزيادة في الكثافة السكانية "بمعني "تقسيم العمل يتناسب طردا مع حجم وكثافة المجتمعات ، وأنه اذا تقدم بصورة مستمرة في أثناء النمو الإجتماعي فلأن المجتمعات تصبح بصورة منتظمة أكثر و أكبر حجما علي العموم"³

يتبين لنا من خلال هذا الطرح الدوركايمي غايته من كتابه تقسيم العمل المتمحورة حول تفسير النمو لتقسيم العمل بفكرة التواصل الإجتماعي .

لقد أكد علي فكرة الصراع داخل المجتمعات الحديثة ولكنها من أجل "توليد تخصصات تكميلية تتواجد جنبا إلى جنب من دون أن يعيق أحدهما بقاء الآخر ،

¹ نفسه ، ص 197-198 .بتصرف .

² أنطونيو جدينز : الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة ، (تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر ، المرجع نفسه ص 198

³ نفسه ، ص 199-200 بتصرف .

ليتيح تنوع الوظيفة لأنواع مختلفة من الوظائف تبقى على قيد الحياةليخضع البشر للقانون ذاته ، يمكن في المدينة ذاتها، أن تتعايش المهن المختلفة من دون أن تضطر بعضها إلى تدمير بعضها الآخر بصورة متبادلة لأنها تسعى إلى غايات مختلفة الجندي يسعى إلى المجد العسكري، ويسعى رجل الدين إلى النفوذ الأخلاقي ، وينشد رجل الدولة السلطة ، ورجل الأعمال للثروة و العالم للشهرة العلمية¹.

ليصبح سلاح الجدل الرئيسي : في كتابه تقسيم العمل موجه ضد المذهب الفردي النفعي عند الإقتصاديين والفلاسفة الإنجليز ، لأن المجتمع الذي يسعى إلى تحقيق المصلحة الفردية في سبيله إلى الإنحلال والفناء ، وزيادة التخصص و الذي يأتي معه بالفردانية لوجود المنفعة و المصلحة وهذا يستلزم تلاشي الهوية المهنية الموحدة .

1_3 الفردية و الفوضوية في المجتمع الحديث :

من خلال العرض السابق لتقسم العمل نستنتج أن التنوع يؤدي حتما إلى نقص في إنتشار الوعي الجماعي في المجتمع ،ونمو الفردية بشكل لا مفر منه أمام هذا تنوع في تقسيم العمل . هذه هي الإجابة التي توصل إليها دوركايم في تحليله لهذا المفهوم توصل إلى أن الفردية لا يمكن أن تتقدم إلا على حساب قوة العواطف ، و الوعي الإجتماعي وبصورة متزايدة مكونا من أساليب عامة أو غير محددة من التفكير والعاطفة، لتترك المجال فسيحا لعدد متزايد من الفروق الفردية، يرفي كتابه تقسيم العمل أن المجتمعات الحديث لن تنهار في الفوضى ،كما يلزم من وجهة نظر أولئك الذين يزعمون أن الإجتماع الأخلاقي محدد بقوة لأن التماسك الاجتماعي المعاصر ، بشكله الجديد وتنوعه المتزايد وتضامنه الاجتماعي يجد له مكان .،كنوع جديد من التلاحم أو التضامن الميكانيكي يحل محله في المجتمعات المعاصرة (كتضامن عضوي) . لكن عمل التضامن العضوي لا يمكن تفسيره عن طريق نظرية المنفعة ،

¹أنفسه ، ص 200.

لأن المجتمع المعاصر نظام أخلاقيا يوجد في الحقيقة حقل واحد يصبح فيه الوعي الجماعي قويا وأكثر إحكاما¹.

- لا ينتج تقسيم العمل في كل مكان الالتحام أو التماسك لان حالة الفوضى (لانومية ANOMI) فيأي علاقة بين رأس المال والعمال الماجورين تشبه فعلا الظرف الذي يعد مثاليا من الناحية الأخلاقية في نظرية المنفعة، لكنلا يوجد أي نظام أو قواعد أو أسس سوى القليل من تنظيم العقود تؤدي الى حالة من الصراع. وكان دوركايم يوجه الاتهام لأصحاب نظرية المنفعة، في تركيتها للفردانية علي حساب البعد الأخلاقي داخل الجماعات المهنية .

- "لابد من التنظيم الأخلاقي الذي ينزع إلى إنشاء العلاقات التعاقدية كقانون يقر بفرض قوة قاهرة ويسمى دوركايم هذا الفرض بتقسيم العمل الجبري، يقتضى عمل التضامن العضوى وجود قواعد معيارية. من شأنها تنظيم العلاقات بين المهن المختلفة ولا يمكن تحقيق هذا، إذا كانت هذه القواعد مفروضة من جانب واحد ومن طبقة واحدة على طبقة أخرى، لا يمكن القضاء على هذه الصراعات إلا إذا إنتهى تقسيم العمل و توزيع المهام ،و الكفاءات إذا لم يحتكر منطبقة محظوظة (ذات إمتياز، المناصب المهنية العليا) .يري بأن القانون هو الواقع الملموس لدراسة الأخلاق لأن القانون يحتوي علي الأعراف والقيم والمبادئ الاجتماعية، المتعارفة بين أفراد المجتمع . يمكن القول أن تقسيم العمل ينتج تضامن عضوي ، إذ لم يخلق عنفا مقصود ومكشوف من شأنه أن يقيد الحرية الإجتماعية لكل شخص في ذاته . من جهة أخرى لا يفرض أن الأفراد تكلف بأداء وظائف أدني من مؤهلهم ، ولكن لا يمنعهم هذا من شغل وظائف تليق بكفاءتهم"²

¹ المرجع نفسه، ص ص 201 ، 202.
² كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم اجتماع المهن مرجع سبق ذكره ، ص 192.

يصل إلي التأكيد علي غياب بعض الوظائف وتفقد مكانتها في حالة ما تخلت الجماعة علي المعايير الأخلاقية وهذا ما أطلق عليه بحالة الأنومي، أو عندما تتوزع المهن والأعمال بشكل لا يتناسب مع القدرات الضرورية .

لينتهي دوركايم في تحليله للعلاقات الوظيفية المتبادلة بين المهنة و المجتمع الى تقرير العلاقة التي تؤدي في كل الاحوال الى تضامن اجتماعي لوجود حالات تفشل فيها الادوار المهنية لتحقيق أهداف الجماعة و غاياتها و يتحقق ذلك عندما تفقد الجماعة المعايير الخلقية.

لننتهي إلى إستخلاص القضية الأساسية لتقسيم العمل في المجتمع للإعتبارات التالية:

"لايمكن وجود أي شكل من أشكال التنظيم الإجتماعي ، دون وجود قواعد أخلاقية تتمثل في الأداب المهنية التي تتصاحب والنشاط الإنساني في كل مراحل تطور المجتمع .

الآداب المهنية ترتكز على أساس مبدأ التعاون في المجتمع داخل الجماعة المهنية الجماعات المهنية هي الجماعة الوحيدة القادرة على التكيف مع الجماعات الحضرية في المجتمع الحديث"¹

1_4 مكانة الجماعات المهنية عند دوركايم²:

ينظر أفراد الجماعات المهنية إلى نواتهم في إطار أدوارهم المهنية ،فالتطور الذاتي حول أدوارهم المهنية ،يرونهم من خلال الجماعة، ولذلك أعطى دوركايم امثلة تكلم فيها عن العلاقة الطردية بين تقسيم العمال و حجم السكان و كثافتها و اضمحلال بعض المهن، على حساب الاخرى ، ليعود و يطرح قضية تعايش المهن المختلفة في محيط

¹ بوزيدي عبد الرحمن: محاضرات في سوسيولوجيا المهن ، سنة 2011، 2012. المحاضرة الثانية .
² كمال الزيات: المرجع سبق ذكره، ص193.

المدينة دون ان يضطر بعضها إلى تدمير البعض الآخر بصورة تبادلية لأنها تسعى لغايات مختلفة .

المنظور الذاتي للمهنة والروابط المهنية و يقصد بالمنظور الذاتي للمهن ، ذلك الأسلوب والإحساس الداخلي للفرد، يرى فيه ذاته من خلال المهنة التي يشغلها، وليس إحساس عشوائي، انما يستمد من مشاركة الآخرين من نفس المهنة لنفس الأسلوب و نفس الشعور لذلك يصبح الدور المهني للفرد جزء متكامل من التطورات الذاتية نحو المهنة من جانب ومن جانب آخر يكتسب الدور المهني خاصية التميز من تصورات الغير نحو مهن مماثلة لنفس الجماعة .تصور الإنسان لذاته المهنية يستمد من الأدوار التي يلعبها الأفراد في مجتمع محلي.

- لترمز التصورات الذاتية للمهنة بالنسبة للفرد ، الى مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات و الآراء، يكونها الانسان عن ذاته وتتأثر بالتصور الذى تساهم به الجماعة¹.

_ العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية تقوم على اساس الاعتماد المتبادل وهذا يضمن صفة الدوام و الاستمرارية.

_ الأدوار الاجتماعية للمهنة تختلف باختلاف المجتمعات البسيطة تعمل على ربط الفرد بالجماعة بشكل ألي، ليمثل هذا التضامن، قوة ضابطة تؤثر على الدور المهني وتوجهه لبلوغ غاية الجماعة والعكس تماما يحدث فى المجتمعات المركبة أين تتبادل الأدوار و الجماعات نتيجة الحجم أو الكثافة السكانية، ليصبح التضامن العضوي بهذا الشكل أساس التخصص و تقسيم العمل و الاعتماد المتبادل بين الافراد و الجماعات².

¹ ريمون بودون وف بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، مرجع سبق ذكره، ص546.

² مرايطي كريمه ، مرجع سبق ذكره ، 138ص

1-5 وظيفة الجماعة المهنية عند دوركايم

_ تعزيز التنظيم الاخلاقي

_ تشجيع التضامن العضوي داخل الفئات المهنية لعدم قدرة العائلة في المجتمعات الحديث على القيام بذلك ، نظرا لضيق و وظائفها، ولأن الفئات المهنية هي الوحيدة القريبة من الفرد قريبا كافيًا يمكنه من الاعتماد عليها بصورة مباشرة.

2- تحليل المهن عند تالكوت بارسونز PARSANS:

أعطي تصوره لنموذج مثالي للمهن ، حاول أن يبرز فيه العلاقات العلاجية ، ليميز المهن عن بقية الأعمال الأخرى ، لأجل ذلك ، قام بتوضيح دور الطبيب و المريض و الخصائص المميزة ، للنشاط المهني . " يري أن العلاقة بين الطبيب و المريض، تبرز الدور المتميز الذي يلعبه الطبيب ، فوصفه بالكفاءة والخبرة المزدوجة، و التمكن من إمتلاك التقنيات و إحترافها ، بمعنى أن المرض هو المجال الذي يبرز فيه الطبيب كفاءته، وهذا ما أسماه بالمهن التطبيقية (الطب علم تطبيقي)¹، فالمهنة من وجهة نظر بارسونز تتميز بالعمل المعرفي و التكنولوجيا لتمنح الطبيب سلطة تبرز دوره الوظيفي، حتي يصبح المريض في حالة تبعية له، لغياب الكفاءة و المعرفة العلمية بالمرض عند الطبيب.

في فكر بارسونز حاول أن يبين العلاقة بين المريض والطبيب ، من خلال إبراز الدور الخاص بكل من هما ، فالدور المهني للطبيب متميز بالكفاءة و التحكم ، والسلطة على إمتلاك المعرفة ، ليس السلطة الإستغلالية لتحكم بالمريض أو تحقيق المنفعة الخاصة للطبيب لأنها تمارس لتحقيق هدف محدد والوصول للمنفعة العامة ولعل هذه الخصوصية يميز بها المهن عن الأعمال الأخرى ، لأن تحقيق الربح والحصول علي المكاسب لا يعطي الصفة الشرعية للمهن ، كما لا يستطيع الطبيب

¹ ريمون بودون وف بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص545.

التخلي عن واجبه أتجاه المريض. فالمهنة حسب رأي بارسونز ، لاتمارس لتحقيق منفعة خاصة بل تحقيق منافع عامة .هذه السمة تميز المهن عن الأعمال الأخرى حتى لو كانت تؤمن عادات مهنية ،فالريح ليس غايتها بمعنى أن الأولوية المعطاة للسعى وراء المكاسب ليست شرعية بالنسبة للمهن .فالطبيب ليس غايته جمع المال من وراء المريض ولاإختيار زبائنه ولو كان في النظام الرأسمالي، كما أنه لا يستطيع أن يتخلى عن مريضه للسبب نفسه" ¹

1-2 التحليل الوظيفي لمهنة الطب عند بارسونز /Parsons:

يمثل الشكل التالي ملخص لتحديد طبيعةالنشاط المهني لكل من الطبيب والمريض من خلال التركيز علي خصائص الدور والدور المكمل

¹ ريمون بودون وف بوريكو: نفسه ص546.

جدول رقم 6: يوضح خصائص دور الطبيب المريض "عندبارسونز":¹

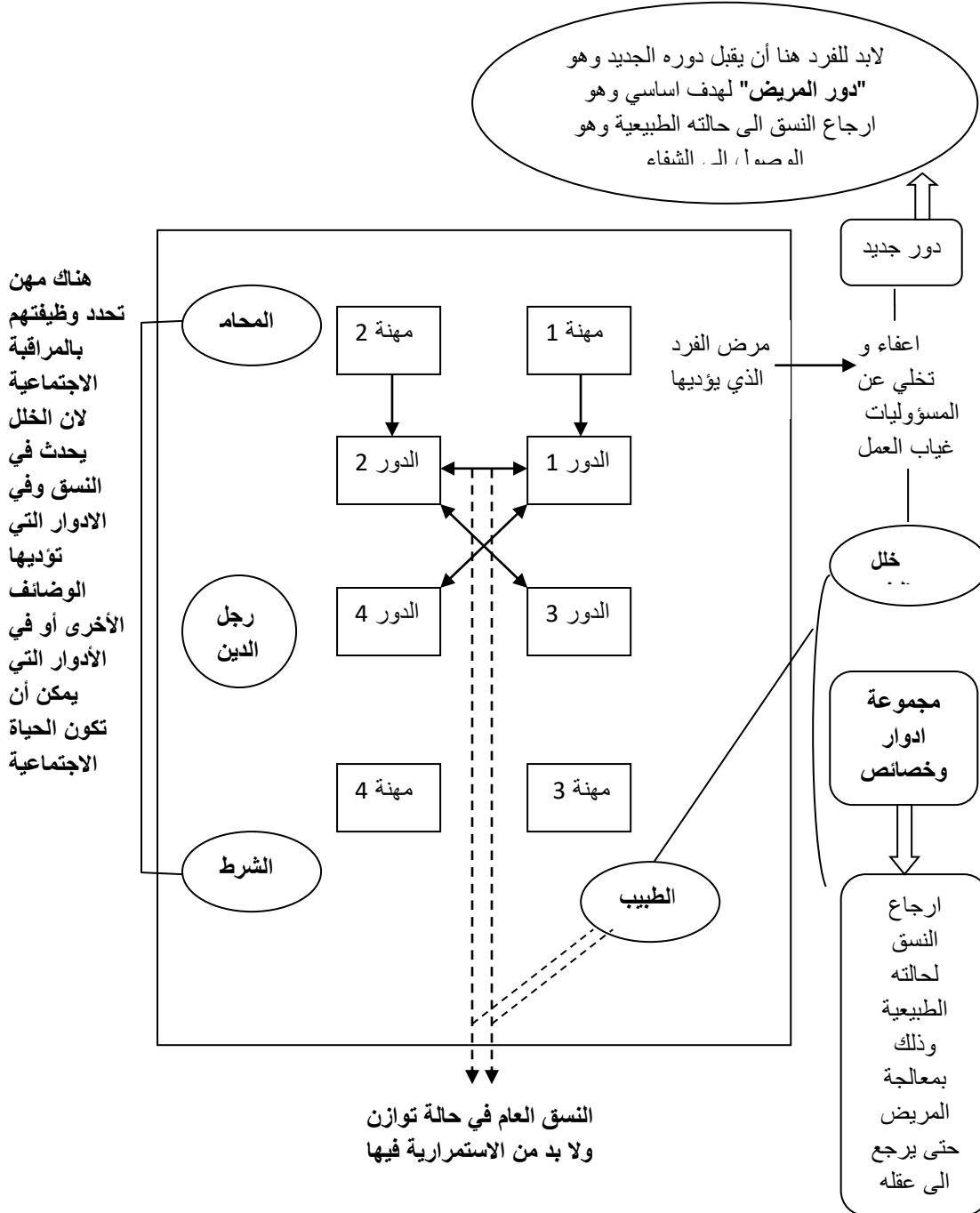
الخصائص	المريض	الطبيب
	<p>ليس مسؤول عن حالته لا يستطيع الخروج من حالته حالة الضعف العاطفي</p>	<p>التخصص المهني مرتبط بدور مهني تعكس قدرات وكفاءات تقنية سامية تحقيق المنفعة العامة من خلال الحياد العاطفي لأن نجاح العملية العلاجية، وتوجيه المريض للجماعة التي تضمن له الراحة وهذه المصلحة تفوق أي مصلحة تجارية. المعرفة العلمية هي صفة مرتبطة بالثقافة الغربية الحديثة ولا نستطيع فهم التطبيق المهني إلا إذا حللنا حالات المريض</p>
الدور	<p>-يرى بارسونز أن دور المريض يبرز من خلال الدور الاجتماعي 1-المريض غير مسؤول عن حالته بصفة شخصية فالمريض بمفهوم بارسونز، نتيجة أسباب بدنية فوق طاقته، ولا علاقة بين</p>	<p>1الكفاءة التقنية والشرعية المضمونة التي يفتقدها المريض الإعراف بأن حالة المريض هي المرض وإستخدام جل الوسائل الشرعية والمادية والمعنوية حتى يشفي المريض وعدم إستغلال</p>

¹مرايطي كريمة:مرجع سبق ذكره ،ص98،97.

<p>المريض خاصة ماديا.</p> <p>2وظيفة الطبيب المراقبة الإجتماعية</p> <p>للإنحراف لأجل المؤسسة الطبية وتوجيه</p> <p>المريض لينظم إلى جماعات ويقوي،</p> <p>بهذا الشكل الثقافة الشرعية</p> <p>"للتطبيق المهني" الذي يتميز بالعقلانية</p> <p>العالمية وعليه فإن الخصائص المهنية</p> <p>الطبية ماهي إلا تجريب وظيفي</p> <p>Impératif fonctionnelle للتطبيق المهني.</p>	<p>بداية المرض والسلوك الإنسان وأفعال شخصية.</p> <p>2-اجبارية عدم العمل وهذا دور جديد يستحق إعفاء من بعض الواجبات</p> <p>بوصول المريض على إمتيازات معينة كتغيب عن العمل</p> <p>وإكتساب حق الإلتزام بقرار الطبيب</p> <p>3- إجبارية تقبل المساعدة وإعترافه بعدم قدرته على العلاج لوحده.</p> <p>4- ضرورة إبداء التعاون مع الطبيب وإتباع تعليمات والوصفات للمعالجة.</p> <p>5- رفض المريض العلاج من قبل الطبيب فهذا يعنى كسر دور من المريض</p> <p>6- الاعتراف بالحالة الغير مرغوب فيها للمريض وعلى المريض أن:</p> <p>*يستشير خبير طبي لإستعادة صحته</p> <p>*يتقبل دور المريض</p> <p>*دور المريض مؤقت ومرتبط بالحصول على الشفاء.</p> <p>*يأخذ دور المريض طابع الشرعية بحصوله على شهادة طبية من "خبير طبي" مهني بعد الكشف عنه.</p>
---	---

2-2 الدينامكية والإستمرارية المهنية عند بارسونز :

الجدول رقم رسم تخطيطي يبين التحليل الوظيفي لمهنة الطب عند بارسونز:¹



¹ مرجع نفسه: ص 105

2-3 أوجه التشابه بين دوركايم وتالكوت بارسونز:

هناك تشابه بين تالكوت بارسونز و دوركايم حول تفسير المهنة في المجتمع الحديث :

*الأساس الذي يساعد على دمج الفرد في المجتمع، هو وجود فئات مهنية ينتمى إليها الفرد لممارسة نفس العمل، في فئة مهنية، تختلف في الدور والخصائص عن الفئة الأخرى.

*الدور الوظيفي للفئات المهنية في المجتمع ككل يحتاج الى التواصل و الإستمرارية في أداء الوظائف من خلال تبادل المنافع .

*من خصائص المهنة الإنتماء إلى مجتمع وقطاع معين محدد بدور ووظيفة وأحيانا تختلف باختلاف المجتمعات .

3-تفسيره المهن عند (ماكس فيبر) النظرية المثالية:

شدد فيبر على أهمية المهنة في المجتمع الغربي الحديث ويرى في عملية "الامتهان Professionnalisation العبور من النظام الاجتماعي التقليدي إلى نظام إجتماعي يرتبط فيه وضع كل واحد بالمهام التي يقوم بها. حيث تخصص لهم تعويضات وفق معايير (عقلانية)¹ للكفاءة و التخصص.

3-1 تعريف المهن في فكر ماكس فيبر:

"المهنة هي دعوة ، فليست أبد موروثه كالتدر، ولكنها مرادة ويتم تحملها كمهنة"² في محاولة منه لتفسير أهمية المهن في المجتمعات الغربية الحديثة ، حاول أن يبرز الخصوصية التي تتميز بها التنظيمات الغربية الرأسمالية ، في العمل ، وحتى يجيب علي هذه التساؤلات أكد علي بروز ظاهرة ثقافية في الحضارة الغربية، إنها

¹ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ، تر محمد علي مقلد، بيروت، لبنان، لا توجد سنة نشر، ص7
² المرجع نفسه ، ص9.

العقلانية أو الرشد، يري أن هذه المجتمعات الغربية تعتمد علي التنظيم الرشيد والعقلاني للتنظيم الرأسمالي للعمل، فهذه المهن تمارس في المجتمعات الغربية بطريقة عقلانية ، هي ليست كغيرها من المهن التي مورست في الهند والصين وبلاد بابل لوجود عمل مثالي وممنهجا ومتخصصا من أجل تحقيق الإستمرارية والتطور، في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية يري فيببر الخصائص العقلانية التي تميز التنظيمات المهنية والمجتمعات الغربية هي ليست كغيرها ¹ إن تنظيم المجتمع في ملاكات وأطر غدا أمر منتشر إنتشار واسع ، غير أن الملكية القائمة علي أساس ذلك أي بالمعني الغربي للكلمة لم يكن معروف إلا في حضارتنا يري أن المجتمعات الغربية مارست الرأسمالية كفعل اقتصادي قائم علي الإستثمار وإمكانية التبادل والعمل الشاق، وبإستخدامها لهذا الفعل الموجه بشكله المنهجي من توفر للمواد كأبنية، وألات وأموال وخدمات شخصية مع تحديد للأدوار والتخصصات والمهام وتقدير الحسابات الدقيقة، أنتجت هذه الخصائص البنية العقلانية الخاصة بالقانون والتنظيم الإداري لتبرز "الشكل الحديث للمجتمعات الغربية من جهة أخري طرح التساؤل في كتابه الروح الرأسمالية والأخلاق البروتستانتية، وحدة الغرب في إستخدام نظام تشريعي عقلانيا وإدارة بلغت مستوي من الكمال القانوني؟ فمن أين تأتي خصوصية الغرب؟ في كتابه روح الرأسمالية والأخلاق البروتستانتية" راجع الإحصائيات المهنية في بلاد تتعايش فيه طوائف دينية متعددة لاحظ وبصورة متواترة واقعة أثارت وفي العديد من المرات نقاشات حادة في الصحف والكتابات الأدبية والمؤتمرات الكاثوليكية في ألمانيا ويتلخص هذا الواقع في أن رجال الأعمال وأصحاب الأعمال وأصحاب الحيازات الرأسمالية، وكذا ممثلي الشرائح العليا المصنفة من اليد العاملة في المؤسسات الحديثة، هم بأغليبتهم الكبيرة من الطائفة البروتستانتية، ويصح ذلك حيث يتطابق الاختلاف الديني مع الاختلاف في الجنسية

¹ نفسه ، ص16.

أو القومية"¹، أي مع الاختلاف في مستوى الثقافي كما هي الحال في شرقي ألمانيا، بين الألمان والبولنديين، غير أن الظاهرة نفسها تبرز في الأرقام الإحصائية المهنية، في كل مكان تقريبا أطلقت يد الرأسمالية فيه، خلال مرحلة نهضتهم، لتعبر حسب إحتياجاتها لشرائح السكان، وتحديد البنية المهنية في صفوفهم ويزداد الأمر، وضوحا كلما كانت الرأسمالية أكثر حرية.

من الممكن وبالعودة إلي الظروف التاريخية أن نفسر تفسيراً جزئياً، مساهمة البروتستانتية القوية نسبياً في ملكية الرساميل وفي الإدارة وفي الملاك كبار المستخدمين، من داخل المؤسسات الصناعية وللتجارة الحديثة²

ترجع أسباب كل ما تكلم عنه فيبير، إلي "الإنتماء الديني فهو يري بأن الكاثوليك لا يشاركون في المشاريع، الصفقات والنشاطات، كما تمارس سيطرة قوية علي أفرادها ومعتنقيها ولايوجهون أولادهم إلي المدارس والمعاهد الصناعية"³. لأنهم من ذوي الميول إلي الدراسات الانسانية، بعكس البروتستانتية التي تشجع معتنقيها علي المغامرة الإستثمارية وإقامة مشاريع، والتوجه إلي المعاهد الصناعية لذلك فإن التفسير الذي توصل إليه فيبير هو " روح العقيدة البروتستانتية " في كل من أمريكا ، إنجلترا، هولاندا أعطت فيها وجه جديد للشخصية البروتستانتية، تدعوا فيها للتححرر الإقتصادي والديني، والتجديد.

- أدخل ماكس فيبير (مفهوم العقلانية لكي يحدد الشكل الفعلي للإقتصاد الرأسمالي وحركة البورجوازية وسيطرة البيروقراطية ، لذلك فإن النضج المهني و الفعل العقلاني، لا يتواجد إلا في المجتمعات الغربية، لأنه يجمع بين الهدف والوسيلة كذلك فإن الفعل العقلاني يستوجب وجود التقنية حتي يضمن توجيه السلوك العقلاني وفق

¹ يورغن هابير ماس : العلم والتقنية كإيديولوجيا، تر حسن صقر، منشورات الجمل، الإسكندرية، ط1، 2003، ص57.

² يورغن هابير ماس : العلم والتقنية كإيديولوجيا، تر حسن صقر، منشورات الجمل، الإسكندرية، ط1، 2003، ص58.

³ ماكس فيبير . مرجع سبق ذكره صص 17. 20.

استراتيجية ليحقق الفعل العقلاني غايته، وأهدافه ولعل هذا الجدول رقم 8 يوضح قضايا من الأفعال العقلانية الهدف أنساق فعل عقلاني الهدف (مؤسستي وإستراتيجي) الاطار المؤسستي تفاعلات متوسطة رمزيا¹:

قواعد موجهة للفعل	معايير الاجتماعية	قواعد تقنية
مستوى التحديد	لغة متداولة متقاسمة مشاركة بين الذوات	لغة خالية من السياق
نوع التحديد	توقعات سلوك متبادلة	كهيئات وأوامر مشروطة
ألية الكسب	إستدخال الأدوار	تعلم المهارات و المؤهلات
وظيفة نمط الفعل	المحافظ على المؤسسات (التوافق مع المعايير على أساس التقوية المتبادلة)	حل المشكلات (الوصول الى هدف محدد ،علاقات الهدف و الوسيلة)
العقوبات لدى الإخلال بالقواعد	العقوبة على أساس الجماعة	إنعدام النجاح والإخفاق إزاء التوقع
العقلانية	تحرير الفردية ليصبح خال من السيطرة	تساعد قوى الإنتاج توسع قوى التحكم التقنية

3-2 النموذج البيروقراطي (لماكس فيبر):

يرى أن البيروقراطية ظاهرة معقدة مرتبطة بالمجتمعات الغربية. لأنها تمارس فعل عقلائي عبارة عن عقلنة نتيجة ملاحظة عدة سمات وخصائص من الواقع، فهو نموذج مثالي، لفكرة رشيدة بطريقة عقلانية خالصة وتهدف إلى الصفات الخاصة بالتنظيم البيروقراطي.

لكل موظف مجال محدد وإختصاصات لذلك الموظف، انها واجبات يلتزم بأدائها بطريقة رسمية. ويرجع كل ذلك إلى قاعدة تقسيم النشاطات في ضوء القواعد والقوانين.¹

ضرورة وجود قانون ينظم إصدار الأوامر إلى الموظفين كي يقومون بواجباتهم الرسمية وينظم العمل وينسق بين مختلف الأنشطة.

تقوم السلطة العليا بتعيين الافراد الذين تتوفر لديهم مؤهلات وخبر موازنة عن طريق إجراء إختبارات خاصة يستثنى من ذلك الموظفين الذين يتم انتخابهم للتعبير عن الناخبين.

لكل وضع أو " وظيفة سلطة محددة، ولكنها تختلف عن بعضها البعض من حيث مالها من سلطات ،و ترتيب هذه الوظائف بشكل هرم فكل موظف يشغل وضعا إشرافيا يمارس السلطة على الموظفين الذين يرأسهم وهو بالتالي مسؤول أمام رئيسهم عن قراراتهم وأفعالهم فضلا عن قرارات وأفعال مرؤوسيه، يتطلب ذلك توضيح مجال السلطة من الرؤساء على مرؤوسيه.

قدرة الموظف الكاملة على العمل بغض النظر عن الوقت المحدد له.

تتطلب البيروقراطية تدريباً متخصصاً وينطبق هذا الأمر على المدربين التنفيذيين كما ينطبق على الموظفين.

¹ يورغن هابير ماس : العلم والتقنية كإيديولوجيا ،مرجع سبق ذكره ص58.

لايستغل المنصب من طرف الموظفين أو يتبادل خدمات مع زملائه، من الموظفين لأن إستلام الوظيفة يعنى الإلتزام الخاص نحو الإدارة مقابل الحصول على مورد رزق

حق الموظف في الاستمرار في الوظيفة ولكن ليس من حقه ملكية "الوظيفة" حق الموظف في الحصول على راتب معاش الشيخوخة والإنتقال من وظائف دنيا إلى وظائف عليا عن طريق الترقية وعلي أساس الأقدمية أو الدرجات التي يحصل عليها في الإختبار² ما يمكن استخلاصه من هذه الخصائص البيروقراطية هي رغبة فيير في زرع روح الرأس مالية داخل التنظيمات الحديثة، من خلال الإلتزام الأخلاقي والضبط العقلاني للسلوك كما يرى فيير في الرأس مالية حالة خاصة من الروح المهنية أو الحرفية.

3-3 الجماعة المتضامنة في المجتمعات الغربية:

يعتبر فيير نموذج السلطة الشرعية المعقولة أو الرشيدة المميزات الأساسية للجماعة: ضرورة تنظيم و تنسيق الوظائف واخضاعها لقواعد خاصة.

³مبدأ تقسيم العمل ضرورة تحديد موصفات المنصب من خلال الحدود السلطوية للمنصب الوجبات المسؤوليات تحديد الوسائل مع ضرورة الإلتزام بها. _احترام التدرج الهرمي للمهن

_الإلتزام بقواعد سلوك المنصب

المقترحات الوظائف بصفة رسمية يكون ما يسمى بالمنصب كشخص معين الرتب السلطوية وممارسة السلطة الشرعية يتضح من خلال المكانة الرفيعة للمنصب داخل التنظيم⁴

¹ المرجع نفسه ، ص 59، 61.بتصرف

² عبد الله محمد عبد الله: علم الاجتماع الصناعي (النشأة والتطور)، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1994، ص915

³المرجع نفسه، ص916.

⁴Claude dubar . op cit p94

التيار التفاعلي والجماعات المهنية:

انطلق هيوجر "Hughes" ممثل التيار التفاعلي: من مقولة "الناس يقدمون تقدير أكبر فخامة للمهنيين المحترفين، وبالأخص في تلك الحقبة من الزمن حيث كانت المهن الأكثر فخامة وإدراك للعمال هي المصنع¹، كان المكان المفضل لعالم الإجتماع لصناعة دراسته المهنية هي النشاط أو العمل في المصنع".² من خلال أبحاثه وخبرته العملية في المجال الصناعي استخلص "هيوغر"، أن النشاط أو العمل الأنبل والأكثر شرفا وتقدير وفخامة prestige، هي في الحقيقة معايير إجتماعية تحدد، مكانته وقيمه في المجتمع يري أن علم الإجتماع التفاعلي بين المجموعات المهنية كهوية، يسمح لنا بإجراء مقارنة بين المهن في شكل علاقات ديناميكية مع الآخرين، كنوع من التعبير وتحقيق الذات والتعبير عن هوية الفرد، ليصبح مفهوم المهنة متواجد بين أعضاء الجماعة .

1_ تحديد المهن عند هيوجر وزملائه:

استنتج هيوغر الفروق بين الجماعات المهنية (الأطباء، الموسيقيون، الأساتذة... الخ). تجعلنا نصل إلي المبادئ الأساسية التي توضح الفروق بين المجموعات كهويات مختلفة

الخاصية التفاعلية للحقيقة المهنية، تحتم علينا تحديد واعطاء أمثلة مختلفة لمختلف الجماعات المهنية لتتجسد في ستة مفاهيم، لتكوين برنامج متوازن وعام حول الحياة المهنية لأي كان.

2_ النظرة المزدوجة السير الذاتية والبيبيوغرافيا:

أنطلق هيوغر من تساؤل: ماهي وجهة النظر التي تسمح بالحصول علي مختلف التغيرات والمشاكل المشتركة بين كل الأنشطة و الأعمال ؟

¹ Ibid.p96

وجهة النظر المزدوجة تعرف بالسير الذاتية وهو مفهوم أو مصطلح (تفاعلات) التي تضم كل النشاطات و التي تدل علي العلاقات الديناميكية بين الآخرين. يقول هيوغز "عمل الإنسان أو مهنته، أهم مكونات الهوية الإجتماعية، إختيار المهنة هو تماما كإختيار الشريك"¹.

هكذا فإن وجهة نظر التفاعلية للنشاط المهني لأي أحد كان، يدرس الهوية.

السوسيولوجي عليه دراسة الديناميكية ، التفاعلات (العلاقات بين الناس) في مجال معطي وواضح بين مجموعات مهنية وكل الشركاء في النشاط.

2_3 وجهة نظر hughes للتفاعلات حول المهنة:

1_ مجموعات المهني مجموعة تفاعلات تقود أعضاء لهم نفس النشاط العملي في تنظيم موحد يدافعون عن وحدتهم وإستقلاليتهم ومجالهم ويحمون التنافس.

2_ الحياة المهنية هي مجموعة تغيرات، التي تشكل الهوية في كل مراحل الحياة، من الدخول في النشاط إلي غاية التقاعد، مروراً إلي كل مراحل التحول في الحياة أو التغير.

3_ مجموعة التغيرات وآليات التفاعلات وهم في علاقة مستقلة، ديناميكية المجموعة المهنية مرتبط أو متعلق بمحور السير الذاتية وبدورها وتأثيرها بتفاعلات متواجدة بينهم ومع المحيط.

4_ المجموعات المهنية تبحث لمعرفة بواسطة شركائها عن تطوير مفهوم المهنية أو الاحترافية وتبحث لمعرفة الحماية العادلة، وآخرون يكونون أفضل من أقرانهم ، وذلك بفضل موقعهم، داخل التنظيمات العقلية للعمل، ومؤهلاتهم، لكن الكل يطمح للوصول إلي مكانة محمية.²

¹ Ibid. p97

² Ibid . p99

العالم simmel إستعمل أحيانا بعض مفاهيم الأنواع الحية متأثر "بدارون" وعبر عن المهنة و بقائها علي قيد الحياة، تحصل طفرات الوراثةية والتأقلم للتواجد ضد الضغوطات القاتلة للمستقبل الجديد.

2_4 بعض الأمثلة الدالة للمجموعات المهنية:

تبرز هذه الأمثلة، "التنوع الأكبر والممكن للمجموعات المهنية فالأولي تبين (monographies) .وهو المثال الأكثر شهرة والثاني المثال المستوحى من نموذج هيوغز الطبيب . وكل هذه الامثلة للبرهان عن النظرية الاولي لهيوغز، حول أنه كل النشاطات والاعمال المهنية تشكل بعض المشاكل المشتركة:

1_ اللص المحترف :كمثال حتي اللص المحترف متفوق في عمله وتخصصه وفارض لنفسه يملك الشجاعة التي أكتسبها من الخبرة والمعرفة الخاصة، والإحترافية لتميزه بسمات تعكس مستواه المعرفي المتقدم، والدور الذي يقوم به وتميزه بنشاط خاص يعكس احتكاره المهني، من هذا المثال نستطيع تحديد مواصفات المهن: الخلفية المعرفية والثقافية المشتركة حتي يحقق التفاعل مع زملائه ومحيطه . إنتاج الثقافة المعرفية الخاصة حتي يستطيع المهني إحتكار المعرفة و النشاط المهني .تحديد القطاع الخاص للاعتراف بتميزه ، فالهوية لا تكون ظاهرة إلا إذا خلقت التميز وإعترف الجمهور به"¹ .

2- صناعة الطبيب عند هيوغز:

حدد هيوغز المبادئ الخاصة للمهن ويمكن تلخيصها في النقاط التالية :

تحديد الثقافة الطبية ،توفر المعارف العلمية والتكنولوجية، كمعارف حول الصحة والمرض وتعتمد هذه الثقافة علي قاعدة فلسفية تشمل الصحة والمرض وتعبر عن تفاعل بين الطبيب والمريض، وتمنح هذه الاخيرة سر المهنة، للطبيب لمعالجة

¹ Ibid . p101.

المريض وتأتي هذه السلطة من طبيعة تكوينه العلمي والمعرفي والجامعي في كلية الطب ليمنحه خصوصية الدور الذي يتقاسمه مع العالم وهنا يتفق مع هيوجر مع ميرتون. هكذا تبني الهوية داخل هذه الهياكل.

_ لنفصل بين مستقبل المهن والمهن الأخرى لابد من وجود ثقافة مهنية.

_ المجال المهني وهو طريقة تعكس رؤية الطبيب للمريض وتبين القطاع المنتمي إليه (المستشفى).

_ الهوية المهنية أو الدور الوظيفي ليس ثابت لان الواجبات الطبية لاتأخذ بالشكل نفسه

بسببها لتطور المستمر لصيغة المهنة وحتى يصبح الاخرين أصحاب مهنة لابد من الاطلاع علي التجديد في الأفكار لابد من معرفة الفعل (الأمراض)

- مكان العمل (مستشفيات) وواجبات الدور¹.

- زبائنه (مريض) والطاقت التنفيذية في العمل.

وإذا لم يستطيع الفرد معرفة ذلك فانه يغير في هويته. لذلك لابدان يقتنع بهويته وعليه ان يدرك باستمرار التغير والتطور الحاصل في الهوية فيقتنع بها و يقتنع بها الآخرين. الهوية تغير الدور، فالطبيب ليس دوره يتمثل في العلاج فقط بل عليه أن يدرك فلسفة المرض، الشفاء، العلاج. بمعنى ممارسة مهنة الطبيب وممارسة هذه المهنة لا يكفي تحديد دوره.

بسبب وجود التكوين المستمر (نظرية المهنة والدور خاصة، في تطور للمرض وشفاء المريض لأنها في تغير مستمر و يعاد تشكيلها باستمرار، لذلك فإن تعلم الدور وبناء الهوية و تحديد تعلم الدور، محط إهتمام أي باحث سوسولوجي في دراسة المهنة.

¹ Ibid . p103

القطاعات المهنية والصراع المهني. لذلك ترى التفاعلية أن الهوية المهنية مركبة من عدة قطاعات متنافسة وكل جزء يعطى هوية تختلف عن الأخرى لذلك لا يمكن إعطاء تعريف شامل للمهنة. يمكن القول أن المهنة كقطاعات تتكون من أجزاء متنافسة تعطى هوية مختلفة عن الأخرى¹.

عملية التفاعل بصفة مستمرة تؤدي الى تحريك ورفع، خفض، وإزالة مهن وموتها لأن عملية الصراع بين الأفراد تؤدي إلى تقليل أو رفع قطاعات مهنية.

¹ Ibid . p101.102

خلاصة الفصل

نستنتج مما سبق أن دراسة سوسيولوجيا الهوية المهنية يتطلب منا تسليط الضوء علي مفهوم المهنة كأحد أهم العناصر السوسيولوجية لمعالجة مفهوم الهوية، لذلك يبدو أنه لا يوجد اجماع علي مفهوم المهنة ، حيث حاولنا البحث علي خصائص مشتركة بين مختلف العلماء.

الفصل الرابع : الهوية المهنية داخل المؤسسة

تمهيد :

أولا : هوية المؤسسة:

المؤسسة أي تميزها، هذا ما يسمى بالهوية

1 التنظيم الإداري

ثانيا : أنماط التنظيم الإداري

1_1 أشكال التنظيم الرسمي

1_2 مبادئ التنظيم الرسمي

1_3 دينامية التنظيم

ثالثا : الاسلوب القيادي وتأثير الهوية المهنية

رابعا موجهاات الهوية المهنية للموظف داخل المؤسسة :

تمهيد :

الهوية المهنية للموظف ضمن مجال العمل لها علاقة بتموضع العامل وتعاملاته الوظيفية بصفته فاعل ينتمي للمؤسسة باعتبارها مجال للفعل والتفاعل الاجتماعي الذي يتأثر بالتكوين الثقافي و المعرفي للموظف الجامعي لما يملكه من قدرات ومهارات اتصالية وعلائقية مع الزملاء فشعور الفرد بالانتماء للمؤسسة يعزز من شعوره بهويته المهنية مما يسهل عملية الاندماج المباشر في العمل ويضفي صفة التجانس بين الهوية المهنية والمؤسسة غير أن المؤسسة وفي الواقع نجد أن المؤسسة تفرض نفسها من خلال تنظيمها الإداري والأساليب القيادية السائدة مما يضفي علاقات تتميز بالاختلاف وتشكل صور مختلفة للهوية المهنية

أولا : هوية المؤسسة :

تقترن هوية المؤسسة بأهمية العنصر البشري فيها أي داخل التنظيمات، فالمنظمة تتكون من الأفراد الموجودين فيها ، ثم إن النشاط في المؤسسة غالبا ما يتسم بالانسجام، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات. فهذه السمة تتشكل و تؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته، و تسمح لأي فرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تميزها، هذا ما يسمى بالهوية.

1 التنظيم الإداري :

يمثل تنظيم المؤسسة المحرك لنجاح أي مؤسسة، فيلعب دورا مهما في تماسك أفرادها ، والحفاظ على هوية الجماعة وبقاءها. كأداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على معرفة وفهم أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد واللوائح الرسمية وغير الرسمية والموجودة في المواقف المختلفة، وذلك في

ضوء ما تسمح به بالمؤسسة والذي يوضح لأفرادها وبصورة دقيقة كيفية التصرف وبشكل متوقع

فتنظيم المؤسسة عبارة عن مجموعة من الوظائف التنظيمية أهمها¹:

: تهيئة الإحساس بالكيان والهوية لدى العاملين

- المساعدة على استقرار و توازن المؤسسة كنظام اجتماعي

تهيئة إطار مرجعي للعاملين يساعدهم على فهم اتجاهات وأنشطة المؤسسة ويرشدهم للسلوك المناسب في المواقف المختلفة.

يري " تالكوت بارسون² : أن من وظائف التنظيم مايلي :

يستخدم التنظيم كأداة تحليلية بحيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة

- أداة للتغيير ووسيلة من وسائل عمليات التطور التنظيمي .

_تستخدم كأداة إدارية لتحسين المخرجات الاقتصادية للمؤسسة، وأيضا لتهيئة أعضاء الجماعة لتقبل القيم التي تحددها الإدارة ، ينطلق بارسونز في تعريفه لمفهوم التنظيم من تصوره للتنظيم على أنه نسق من العلاقات التي تؤثر و تتأثر لتتكامل فيما بينها وتتساند وظيفيا فتحدث توازن من أجل تحقيق أهداف معينة. يقصد من هذا أن النسق الاجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد المدفوعين بميل إلى الاشباع الأمثل لاحتياجاتهم و العلاقات السائدة بينهم تتحدد طبقا لنسق من الأنماط المشتركة ثقافيا و تمثل مكانة اجتماعية للأفراد (الموظف الجامعي) ،ومكانة للبناء الذي يتكون منه النظام بصفة عامة، أما الأدوار التي يقومون بها

¹طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب للنشر، 2007، ص.22
²المرجع نفسه : ص 23 .

فتمثل الوظائف. كما انه أسلوب النشاط التنفيذي¹ من حيث تقسيم العمل وتوزيعه الى وحدات النشاط وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات لهذه الوحدات والعاملين بها وطريقة الاتصالات وسير الاجراءات التنفيذية. لذلك فإن التنظيم يقصد به شيئين إثنين هما²: الوظيفة والشكل بالنسبة للشكل فهو الهيكل التنظيمي فيقصد به (الجماعات و الإدارات والاقسام التي يعمل بها الفرد الموظف والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة تعاونية منسقة ليصلوا الى هدف محدد) ، و المعني الثاني فيقصد به الوظيفة (عملية جمع الافراد الموظفين) في منظمة و تقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الادوار عليهم حسب قدرتهم و رغباتهم والتنسيق بين جهودهم وانشاء شبكة متناسقة من الاتصالات فيما بينهم حتى يستطيعوا ان يصلوا الى اهداف محددة لهم و معروفة لدى الجميع. ويعرف "اميتاي اتزيوني" التنظيم بأنه³: وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من اجل تحقيق هدف معين) ويرى "اميتاي اتزيوني" ان التنظيم عندما ينشأ تكون له اهداف واحتياجات تتعارض مع اهداف واحتياجات اعضاء هذا التنظيم. ويتشابه التعريف السابق مع تعريف تالكوت بارسونز للتنظيمات على اعتبارها أنها (وحدات إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة.

ثانيا : أنماط التنظيم الإداري :

ينقسم التنظيم الى قسمين وهما: التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي.

1_ فالتنظيم الرسمي⁴ يعني تحديد العلاقات المختلفة داخل التنظيم بين الرئيس والمرؤوس وبين مختلف عناصر التنظيم، بحيث يمكن معه ضمان ثبات السلوك،

¹ منال طلحت محمود : اساسات في علم الإدارة، الاسكندرية ' مصر مكتب الجامعي الحديث ، 2002. ص 80

² عمار بوحوش: نظرية التنظيم ، مكتب الشعب، الجزائر، ص 08

³ طلعت ابراهيم لطفي : مرجع سبق ذكره ، ص 24

⁴ خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن، 200، ط2، ص34 .

وبالتالي التنبؤ به وبالنتائج بما يسهم في بناء الإمكانيات المختلفة وتحديدتها في الأداء والتنسيق والتوجيه والإدارة عموماً، ويعتبر فيبر أول من استخدم مصطلح البيروقراطية ، والتي تعني سلطة المكتب ويعني ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة ، وإخراج السياسة العامة الى حيز الواقع ووضعها موضع التنفيذ و قد إفترض فيبر في المنظمة البيروقراطية صفات متعددة هي: الدقة، السرعة، والوضوح، والإلمام الكامل بالمتطلبات، وإنصياح المرؤوسين بشكل تام الى المسؤول الإداري الأعلى وتقليل الاحتكاك بالمستويات الإدارية المختلفة. وقد أ ارد من خلال افتراضاته التوصل الى نموذج عقلاني للمنظمة البيروقراطية ينطلق أساساً من القيم الفكرية و النظريات التي سادت الوسط الإداري الذي تعمل فيه المنظمات بشكل عام.

1_1 أشكال التنظيم الرسمي :

عند تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يمكننا التمييز بين ثلاث صور للتشكيلات التنظيمية للمؤسسات المختلفة على النحو التالي:

التنظيم الوظيفي¹ وينشأ عن تباين الوظائف وتقسيم العمل والتعاون داخل المؤسسة وهذا التنظيم هو التنظيم موضوعي يعقد على تقسيم العمل وفقاً لأهداف المؤسسة وبرامجها، وقد يكون هذا التقسيم الوظيفي طبقاً للمستفيدين بالخدمة او وفقاً لنوع الخدمة التي تؤديها المؤسسة او يكون تقسيماً جغرافياً او إقليمياً. ويتميز التنظيم الوظيفي بأنه يجعل من السهل الانتفاع بخبرة المتخصصين

التنظيم التسلسلي أو الخطي الرأسي وقد يطلق عليه أيضاً تنظيم التدرج وينشأ عن تباين نطاق السلطة الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أية مؤسسة، وهو تنظيم يعتمد على التدرج الإداري وتسلسل القيادة، وفي هذا التنظيم تتركز السلطة في قمة

¹ ب ارون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر السيد محمد خيري واخرون، القاهرة، دار المعارف، ص101

الهرم الإداري ثم يتدرج رأسياً إلى الوحدات الإدارية المختلفة في المستويات الأدنى، ويسود هذا النوع من التنظيم عادة في التنظيمات العسكرية والدينية يضمن هذا سرعة التنفيذ كما يجعل من السهل قيام الإدارة بعملية الرقابة على العاملين فيها.

1_2 مبادئ التنظيم الرسمي :

وقد أشار "ارنست ديل"¹ إلى أن هناك خمسة مبادئ وهي

- تحديد الأهداف بوضوح
- التخصص أي اقتصار الفرد على عمل واحد
- التنسيق بين كافة الجهود في سبيل تحقيق الهدف المشترك
- تدرج السلطة من القمة إلى القاعدة
- تكافؤ السلطة والمسؤولية . وقد أضاف رجال الإدارة بعض المبادئ للتنظيم وهي - :مبدأ الرقابة أي فصل عمليات الرقابة في وحدات غير وحدات التنفيذ
- . مبدأ وحدة الأمر أو الرئاسة أي ألا يكون الشخص مرئوساً لأكثر من شخص واحد

• مبدأ تفويض السلطة أي إعطاء الحق في اتخاذ القرارات الهامة للمستويات

الأدنى بقدر الإمكان

- .مبدأ نطاق الإشراف أو الضبط ويشير هذا المبدأ إلى ضرورة ألا يتجاوز عدد المرؤوسين ستة أشخاص، أو لا يقل عددهم عن ثلاثة أشخاص إلا في بعض الحالات الخاصة .ونجد أن عدد الآف الذين يشرف عليهم الرئيس أشرفاً مباشراً يتأثر بعدة عوامل أهمها : مدى طاقة الرئيس والمهامه بعمله وقدرته على القيادة،

¹ طلعت ابراهيم لطفي : مرجع سبق ذكره ، ص 45

ومدى إلمام المرؤوسين بعملهم وخبرتهم بالعمل وحاجتهم للرجوع الى الرئيس بهدف التوجيه.

3_1 دينامية التنظيم :

يرتبط الأفراد في المجتمع بعلاقات وروابط ويتصل الفرد بالآخر هما ينتج عنه ما نسميه بالتفاعل الاجتماعي، ويقصد بها التأثيرات المتبادلة التي تحدث بين الافراد والجماعات بحيث يؤثر كل فرد ويتأثر بالآخر، إذ يبدأ كل شخص بفعل اجتماعي يعقبه رد فعل يصدر عن شخص آخر، ويحدث ذلك في محاولة من الافراد لحل مشاكلهم من أجل الوصول إلى الاهداف .و ينشأ عن التفاعل الاجتماعي ما نطلق عليه بالعمليات الاجتماعية وهي أنماط التفاعل الاجتماعي المتكرر والسلوك وأساليب مميزة للتفاعل الاجتماعي، توجد في الحياة الاجتماعية إنها سلسلة من الحوادث المترابطة التي تؤدي الى نتائج محددة يمكن التنبؤ بها، وقد تكون استمرار في مجرى الحوادث دون تغيير وقد تتضمن تغييرات في النظم والحوادث الاجتماعية ومن العمليات الاجتماعية: التعاون، الصراع، التكامل.

-التعاون¹: هو عملية اجتماعية و هو الشكل الرئيسي للعلاقات و التفاعل داخل الجماعات، فالناس لا يستطيعون ان يجتمعون على غير تعاون او دون ان يشتركوا معا في العمل من اجل السعي وراء المصالح المشتركة .ويقصد بالتعاون اشتراك فردين أو اكثر لإنجاز عمل معين و تحقيق غاية او هدف مشترك او السعي وراء المصالح المشتركة. ويرتبط التعاون بالتنظيمات فهو يعمل على انشاء العلاقات المتبادلة ووضع اسس التعاون بين افراد المستويات المختلفة أفقيا و رأسيا،حتى يمكن ان تعمل عملا مشتركا للوصول الى الاهداف المطلوبة بكفاءة

¹ حسين عبد الحميد، احمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص. 210.

وفعالية. والتعاون وسيلة لإعطاء العمال فرصة ابداء الرأي في الامور المشتركة مع صاحب العمل خاصة فيما يتعلق بظروف العمل والانتاج،

الصراع¹: اذا اشتدت وطأة التنافس واتخذت موقفا عدائيا سميت الصراع اقوى درجات التنافس واشدها عنفا، وهو رفض لعملية التعاون. فهو عملية اجتماعية تحدث عن قصد بين فردين او اكثر او بين الجماعات ، الصراع بين العمال واصحاب رؤوس الاموال .يعود الصراع الي تعارض المصالح والأهداف ، بينما اذا تجانست المصالح تقل حدة الصراع.

التكامل²: في المجتمع أو المؤسسة هو الروابط التي تربط الناس بعضهم ببعض وهذه الروابط تختلف من جماعة الى اخرى، ولهذا نجد جماعات تامة التكامل وأخرى غير تامة وليس معنى ذلك ان هناك طرفين للتكامل، ولكن في الواقع نجد درجات متعددة وتؤثر بعض العوامل في التكامل وهي ترتبط بزيادة التكامل او قلته من بينها حجم الجماعة الصغيرة أكثر تجانس وتكامل وذلك يرجع لقلّة كثافة العلاقات الاجتماعية .

-التجانس³: ينبع التجانس من التشابه وخصوصا في المهنة أو الأهداف أو التنظيم الاسري، وينبع اللاتجانس من الاختلاف في هذه المسائل. والتجانس أكثر ظهورا في الجماعة الصغير عنه في الجماعة الكبيرة.

2_ التنظيم غير الرسمي⁴ :

التنظيمات غير الرسمية ما هي إلا تجمعات طبيعية للأفراد في موقع العمل وتظهر كرد فعل طبيعي للحاجة الاجتماعية للإنسان.

¹ عبد الهادي الجوهري، علم اجتماع الإدارة، دار المعارف، القاهرة، ط1، 1982، ص50.

² . حسين عبد الحميد، احمد رشوان، المرجع السابق، ص217

³ المرجع نفسه ، ص 217

⁴ عبد المحسن توفيق محمد: إدارة المنشآت المتخصصة، دار الفكر العربي 2006، ص 94

أن التنظيمات غير الرسمية محدودة العضوية حيث أن عدد الأعضاء فيها يتم على أساس الاختيار بين الأعضاء ذوي المصلحة مشتركة واتجاهات وميولات متقاربة . أن التنظيمات غير الرسمية ليس بها نظام أو هيكل محدد من قبل أن التنظيمات غير الرسمية تحقق لأعضائها إشباع حاجاتهم التي لاتشبعها التنظيمات الرسمية .

ثالثا : الاسلوب القيادي وتأثير الهوية المهنية :

القيادة الإدارية بصفة عامة هي توجيه سلوك الأفراد و تنسيق جهودهم و موازنة دوافعهم و بالجماعة الي تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال أفراد الجماعة منتقات طواعية للقائد الإداري.

و يختلف تعريف القيادة الإدارية عن القيادة كون أنه في القيادة يستمد القائد قوته من سماته الشخصية و مهاراته و خبراته المختلفة، بينما في القيادة الإدارية فان القائد يستمد قوته و سلطته من السلطة الرسمية (سلطة المنصب) أولا، و هذا يتطلب منه إلمام بعلم الإدارة التي تعتبر فعالة للتأثير في رؤوسيه، ثم علي ما يتوفر له من سمات مميزة و صفات شخصية تساعده في انقياد أفراد الجماعة له طواعية . وقد حاول الكثير من الباحثين اعطاء تعريف للقيادة الإدارية يعرف¹ هنت لاسون LARSON HUNHT القيادة الإدارية " الوسيلة المناسبة الذي يتمكن بواسطتها المدير من حيث روح التالف و التعاون المثير بين الموظفين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المشروعة

• و يعرفها NORTHOUSE نور تهاوس "عملية توجيهية و تأثيرية علي النشاطات و المهام التي تطلب من أعضاء مجموعات العمل.

¹درويش شهيناز، مرجع سبق ذكره ص 33 .

¹ وتعرف بانها القدرة التي سيؤثر بها المدير علي رؤوسيه و توجيههم بطريقة يتميز بها كسب طاعتهم و احترامهم وولائهم و شحذ همهم و خلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق وتعرف ايضا بانها تأثير الفعال علي نشاط العاملين في التنظيم و توجيهه نحو الأهداف المبتغاة و تشجيعهم علي التفكير في المستقبل، وحل و النزاعات تفويض الصلاحيات ،و توزيع المسؤوليات عليهم قدر سلطاتهم و محاسبتهم علي النتائج.

1_ عملية التأثير التي يمارسها القائد علي رؤوسيه ووسائله :

تقوم عملية التأثير في القيادة الإدارية علي ما يستعمله القائد من وسائل بغية اقناع رؤوسيه و حثهم علي بلوغ الأهداف المحددة ،و تتعدد هذه الوسائل تبعاً لتعدد الأسس التي تقوم عليها قوة التأثير التي هي أصلاً قوة نفسية و اجتماعية تستهدف سلوك الأفراد ،ومن أهم هذه الوسائل²

- ✓ قوة التأثير القائمة علي الشرعية: و هي القدرة الممنوحة لمنصب ما في التسلسل الهيكلي الإداري و في السلطة الرسمية للقائد بغرض التأثير في المرؤوسين و مراقبتهم و محاسبتهم و معاقبتهم.
- ✓ قوة التأثير القائمة علي المكافأة: هي قوة إعطاء أو حجب حوافز مادية أو معنوية ذات قيمة ،فالقائد يسيطر علي إلية توزيع الحوافز و المعطيات بغرض التأثير في المرؤوسين
- ✓ قوة التأثير القائمة علي الإكراه: هي قوة التأثير في المرؤوسين بواسطة العقاب إذا لم يخضعوا للسلوكيات المرغوبة مثل توجيه الإنذارات ،الفصل أو العزل.
- قوة التأثير القائمة علي الخبرة: و تعني قوة امتلاك المعلومات أو الخبرة

¹ نفس المرجع ،ص 34.

² طلال عبد الملك شريف، أنماط القيادة وعلاقتها بأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة،مذكرة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2004 ،ص 44 –

الاختصاص في مجالات محددة من المعرفة ،مما يعزز من مكانة القائد في بيئته عمله ،و يسهل عليه التأثير في مرؤوسيه

✓ قوة التأثير القائمة علي أسس مرجعية :هي قوة التأثير الناتجة عن إعجاب المرؤوسين شخصية القائد التي تعد مرجعا لهمو قوة المرجعية مستمدة عادة من جاذبية يتمتعها القائد و التي تخوله بناء علاقات شخصية جيدة تجبر مرؤوسيه علي الإعجاب بهو احترامه .يتضح مما تقدم ،أن القائد بحاجة الي جميع رسائل قوة التأثير و أن كان ذلك بدرجات متفاوتة من أجل بلوغ الأهداف المرجوة.

✓ ¹توحيد جهود المرؤوسين و توجيهها نحو الهدف :إن القائد و باستخدامه مجموعة من القوي النفسية و الاجتماعية يسعى الي توحيد جهود مرؤوسيه و خلق فريق عمل منسجمو متعاون ،بالرغم من اختلاف أعضائه في أوجه متعددة (السن ،الثقافة ،الظروف النفسية و الاجتماعية)و يوجهه في اتجاه أهداف المؤسسة، و من بين أهم هذه القوي النفسية و الاجتماعية

- اشتراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات

- تمكينهم من إشباع حاجاتهم و بلوغ أهدافهم .

✓ توفير المناخ الملائم للعمل .وفي هذا السياق يقول "برنارد" ان القائد هو الذي يستطيع بفضل قدرته و جهوده أن يكتشف المسالك التي يمكن عن طريقها توحيد الجهود وتحفيز الطاقات لدي المرؤوسين.

✓ تحقيق أهداف المؤسسة : ²

¹ نفسه 46

² نفسه ص 49

إن الغرض من توحيد جهود المرؤوسين من خلال التأثير القائد في سلوكهم هو بلوغ الأهداف المسطرة للمؤسسة حيث أن أهداف المرؤوسين و أهداف المؤسسة تتداخل فيما بينها ،يجعل تحقيق أيا منا يساعد في تحقيق الأخرى ،و يصور لنا "تيد" أن أهداف المؤسسة تتمثل في :الهدف القانوني، الهدف الوظيفي، الهدف الفني، الهدف الربحي ،الهدف الشخصي، الهدف العام، وهي أهداف متنوعة . أما بالنسبة لأهداف المرؤوسين ،فتبرر أهميتها عندما توجد التجمعات إضافية إلى الأهداف الشخصية لكل مرؤوس .و هنا يبرر تعقد مهمة القائد التي تمكن في دفع الموظف أو المرؤوس إلى تقديم مصلحة المؤسسة علي مصالحه الشخصية مع اهتمامه بالعمل ،إضافة إلى دور القائد في مساعدة التجمعات الغير الرسمية للوصول إلى أهداف و تحقيقها في إطار أهداف التنظيم . لكن في الغالب يسعى القائد إلى توجيه مرؤوسيه في الاتجاه الذي يمكنه من تحقيق أهدافه الشخصية و إشباع حاجاته من خلال مركزه القيادي وعليه يمكن القول أن تحقيق أهداف المؤسسة يرتبط بمجموعة من الأهداف الأخرى، مما يترتب عليه تعقيد دور القائد في إيجاد نوع من الانسجام بين الأهداف المتعددة لبلوغ أهداف التنظيم.

2_مستويات المسيرين¹: يخضع العمل التسييري للتقسيم الأفقي والعمودي للعمل:
 _التقسيم الأفقي: يتمثل في توزيع المسيرين ليشرفوا على مختلف الأقسام و مجالات من نشاط المؤسسة الإنتاج، المبيعات، البحث والتطوير، الموارد البشرية، التسويق.
 _ التقسيم العمودي: ويتمثل في توزيع المسيرين حسب ثلاث مستويات: مستوى قيادي (الإدارة العليا) مستوى تنظيمي (الإدارة الوسطى)، المستوى القاعدي (الإدارة القاعدية) .

¹فيق الطيب: مدخل للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.ص44

3_المهارات التسييرية: وتتمثل فيما يلي¹:

_المهارات التقنية: وهي القدرة على استعمال التقنيات والإجراءات والأساليب المتخصصة. وهذه المهارة هي الأكثر أهمية بالنسبة للمسرين القاعدي الذي يشترط فيه أن يكون قادرا على أداء العمل بكفاية عالية، إذ بدون ذلك سيصعب عليه توجيه مرؤوسيه وحل المشكلات التي تعترضهم في معرض قيامهم بأعمالهم.

_المهارات الإنسانية:

تتمثل في القدرة على الاتصال والتحفيز وقيادة الأفراد والمجموعات هذه المهارة في العلاقات الإنسانية كبرية بالنسبة للمسرين الأواسط، الذي يترتب عليه أن يوازن بين جهات ذات مصالح مختلفة وأن يكون قادرا على الإقناع والتفاوض والتنسيق مع كل من يكون تعاونه معه حيويا وضروريا لنجاح مهمته تلك المهمة تتطلب منه أن يركز على نتيجة العمل لا على مجرد أداء الدور الرسمي المكلف به.

4 العملية التسييرية²: عبارة عن وظائف فرعية وهذه الوظائف تتمثل في:

التنظيم، التخطيط، الدافعية والرقابة .

_التخطيط: ينحصر في تحديد الأهداف والتوجهات اليت جيب أن تتبعها المنظمة، متبعين تحديد ما الذي جيب فعله ؟ ومتي ؟ وكيف؟

_التنظيم: ينحصر في توزيع الأعمال والمهام بني الأعضاء وتحديد العلاقات اللازمة والضرورية من أجل تحقيق الانسجام والتكامل والتناسق بين هذه المهام والأعمال أي: ما جيب أن يفعل كل شخص؟ وما هي العالقة اليت جيب أن يتم هبا هذا العمل ؟ وما هو الإطار الذي يتم فيه هذا العمل؟

¹ نفس المرجع : ص 45

² نفس المرجع : ص 50

التشيط: ما لذي يجب فعله حتى تجعل العمال يعملون بمحض إرادتهم، متبعين وضع الميكانيزمات والآليات التي تحقق ذلك

الرقابة: هي التأكد والتدقيق من أن النشاطات المنجزة مطابقة للأهداف التي وضعت في المخطط برنامج العمل المسطر)

رابعا موجهاات الهوية المهنية للموظف داخل المؤسسة :

4_1_ نمط التنظيم الإداري :

مركزي ولا مركزي :

تتراوح أساليب التنظيم الإداري بين المركزية الإدارية، واللامركزية الإدارية، وتعتبر المركزية هي الأقدم وحتى يتم تحقيقها لابد من تصعيد كال موقف او مشكل او قرارا الي القيادة العليا في الجهاز الإداري الحكومي من اجل البحث في الحلول المناسبة هذا يعني عدم امتلاك السلطة في المستويات الدنيا في الهرم التنظيمي كما ان من صلاحيات هذه القيادات حق اتخاذ القرار وحق الرفض والتعديل وما علي الجهات الدنيا الا التنفيذ إلا أن التطور الحاصل أظهر الحاجة إلى التخلي عنها، والانتقال إلى اللامركزية التي تهتم بتوزيع الوظائف الإدارية تعريف المركزية الإدارية حيث تم تعريفها على أنها: "1 حصر صلاحيات القرار، وتجميعها في يد سلطة واحدة رئيسية، تنفرد بالبت في جميع الاختصاصات الداخلة في الوظيفة الإدارية عن طريق ممثلها"، كما تم تعريفها على أنها: تجميع السلطات في يد هيئة معينة، أو شخص واحد. ومن هنا فإن المركزية تعني: أن تكون السلطة محصورة بيد المستوى الإداري الأعلى، بحيث يمكنه وحده اتخاذ القرارات دون أي

¹ علي أحمد عياصر ومجد العودة الفاضل، الإتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2006، ص118

مشاركة من المستويات الأخر

4_2 النمط القيادي :

لتحقيق عمل مشترك بين الأفراد يسعى القائد إلى توجيه جهود الجماعة لبلوغ الهدف المحدد وهذا بالتأثير على سلوكياتهم وتعتمد عملية التأثير هاته على عدة أنماط وأساليب يستعملها القائد لتوجيه جهود العاملين كمايلي

✓ القيادة الديمقراطية: يتمثل أسلوب القيادة الديمقراطية بالقيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية والمشاركة وتفويض السلطة فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساس على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومرؤوسيه التي تقوم إشباعه لحاجام وخلق التعاون بينهم وحل مشكلاتهم . فالقائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مناقشة الأمور محل البحث مع ذوي العلاقة وتم القيادة من خلال الترهيب وليس التخويف، ومن خلال المشاركة وليس احتكار سلطة إصدار القرار، القائد في ظل هذه القيادة يستشير المرؤوسين ويشاركهم في إتخاذ القرار إلا أن توجيه ورقابته لازمين لترشيد المناقشات¹.

ويرى أوين أن النمط الديمقراطي هو النمط الأكثر تفضيلا لدى المرؤوسين، وأن هذا النمط هو الأكثر فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة .

✓ القيادة الأوتوقراطية²: يطلق عليها القيادة التسلطية أو القيادة الإستبدادية، وتدور حول محور واحد وهو إخضاع كل الأمور في التنظيم لسلطة القائد الذي يقود المنظمة بمفهوم الرئاسة فيحتكر سلطة إتخاذ القرار ويحدد المشكلات ويضع لها الحلول بمفرده، ويبلغ المرؤوسين الأوامر وعليهم السمع والطاعة دون فرصة للمناقشة، ويستخدم أسلوب التحفيز السلبي القائم على التخويف والتهديد

¹ المرجع نفسه، ص121

² LA tasha M.Harris. the relationship between leadership styles of school principals and teacher retention, capellauniversity. USA. 2008,p28

ويستند هذا النمط من القيادة إلى فريضة¹ أن الإنسان كسول بطبعه يميل على قلة العمل والتهرب من المسؤولية وهذه الصفات للإنقياد والإعتماد على الغير وتجعله يعمل خوفا من الجزاء والعقاب وليس حبا في العمل ولذا يحتاج إلى متابعة دقيقة وإشراف مباشرة من رئيسه للتأكد من القيام بمتطلبات وظيفته

✓ القيادة الحرة: ²

تسمى أيضا القيادة المتساهلة، تركز إهتمامها على الفرد العامل في أداء العمل، كما تترك الحرية الكاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم ووضعها، وإتخاذ القرارات المتعلقة بذلك . ورغم كل هذه الخصائص إلا أن القائد تبعا لهذا الأسلوب لا يمارس عملية القيادة السليمة والفعالة للمرؤوسين لأنه ينقصه الحماس والحافز لعمل ذلك، وبذلك فإن تأثير على سلوك الأفراد يبقى محدودا فالأسلوب يتميز بتنوع السلوك وتذبذبه إذ يكتنف أساليب القيادة مظاهر الهزل والتسيب ورغم حرية العاملين والتساهل الذي تتخذه الإدارة طريقا لها، فإن رضا العاملين عن أعمالهم في ظل هذه القيادة منخفض جدا بالمقارنة مع الأنماط الأخرى لأن التساهل وعدم الحسم يثبط من همة النشيطين الذين قد يرون أن تقدير الإدارة لهم لا يختلف عن تقديرها للكسالى منهم. وقد يكون التساهل كبير إلى درجة يترك فيها القائد سلطة إتخاذ القرارات للمرؤوسين ويصبح في حكم المستشار.

3_4 فرضيات طبيعة النمط القيادة :

1_3_4 النظريات القيادة :

¹ طلال عبد الملك الشريف، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه لعلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية 2004، ص 67

² نفسه ص 81.

و تصف هذه النظريات نمط القائد الذي ينشأ عن مجموعة توجهات القائد و بناء على هذه النظريات فإنه يمكن أن نتنبأ بسلوك القائد مع مرؤوسيه بمجرد أن نعرف نمطه القيادي و الذي قد يكون فعالاً أو غير فعال ،ومن هذه النظريات:

1_دراسات ميشيغان¹ :

Study Michigan السلوك الذي يركز على العمل هو السلوك القيادي الذي يعطي اهتماماً كبيراً للعمل وإجراءاته وطرق إنجازه

تبلورت هذه الأفكار بناء على مجموعة من دراسات قام بها باحثون من جامعة ميشيغان في أربعينية القرن الماضي . وفي إطارها تم مقابلة مجموعة كبيرة من المدراء ومرؤوسيهم وان هذه البحوث حددت نوعين من سلوكيات القادة هما التركيز على العمل أو التركيز على العاملين سلوك يركز على العاملين سلوك قيادي يهتم بتشكيل فرق العمل وتحقيق رضا العاملين (إن المدراء الذين يعتمدون سلوكيات تركز على العمل يولون اهتماماً عالياً لكيفية أداء العمل من قبل العاملين وتوضيح إجراءات العمل واهتمام عالياً بالأداء .، أما المدراء المستخدمين لسلوكيات تركز على العاملين فإنهم يطورون مجاميع العمل ويهتمون برضا العاملين عن أعمالهم وان من أهم أولوياتهم هو رفاه العاملين . إن هذين الأسلوبين لسلوك القائد يمثلان نهايتين على خط مستقيم في طرفها الأول تركيز تام على العمل وفي الطرف الآخر تركيز تام على العاملين . وفي إطار دراسات ميشيغان تم بحث هذين الأسلوبين بتعمق وافترضوا إن سلوك القائد الذي يركز على العاملين بشكل عام أكثر فاعلية من الأسلوب الآخر

¹قاسم شاهين بريسم العمري: انماط القيادة الادارية وتأثيرها في نجاح المنظمات الحكومية . اطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة . كلية الإدارة والاقتصاد جامعة سانت اليمنتس، جامعة البصرة ، العراق ، 2014، ص 61.

2 دراسات أوهايو¹ (Studies Ohio) :

تشابه هذه الدراسات دراسة ميشيغان في بعض النواحي وكانت مقارنة لها بالفترة الزمنية . في إطار هذه الدراسة فان الباحثين عرفوا نمطين سلوكيين مختلفين للقائد الأول أطلقوا عليه اسم الاهتمام بهيكلية العمل وإجراءاته وهو سلوك يركز فيه القائد على تنظيم الأشياء وكيفية انجاز العمل أما النوع الثاني فهو ما يسمى الاهتمام باعتبارات الحساسية والشعور بالعاملين CONSIDERATION وضمن هذا السلوك يتم التركيز على الثقة وعلاقات الصداقة ودفء العلاقة مع المرؤوسين وإذا ما وضعنا هذين البعدين ضمن مصفوفة يتشكل فيها أربعة أساليب للقيادة ومن ملاحظة الشكل فان الأسلوب المستهدف هو الذي يحقق الموازنة بين الاهتمام العالي بهيكلية وإجراءات العمل وبنفس القدر من الأهمية فان القائد يهتم بالمرؤوسين ويوليهم عنايته ويشعرهم بالصداقة والثقة .

¹ نفسه ص 62

3_ أنماط تعتمد على إهتمامات القائد بالإنتاج و الأفراد معا :كنموذج بليك و موتون نظرية الشبكة الإدارية:

طور Blake Robert , Mouton Jane هذه الشبكة لوصف الأنماط القيادية للمدراء على وفق بعدين أساسيين هما الأفراد والإنتاج استطاع روبرت بلاك و جين موتون في عام 1964م تصنيف السلوك القيادي في خمس مجموعات أساسية، وتعكس هذه النظرية درجة إهتمام القادة في كل منها ببعدين أساسيين هما:

1. درجة الإهتمام بالإنتاج (المهمة).

2. درجة الإهتمام بالأفراد (العلاقات).

إن القائد الذي يركز على المهام والعملية التخطيطية وتحديد العمل المنجز على وجه الفرضية مؤشراً للمسؤوليات وواضعاً المعايير ومراقباً الأداء والنتائج يكون ذلك القائد الذي هو قائد يركز على الإنتاج والعمل . بالمقابل فإن القائد الذي يركز على الأفراد يكون داعماً للمرؤوسين ومطوراً للعلاقات الاجتماعية معهم ومحترماً لمشاعرهم وحساساً لاحتياجاتهم ويثق بهم . ويعرض الشكل الآتي الأنماط التقليدية على وفق هذين البعدين:

تتميز هذه الشبكة بأنها تلخص إهتمامات القائد وأولوياته في قيادة المنظمة وتحقيق الأهداف متمثلة بالآتي¹:

القائد 1.1 :

هنا لا يهتم المدير بالعمل والإنتاج ولا بالعاملين كأفراد لهم احتياجات وبالتالي فهو قائد سيء حيث يمثل هذا النموذج غياب للقيادة مع وجود إدارة هزيلة وربما لا تستطيع المنظمة مع هكذا نمط من الاستمرار بالعمل .

¹ نفسه ص 67

• القائد 1.9:

يركز هذا النمط من القادة على العاملين وحاجاتهم وإقامة العلاقات الاجتماعية فيما بينهم ، لا يؤدي القائد دوره وكأنه في نادٍ اجتماعي حيث الاهتمام بالعلاقات الإنسانية دون الاهتمام بالإنتاج ومتطلباته

1. لقائد 9.1 :

على النقيض من النمط السابق فان القائد هنا يعطي اهتماما عاليا للعمل ومتطلباته لا مجرد أفراد أو قوى إنتاج تبادلا الانجاز بالمرتبات أو الأجور .وبالتأكيد فان هذا النمط لا يمكن أن يكون ناجحا في ظل الاهتمام الكبير بالموارد البشرية وتنوعها والاهتمام بتمكينها-4 .

القائد 5.5 :

هنا يعطي القائد اهتماما وسطا ومتوازنا لكل العاملين والإنتاج فهو مدير أو قائد اعتيادي ولكنه ليس مبدعا أو استثنائيا .

القائد 9.9 : هنا يكون هذا النمط مثاليا حيث يعطي اهتماما عاليا للأفراد والإنتاج على السواء ويفترض أن يكون هذا النمط هو المستهدف في السلوك القيادي لكي تحقق نجاحاً وأداء متميزاً للمنظمة.

6_1 أنماط استخدام السلطة :

بمعني إلى أي مدى يستأثر القائد عملية صنع القرار، هناك العديد من النماذج التي وضحت هذه الأنماط ومنها:

4_ نموذج وايت و لبييت:¹

السلطوي الأوتوقراطي: حيث يحاول القائد أن يستأثر بأكبر قدر من السلطة وعلى المرؤوسين الإطاعة و الاستجابة.

النمط المشارك: وهو النمط الفعال في هذا النموذج حيث يشترك المرؤوسين بصنع القرار ،ومن صور هذا النمط ما يسمى (الإدارة بالتجوال) ،حيث يقوم القائد بجمع المعلومات من المرؤوسين أثناء الجولات التي يقوم بها على أقسام المنظمة ،ويتخذ في هذا النمط قراره بأسلوبين هما:

✓ القرار بالإجماع: يشجع القائد النقاش،وبعد ذلك يتخذ القرار الذي يحظى بموافقة جميع الأطراف المعنية.

✓ القرار الديمقراطي: القرار هنا لايتطلب الإجماع وإنما تلزم موافقة الأغلبية عليه.

✓ النمط المتسبب: وفيه يخول سلطة صنع القرار للمجموعة ويكتفي بإعطاء إرشادات و توجيهات وبعد ذلك يتدخل عندما يطلب منه فقط.

5_ نموذج تنبوم و شمت

²:ويسمى نظرية الخط المستمر في القيادة ويشتمل على سبعة أنماط قيادية هي:

- يتخذ القرار بشكل أوامر على المرؤوسين تنفيذها.
- يتخذ القرار لوحده ويبرره للمرؤوسين.
- يحاور المرؤوسين بشأن القرار ولايلتزم بتنفيذ إقتراحاتهم.
- يستشير المرؤوسين بشأن القرار وقد ينفذ بعض مقترحاتهم.
- تتم مناقشة القرار بجو ديمقراطي ويتخذ القرار بناء على رأي الأغلبية.
- يصدر توجيهات بشأن القرار للمرؤوسين ويتركهم يتخذون القرار بأنفسهم.

¹عليوه السيد:تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد ، ، دار السماع ، القاهرة ، ط1، سنة 2001 ص 76

²نفسه ص 79

- يعطي الحرية الكاملة للمرؤوسين بشأن إتخاذ القرار حيث يتخذون القرار بأنفسهم.

6 نموذج ليكرت:¹ حيث قسم القيادة إلى أربع فئات هي:

- ✓ المتسلط الإستغلالي: يتخذ القرار ويلزم المرؤوسين بتنفيذه.
- ✓ المتسلط النفعي: يحاور المرؤوسين بموضوع القرار ثم يتخذه بنفسه.
- ✓ الإستشاري: يستشير مرؤوسيه بأمر القرار و يسمح بمشاركتهم في بعض جوانب القرار.
- ✓ الجماعي المشارك: تتم مشاركة المرؤوسين في صنع القرار الذي يتخذ بالأغلبية ،وقد دعا ليكرت لإستخدام هذا الأسلوب القيادي لإعتقاده بفعاليتة ،وذلك لإن الإدارة الوسطى همزة الوصل بين الإدارتين العليا و الدنيا في مجال صنع القرار.

4_4 أنماط تعتمد على إفتراضات:

1_ نموذج مكريجور:

_نظرية (x) يفترض القائد فيها أن العامل لا يرغب في العمل ويتهرب منه ولذلك يجب إجباره عليه، ويجب توجيهه ومراقبته ومعاقبته إذا خالف التعليمات.

_نظرية (y) يفترض القائد فيها أن المرؤوس لا يكره العمل إلا بسبب عوامل خارجية ،ويتمتع المرؤوس برقابة ذاتية ويمكن توجيهه بأساليب غير الرقابة و التهديد ،وتحفيزه بأساليب كثيرة مثل: التفويض وزيادة حريته ،الإثراء الوظيفي ،التوسع الوظيفي ،المشاركة في صنع القرار ، ويفترض في الفرد أنه قادر على الإبداع.

¹ الغمري ابراهيم: الافراد والسلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، القاهرة 1997 ، 45

_ نموذج أوشي (نظرية Z) :

ويفترض (أوشي) أن الفرد الأمريكي يختلف في ثقافته عن الفرد الياباني، وحتى يتم الإستفادة من الأساليب القيادية اليابانية حاول (أوشي) تعديل هذه الأساليب لتناسب الثقافة الأمريكية، فعلى سبيل المثال الممارسات اليابانية التالية:

القرار بالإجماع، أسلوب جمع المعلومات من أسفل لأعلى، المسؤولية الإجتماعية، التنظيم غير الرسمي يجب أن تمارس في المؤسسات الأمريكية على الشكل التالي: القرار بالأغلبية، حرية إنسياب المعلومات ويغلب عليها من أعلى لإسفل، المسؤولية الجماعية و الفردية معاً، التنظيم الرسمي و البيروقراطي مصحوباً بشبكة من العلاقات غير الرسمية ومحاولة ترسيخ الثقة و الإحترام المتبادل.

2 نموذج هاوس و إيفانس¹

أطلقا عليه (المسار و الهدف)، وبينما أن المهمة الأساسية للقائد هي توضيح الأهداف للمرؤوسين ومساعدتهم لتحقيقها بأفضل الطرق بالإعتماد على نظرية التوقع و نظريات الحفز أما العوامل الظرفية في هذا النموذج فهي:

- بيئة العمل : المهمة، نظام المكافآت، و العلاقة بالزملاء.
- صفات العاملين : حاجاتهم، الثقة بالنفس و قدراتهم.
- أما الأساليب القيادية التي يمكن للقائد إستخدامها في ظل هذه الظروف فهي :
- المساند: يهتم بحاجات المرؤوسين و راحتهم و يخلق جو عمل مريح لهم.
- المشارك: يعطي المرؤوسين المجال للمشاركة في صنع القرار.

¹ المرجع نفسه ، ص 47

• الإجرائي: يزود المرؤوسين بالإجراءات و التعليمات و التوقعات بشكل واضح.

• الإنجازي أو التحدي: يضع للمرؤوسين أهدافا تتحدى قدراتهم وتساعد على تطوير أدائهم و تشعرهم بثقة قائدهم بهم.

3 نموذج فروم و ياتون¹:

أطلقا عليه (مخطط عملية صنع القرار) وبيننا فيه خمسة أساليب لصنع القرار تعتمد على الوضع الذي يمكن تحديده من خلال الإجابة على سبعة أسئلة (بنعم أو لا) ،وتتعلق هذه الأسئلة: بنوعية المشكلة، كفاية المعلومات، هيكل المشكلة، أهمية قبول القرار من قبل المرؤوسين، مدى قبولهم للقرار الذي يصنعه القائد بنفسه، مدى مشاركة المرؤوسين في تحقيق أهداف المنظمة عند حل هذه المشكلة و إحتمال أن يتسبب الحل الأمثل بنزاعات بين المرؤوسين، أما الأساليب الخمسة لصنع القرار فهي:

- يصنع القرار لوحده.
- يصنع القرار لوحده بعد الحصول على المعلومات من المرؤوسين.
- يصنع القرار لوحده بعد أن يسمع وجهات نظر العاملين فرادى.
- يصنع القرار لوحده بعد أن يسمع وجهات نظر العاملين كمجموعة.
- يصنع القرار بشكل جماعي مشترك

4_5تموضع الفرد ضمن الهيكل التنظيمي:

هوية الفرد تنشأ من خلال تفاعله مع المؤسسات و الجماعات أما الثاني فهو يتعلق بما يتمثله الفرد عن نفسه. و عليه فمفهوم الهوية هو مفهوم مركب و الذي لا

¹نفسه ، ص 49

يمكن تحليله خارج نظام تفاعلات أين يكون الأفراد فاعلين على هذا الأساس فهذا المفهوم ديناميكي، أما التنظيم فيتم من خلالها تقسيم المهام وتوزيع الأنشطة والاعمال بأشكال مختلفة افقيا بين وحدات مختلفة وعموديا بين مستويات ادارية لتحقيق علاقات تنظيمية تهدف للوصول الي الفاعلية التنظيمية وهي الغاية المستوحاة من سلوك الافراد العاملين يشكل عقلائي تحده القوانين والتعليمات والسياسات ... الخ وقد حدد كل من توم ابترز TOMPETERS وروبيرت وترمان في كتابهما المشهور الموسوم بالبحث عن الابداع ثمانية خصائص او معايير للمنظمة التي تسعى الي ضبط وتقنين سلوك العاملين فيها من خلال التأثير في سلوكهم وهي علي النحو التالي¹ :

- التاكيد علي الانجاز
 - الاهتمام بالعملاء وتفهم حاجاتهم
 - درجة الاستقلالية الممنوحة للموظف في التصرف
 - زيادة الانتاجية من خلال مشاركة العاملين
 - تفهم العاملين لاهداف التنظيم والتفاعل معها
 - وجود علاقات جيدة مع تنظيمات مشابهة
 - بساطة الهيكل التنظيمي ، الاقصاء الرقابة المركزية علي الامور الاساسية واتاحة حرية اكبر امام العاملين للتصرف² .
- لذلك نجد ان للتنظيم تأثير كبير علي سلوك الفاعلين بذلك نود ان نتطرق لبعض العوامل التنظيمية المساهمة في توجيه السلوك ككل .

1_ الهيكل التنظيمي :

¹ محمد قاسم القريوني : السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الانساني للفرد والجماعي في منظمة الاعمال مرجع سبق ذكره ص 372 .
² مرجع سبق ذكره ص 373 .

يعتبر الهيكل التنظيمي لأي منظمة وسيلة واداة هادفة لمساعدة المنظمه علي تحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال المساعدة علي تنفيذ المخطط واتخاذ القرارات وتحديد الادوار للأفراد العاملين لتحقيق الاندماج والضبط الاجتماعي والانسجام بين مختلف الوحدات والانشطة لتفاعل مشاكل والمعوقات كالتداخل في المهام من جهة اخر نتصور ان الهيكل التنظيمي له تأثير كبير عي جدا علي سلوك الافراد العاملين و الجماعات في المنظمة فمسألة تقسيم العمل و التخصص واسناد المهام و الواجبات محدد للفعل والسلوك وقضية الالتزام بها تتعلق بالفرد وتوقعاته ، فقد توفر له الشعور بالرضا عن العمل هذا وقد يتضمن العمل مسؤوليات كبيرة تتطلب مهارات عالية من المقدرة والمهارة ، وقد يري الفرد العامل ان طبيعة العمل تطالب تحديات كبيرة ومستوي اداء اكبر والعكس صحيح من جهة ثانية قد يكون العمل روتينيا مما يسبب شعور بالقلق و التوتر ويلحق بالفرد اضرار جسمانية وعقلية و اذ يشعر الفرد ان عمله لا قيمة له وعلي مستوي ثالث فان العمل المسند الي الفرد يترتب عليه التفاعل وتعام علي الخرين داخل المنظمة مهما اختلفت مستوياتهم المتموضعه داخل الهيكل التنظيمي (رؤساء ، مرؤوسين ، زملاء و خارج عملاء وموردين ومؤسسات حكومية وغيرها) مما ينتج انماط من الفعل الاجتماعي المتجسدة في اشكال من العلاقات الاجتماعية التي تنتج مشاعر الصداقة والود والتعاون والرضا وقد تسبب العزلة و الغربة والقلق والتوتر كما ان جماعات العمل (الاقسام و الوحدات التنظيمية) التي يعمل الفرد معها قد تكون كبيرة او قليلة العدد وقد تظم افراد بأعمال متجانسة او متباينة وهذا ما يؤثر علي تجانس وتماسك جماعات العمل ومدى التفاعلات بينهم الي جانب الافراد فيه ونطاق الاشراف الذي يؤثر علي شكل الهيكل التنظيمي طويل او منبسط وكذلك يؤثر علي مدى استطاعت الرئيس المشرف ممارسة حدود اشراف مكثف او في عام علي

مرؤوسيه

• تفويض السلطة نقطة ارتكاز اخري لها مكانة هامة في تصميم الهيكل التنظيمي فبقدر ما يفوض للفرد المزيد من السلطات والمسؤوليات بقدر ما يساعد علي تنمية وتطوير و استغلال قدراته وزيادة انتمائه للمنظمة ويخفف العبء علي المدير.

- من خلال ما سبق من افتراضات ابعاد مهمة في تصميم الهيكل التنظيمي :
- التخصص
- تقسيم العمل
- تكوين وحدات تنظيمية
- تحديد نظام الاشراف وتفويض السلطه¹

4_6_ التنشئة التنظيمية وتأثيره علي سلوك الفاعلين :

هي صورة من صور التنشئة الاجتماعية و التي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألو هي مرحلة دخوله عالم الشغل، و يقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل و هي تشتمل على ثلاثة عمليات : تطوير المهارات و القدرات المهنية الخاصة بالعمل . اكتساب مجموعة من أنماط السلوكات الملائمة للعمل التأقلم مع معايير جماعة العمل و قيمها. فهي من العوامل التي تراها المقاربة علي انها تملك تأثير علي سلوك الافراد العاملين فالطريقة التي تتم بها قد تساعد وبشكل كبير علي تفسير وتحليل ردود فعل الفاعلين مع زيادة فاعلية المنظمة وتحقيق اهداف او العكس كما قد تعود علي سلوك العاملين بنتائج سلبية او ايجابية لان مسالة تحيد وضعية العمل تتضمن رهانات خاصة

1_ مراحل التنشئة التنظيمية¹ :

¹حسين حريم : مرجع سبق ذكره ، ص 295

تحدث عملية التنشئة التنظيمية و ما تتضمنه من عمليات اجتماعية أثناء عدة مراحل تتسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى و هنا يشير فيلدمان إلى وجود ثلاثة مراحل لعملية التنشئة التنظيمية :

_ . مرحلة الحذر و التطلع: حيث يبني العامل الجديد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه، و دوره داخل المؤسسة.

_ مرحلة التعلم و التأقلم: و هنا يحاول التعرف على الأدوار المختلفة و المتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، كما يعمل على تعلم الأدوار و بالتالي يتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة و في هذه المرحلة يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات اجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة .

_مرحلة إتقان الدور و التكيف معه: يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى يصبح فيها عضوا دائما في الجماعة، ما يسمح له بمعرفة دقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل

4_7- الهوية المهنية توجهها استراتيجية الفاعلين :

بعد الانتقادات التي وجهت الي الاطروحات التي تعتمد علي الاستعدادات النفسية و التكوين الثقافي للفرد في تحديد وضبط سلوك الفرد داخل المنظمة جاءت مقارنة اخري تعتمد علي مستوي تصور الفرد لتموضعه داخل المنظمه من خلال جملة من الامتيازات ، مضمون العمل ، نطاق العمل وفي هذا اشارة الي مدي تنوع المهام والواجبات التي يقوم بها الفرد شاغل الوظيفة ، كالعامل الذي يحتوي علي واجبات محدودة وروتينية تشكل مجال او نطاق محدود واعمال ورشة ، عمق العمل التي تكتشف علي مدي حرية والاجتهاد والتصرف المسموح للعامل

¹ رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان، ط1، 1999، ص365 .

لتقرير واجبات العمل وطرق ادائه والرقابة عليه متطلبات العمل وما يتضمن من
تحصيل علمي وخبرة وخصائص وسمات شخصية لأداء مهام العمل ، وظروف
العمل المادية وغير المادية او علاقات العمل .

وعوامل الرقي في هذه الطرح ليست عوامل نفسية بقدر ماهي عامل واقعية
وملموسة مرتبطة في ظروف العمل والمنصب بحد ذاته عن طريق اسلوب
المفاضلة الرشيدة .

ومقابل هذا التصور النفعي للسلوك كشف طرح كروزي وفريدنبورغ علي "نظرية
الفعل الاستراتيجي للفرد العامل داخل المؤسسة ، قائم علي مبدء التفاوض مع
المؤسسة قائمة علي السلوك الاستراتيجي"¹ يعتمد علي تدعيم وتقوية مراكز القوة
او مواطن القوة لاستغلالها واستعماله في علاقة التفاوض مع المنظمة بمبدأ بقدر
ما يأخذ منها بقدر ما يقدم لها فيتعامل معها علي حسب مكانتها الاستراتيجية
التي يحتلها داخل المنظمة وحسب قدرته الاستغلال كالأستغلال المنصب ومكانته
من اجل تحقيق اهداف الخاصة ومصالحه الشخصية طور كروزي هذا الطرح
عبر عدة دراسات وابحاث قام بها مع فريد بيرغ في الولايات المتحدة الامريكية
كان يجريها علي مجموعه العمل توصل الي جملة من الافتراضات والتي علي
اساسها تم بناء نموذج ه التحليل الاستراتيجي كمنظور لتحليل الفعل الاجتماعي
في مجال التنظيم وفي هذه علاقة علاقات

- علاقة السيطرة
- النفوذ
- الصراع داخل مجموعات العمل

¹ بن عيسى مهدي : مرجع سبق ذكره ، ص 345

يري ان فكرة التحليل الاستراتيجي ليست عملية سهلة فهي عملية غامضة ومتربطة تجمع بين جملة من العناصر كمدخلات واخري مخرجات وفاعلون وثقافات خاصة وخبرات حول وضعيات العمل لانهم ينتجون افعال تمنحهم هذه المكانة او الوضعية كأفعال يسطعون التحرك من خلالها . لذلك فان الطرح الاستراتيجي كعامل مهم في التأثير علي افعال الاجتماعية للفاعلين وكمنظور نسقي يسمح بإعطاء تصور دقيق وحقيقي عن مواقع العمل لان هذا المنظور اعطي طرح مغاير وكخالف للنظريات الكلاسيكية ويمكن ان نوجز ذلك في نقطتين¹:

- **وضعية الموظف المهنية تعطي مكانة استراتيجية للموظف داخل المؤسسة** انطلاقا من هذا الامتيازات التي اصبح الفاعل يكتسبها من الدور المنوط كفاءة يصعب التخلي عنها او استبدالها ولها تأثير كبير علي اداء ونجاح المؤسسة ككل

_امكانية استغلال واستعمال هذه المكانة كوضعية مهنية استراتيجية لمصالح الخاصة من خلال علاقات التفاوض المعلنه والخفية مع المؤسسة ويرجع هذا الي قوة العلاقات الاجتماعية

اكذ علي وجود ثلاث مجموعات :

1-المجموعات الخاملة²:

تتميز بسمة سلبية اتجاه وضعيتها المهنية ، لاتؤثر، ولاتهتم بالمكانه لانها لم تصل لاكتشاف استراتيجي واستغلاله تشعر العجز.

- **2المجموعه المحافظه والاستراتيجية :**

- تتميز بالتأهيل العالي ، الكفاءة

¹ MICHALCROZIER ;ERHARDFIEDBEG; op cit 42

² Ibid :p 44

- الادوار المهمة
- العلاقات التفاوضية القوية داخل المؤسسة تستمدّها من قوة العلاقات الاتصالية ، للمحافظة علي مكانتها ، مطالبها ومكاسبها استغلالها استراتيجيا .
- 3المجموعه الوسيطه :

تمتلك مكانه استراتيجية، ولكن لاتمتلك علاقات اتصال عالية لاتملك قدرة علي الفعل والتفاوض . سلوك الافراد وليد علاقات استراتيجية وليس وضعية مهنية ، درجة حرية الفاعلين داخل التنظيم ترتبط بالعباب استراتيجية كفعل استراتيجي واعي ونابع من خيارات فاعلين دفاعية وهجومية .

مسلمات النظرية نوجزها في النقاط التالية¹:

- 1 التنظيم : كمجال رسمي او تشكيل اجتماعي ينتج افعال اجتماعية ومهما بلغت درجة تعقيده ينتج مجال للحرية والعباب اخاصة بهم .
- 2 الرهانات والقضايا : تشكل اهداف يسعى الفاعل من خلالها الي بناء استراتيجية تتميز بالتغير و التحول لذلك الفاعل دائما في سلوك رابح او سلوك خاسر وهنا يعتمد علي اختيار الوقت ، الهدف والاستراتيجية المناسبة .
- 3الفاعل فرد او جماعه تتميز ب قدرة علي التدخل كسب الرهانات ، النفوذ والتاثير .
- 4 السلطة : هي علاقة تبادلية وليست ممنوحة لان لكل شخص مسؤول هامش حرية وبفضل العلاقة التفاوضية
- 5 منطقة الارتباب : هي ثغرات يتركها التنظيم الرسمي تتعلق بحجم الرقابة و حجم الغموض ، ويبرز دور الفاعل الاستراتيجي في محاولته لاستحواذ و التحكم فيها فيمارس نوع من الغموض والنفوذ والسلطة علي الاخرين ليتحرك ضمن هامش من الحرية

¹ Ibid. P 46

خلاصة الفصل :

حاولنا ان نعالج متغير المستقل للبحث المتمثل في النظام التسيري الإداري والانماط القيادية داخل المؤسسة متغير مستقل يساهم في تحديد انماط الهوية المهنية لموظف الجامعي داخل المؤسسة ، انطلقنا من تعريف العوامل التنظيمية وانماط التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، والنمط المركزي واللامركزي ، تفويض السلطة ، اهم النظريات التي تناولت النمط القيادي وعلاقته بالأفراد ومدى تأثيره علي التصرفات والسلوك تميز علاقاتهم داخل المؤسسة بالتبعية الكبيرة لرؤسائهم على اعتبار أن هؤلاء هم من يقسمون المهام و يقيمون الأعمال، و في المقابل قد نجدهم في أغلب الأحيان يفضلون إقامة علاقات اجتماعية خارج المؤسسة لا داخلها . تتأرجح هذه الهوية ما بين التمسك بالمعارف التطبيقية التي تزيدهم قيمة و بين المعارف النظرية التي تلغيهم، حيث تمثل الأولى الخبرة التي يمتلكونها بينما الثانية لا يمكنهم الحصول عليها إذ لا يحملون شهادات ، لهذا فهويتهم منحصرة بينهما لا تطور فيها إذا يصبحون منكمشين يفضلون الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسة.

الفصل الخامس عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

أولا المجال المكاني للدراسة :

ثانيا تعريف مؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع بالأغواط :

ثالثا : معطيات تبرز خصائص عينة البحث:

نتائج تحليل المتغيرات الشخصية

استنتاجات الفرضية الاولى :

تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية :

استنتاجات الفرضية الثانية :

الاستنتاج العام :

أولا المجال المكاني للدراسة :

1_ أسباب إختيار المجال المكاني للدراسة :

إرتأينا أن يكون مكان الدراسة بمؤسسة (سونلغاز بالأغواط) وذلك لعدة أسباب نذكر منها ما يلي :

_من حيث نشأتها هي ليست مؤسسة حديثة وهذا ما يجعلها تواكب كل التغيرات التي مست المؤسسات الجزائرية.

_كمؤسسة قديمة من حيث نشأتها ووجودها الفعلي فقد إكتمل نموها كمؤسسة إقتصادية قائمة بذاتها وليست وحدة إنتاجية ، من جهة ثانية تابعه للمؤسسة الأم. لذلك فهي متميزة من المؤسسات الخدمائية والتجارية، كما أنها تتضمن فرق عمل ووحدات إنتاجية لها تخصصات متنوعة. تتطلب هذه التنظيمات أنماط التسيير العقلاني كعقلنة التقنية والبيروقراطية هذه الخصائص تعد مؤشرات تؤثر علي جوانب الهوية المهنية للشاب الجامعي العمل مما يجعل منها مجال أو حقل سوسيولوجي ثري للملاحظة، يتوافق ضمنا مع دراستنا للهوية المهنية خاصة فيما يتعلق بدراسة بالتنظيم الإداري السائد في المؤسسة والذي يتمثل في طرق توضيح القوانين التنظيمية ، تحديد مستويات اتخاذ القرار ، وتحديد حجم المسؤوليات و الأعمال الواجب القيام بها ، تنظيم الممارسات المهنية ، من خلال تفويض المهام وتعزيز علاقات العمل ومدى إنعكاس ذلك علي إستعداد وثوابت الهوية المهنية للشاب الجامعي .

_إختيارنا لها كان إختيار عقلاني ، نظرا للخصائص التي تتميز بها المؤسسة محل الدراسة، لأنّ مسألة اختيار أي مؤسسة أخرى يعني ذلك أننا سنقع في

صعوبات ميدانية ، كما تتجاوز حجم إمكاناتنا الذاتية لأن التعامل مثلا مع مؤسسة مثل سوناطراك ذات مستوى عالي و إمتداد واسع ومتباعد في الصحراء من حيث المقرر الاجتماعي.

_سمعة المؤسسة داخل المجتمع الأغواطي تحضي بمكانه عالية وسمعة واسعة تستقطب أنظار الشباب في الحلم بالتوظيف داخل هذه المؤسسة لما تحظى به من مزايا إجتماعية واقتصادية كما أنها تتميز بنموذج المؤسسات الصناعية الكبيرة من حيث التصنيف.

_مسألة تسيير المؤسسة الاقتصادية عرفت تحولات جذرية ارتبطت بشكل مباشر بالفعل السياسي أكثر منه قرارات اقتصادية . فتطور المؤسسات الاقتصادية كان تنفيذ لسياسة الدولة الهادفة لتحقيق سيادتها .

-نمط التسيير هو الآخر عرف نمط مختلف عن التسيير الذاتي فمهمة التسيير أصبحت موكلة لهيئة واحد أو شخص مثل : وزارة الصناعة و الطاقة كنمط أحادي يستبعد كل مشاركة عمالية مركزية القرار .

ثانيا تعريف مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع بالأغواط :

"سونلغاز"¹ وحدة الأغواط شركة وطنية للكهرباء والغاز أو سونلغاز ، مجال نشاطها إنتاج ونقل الطاقة وتوزيعها ولعل القانون الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى .

_ 28 جانفي 2004 نور الدين بوطرفة : الرئيس التنفيذي

_ 28 جوان 1969 تاريخ التأسيس

نوع النشاط تجاري

¹ عن رئيس مصلحة الموارد البشرية : موتح ح .

المقر : الجزائر .

تعمل علي ممارسة الوظائف الخاصة ب " إنتاج الكهرباء، نقل الكهرباء والغاز وتوزيع الكهرباء والغاز،" حسب الصلاحيات الموكلة اليها تم إنشائها كوحدة ومركز للتوزيع "سونلغاز" 1977 تعرف بإسم مديرية التوزيع DD حيث كانت تشرف على منطقة الجنوب ولايات الأغواط، غرداية وتمنراست؛ وتعرف بمقاطعة الأغواط Laghouat Subdivision تشرف علي جميع العمليات المتعلقة بالتوزيع والصيانة عبر هذه المناطق 1995 انفصلت مندوبية غرداية عنها وأصبحت مركزا مستقلا عنها وتعتبر مديرية التوزيع لولاية الأغواط سونلغاز فرع تابع للمديرية العامة للتوزيع للوسط (البلدية) وتحتوي علي ثلاث مقاطعات: الأغواط، حاسي الرمل، آفلو، في جويلية 2004 لتصبح مديرية للتوزيع مع انشاء 3 شركات (مهن قاعدية) وهكذا فان الوحدات المسؤولة عن إنتاج الكهرباء ونقلها قد شيدت كفروع تضمن انجاز هذه النشاطات ويتعلق الامر بمايلي :

_ الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء : SPE

_شركة الكهرباء و الطاقة المتجددة SKTM في 2013 .

_الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز و الكهرباء : GRTG

كل مركز يتكون من عدد من الوكالات Agences

يختلف عددها باختلاف الزبائن تتعلق مهامها بمتابعة الفواتير، التحصيل، قطع إعادة تموين، متابعة ملفات الزبائن، كما تقوم بمتابعة وصيانة الشبكة الكهربائية على المستوى المحلي وإنجاز عمليات الربط البسيط للزبائن الجدد الخ يشرف عن هذه المهام رئيس الوكالة وتتكون الوكالة من فرعين - فرع توزيع الكهرباء - فرع توزيع الغاز كل فرع يتكون فوج تقني كهربائي وفرع تقني في الغاز .

الوكالات التابعة لمركز التوزيع "سونلغاز" بالأغواط هي وكالة الأغواط، وكالة آفلو ووكالة حاسي الرمل أما عن المهام الموكلة للوكالات التابعة للمركز فهي تتمثل في :

-متابعة ملفات الزبائن،

-معاينة العدادات الكهربائية (الاستهلاك)،

-متابعة تحصيل فواتير الدفع، قطع وإعادة التموين بالكهرباء والغاز

-إنجاز أعمال الربط البسيط من المنبع إلى العمود، و متابعة وصيانة شبكة الكهرباء والغاز

-خلق مناصب شغل متخصصة ومتميزة .

عملية توظيف الجامعين في مؤسسة سونلغاز حسب الإحصائيات المصرح بها¹

من المؤسسة :

2013	عدد المناصب 4	تخصص 2 كهرباء و2 في الغاز
2014	8	لا توجد
2015	10	لا توجد
2016	06	04 كهرباء 02 ميكانيك
2017	02	ميكانيك
2018	00	
2019	00	

ثالثا : معطيات تبرز خصائص عينة البحث:

سنحاول من خلال هذه الخطوة معرفة متغيرات عينة البحث وكيفية توزيع مفردات العينة حسب الجنس السن ، الفئة المهنية و الخبرة المهنية ، لأن مسألة دراسة

¹ عن مفتح قسم موارد بشرية

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل تتطلب منا معرفة المتغيرات الشخصية وهذا ما سنقوم به في الخطوات التالية :

الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
91,6%	98	ذكر
8,4%	9	انثى
100%	107	المجموع

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب الجنس حيث تمثل نسبة 91,6% الذكور و نسبة 8,4% الإناث .

التحليل السوسولوجي :

يمكن أن تفسر هذا التباين في نسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث داخل المؤسسة الإقتصادية إنما يرجع إلى عدة عوامل نذكر منها:

1- طبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة خاصة لما يتعلق الأمر بالعمل ضمن دائرة الإنتاج أو الصيانة (كورشات) أو أمن صناعي وهي مهام متعلقة بالشباب أكثر من الإناث، كما أن أغلب مهام الإناث داخل المؤسسة إنما تتركز في المناصب الإدارية فقط هذا من جهة.

2_ وهناك عامل آخر يرتبط بأسباب ثقافية اجتماعية وهذا ما أشار إليها "بيار بورديو" P.Bourdieu (المجتمع الجزائري مجتمع ذكوري¹ ، نجد أنّ المؤسسة ذات ثقافة ذكورية أي وجه ذكوري ، وذلك ما لمسناه في الجدول هيمنة ذكورية داخل المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بنسبة عالية ، نستنتج أنّ المؤسسة ذات ثقافة ذكورية مقابل الأنثوية، أما فيما يخص مرصد التشغيل الأنثوي إنما يرتبط ببعض المناصب الإدارية ولكن بنسب بسيطة تتعلق بمناصب إدارية

الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن الفئة العمرية
3,7%	4	[27 _25]
43,9%	47	[30 - 28]
24,3%	26	[33 - 31]
28%	30	[36 _34]
100%	107	المجموع

القراءة الإحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب السن حيث تمثل نسبة 43,9% فئة عمرية [30 - 28] كأعلى نسبة ، تليها نسبة 28% لفئة [36_34] ونسبة 24,3% فئة [33_31] واخر نسبة تمثل 3,7% [27_25].

¹بيار بورديو: الهيمنة الذكورية ، تر سليمان قعفراني ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2009، ص170 كمصطلح تمثل الهيمنة موضوعاً أساسياً اتخذه الكاتب مساراً لهذه الدراسة دراسة وتحليلاً

التحليل السوسولوجي :

تعتمد المؤسسة علي سياسة توظيف تتميز بتوظيف الجامعيين أو خريجي المعاهد كشهادة DEA الدراسة المعممة أي TS التقني السامي، حيث يتم توظيفهم كأعوان تحكم أما أصحاب الليسانس فيتم تصنيفهم كموظفون ضمن مصالح إدارية حسب ما صرحت بيه بعض أفراد العينة أما اذا تم التحاقه بمنصب ضمن ورشات فسيحظى بلقب منفذ حسب تصريح المبحوثين ورئيسة مصلحة الموارد البشرية .

وهناك عامل آخر مرتبط دائما بطبيعة نشاط المؤسسة المتمثل في إنتاج وبيع وتوزيع الكهرباء والغاز لذلك فهي تحتوي على مركب تكنولوجي متطورة يحتاج إلى كفاءات مهنية عالية جامعية.

أما فيما يخص الإختلاف في النسبة وحسب تصريح رئيس مصلحة الموارد البشرية عملية التوظيف تناقصت بشكل كبير خلال السنوات الاخير لذلك نجد نسبة قليلة للفئة العمرية الأولى من عمر 25 ال 27 سنة وارتفاعها في فئة 28 ال 30 من جهة ثانية عامل السن يعد مؤشر هام في تشكيل الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل وعلي حسب قول سيد محمود "حقيقة عامل السن لدي العامل يشكل فترات متفاوتة لتحقيق بناء الحياة المهنية والرضي الوظيفي"¹

¹السيد محمود : مرجع سبق ذكره ، ص 72.

الجدول رقم 03 توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	25	23,4%
متزوج	82	76,6%
المجموع	107	100%

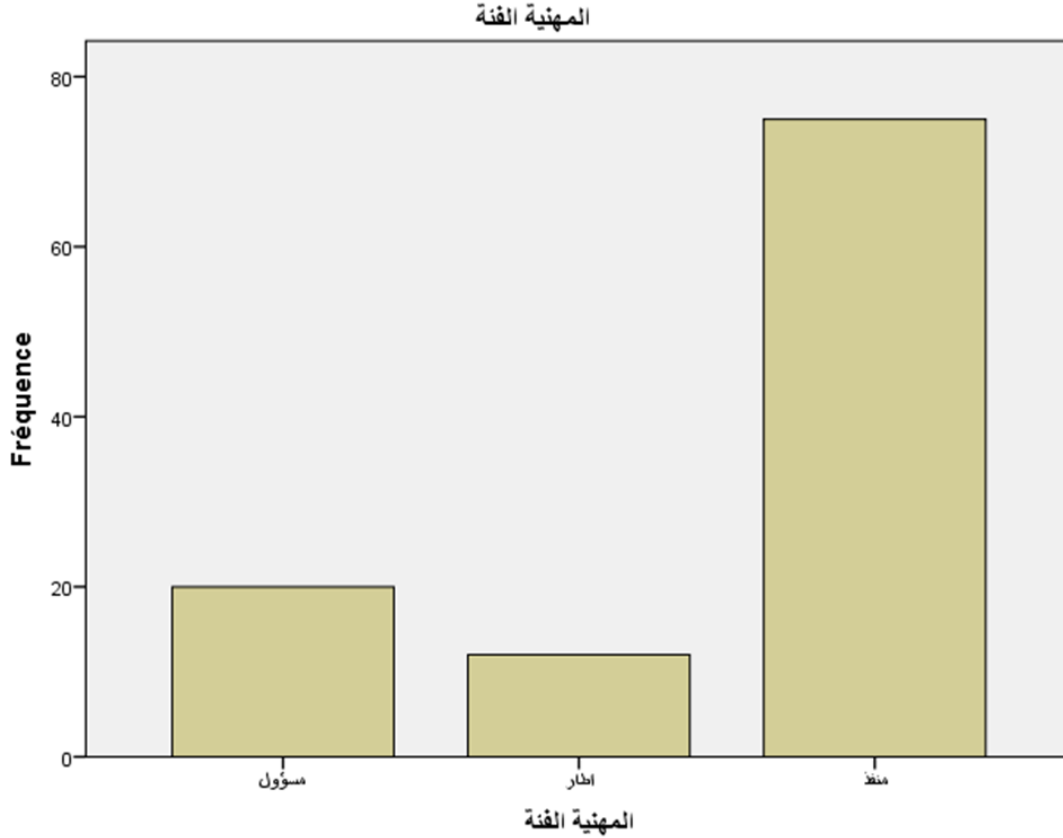
القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية أن نسبة 76,6% تمثل الحالة متزوج (ة) ونسبة 23,4% اعزب .

التحليل السوسولوجي :

يمكن تفسير هذ التباين في الحالة العائلية وانعكاسها علي الهوية المهنية للشباب الجامعي إتضح أن غالبية الموظفين متزوجين وهذا ما يبين الغالبية لا تعاني من أزمة زواج ، ولكن إذا ما قرناها بالعمر الزمني نجد الغالبية تعاني من أزمة تأخر الزواج وهذا ما يكشف في مرحلة لاحقة علي العديد من المشاكل للموظف والمؤسسة خاصة وأن الزواج يحقق استقرار نفسي وإجتماعي ، ومالمسناه من استجاب المبحوثين كشف علي معانات الموظف من توفير سكن اجتماعي خاص ولعل فئة كبير منهم مازالت تقطن في سكن العائلي أو سكن إيجاري، وهذا مؤشر لمعانات الموظف الجامعي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية

ولعل هذا ما نوضحه في الرسم البياني رقم 1



من الملاحظة العامة للشكل البياني لاحظنا أن الفئة المهنية الغالبة في المؤسسة هي فئة المنفذين وتمثل أكبر نسبة بين أفراد العينة وهذا ما استخلصناه من معطيات الرسم . أعلاه نسبة لتوزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية حيث تمثل نسبة 70,1% فئة مهنية منفذين (يعمل داخل ورشة) ونسبة 18,7% رؤساء المصالح الإدارية و نسبة 11,2% موظفون في المصالح الإدارية .

التحليل السوسيولوجي :

يمكن أن نستنتج من معطيات الرسم البياني الخاص بالفئة المهنية ،الفئة الغالبة من مفردات العينة تتمثل في فئة المنفذين ، وتليها فئة رؤساء المصالح الإدارية وأخر نسبة تتمثل في فئة الموظفين في المصالح الإدارية، يعني ذلك أن هذا التموضع له تأثير علي نمط الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل .

فتموضع الشاب الجامعي داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة و تحديد موقعه بصفته رئيس مصلحة أو موظف داخل مصلحة أو منفذ ضمن فريق عمل يحظى بأهمية بالغة في تصور أو تمثل الموظف الجامعي لهويته المهنية لأن موقع الشاب الجامعي في بنية السلطة داخل التنظيم له انعكاسات على مواقفه و قراراتها وطموحاته المهنية وحتى تصوراته بحسب إنتمائه . أشار بارسونز وميرتون¹ الي أهمية الإشتراك في تصور قيم النسق الاجتماعي مما يدفع الي تعزيز الهوية المهنية من خلال تقدير الذات المهنية .وتشكل عنصر مهم واساسي لتشكيل ملامح وخصائص الهوية المهنية للشاب الجامعي العامل ومن خلال إجابات المبحوثين تبين أن الغالبية العظمي من المنفذين كإطارات متوسطة ضمن مستويات إشرافيه وتنفيذية أي أنها لم تصل إلي مستوى الفئة القيادية كرئيس مصلحة .وحسب تصريح بعض المبحوثين انه حتي الإطارات السامية داخل تنظيم المؤسسة سونلغاز لم تصل إلي مستوى الفئة القيادية ، لان مصادر القرار تأتي من وحدة البليدة ووحدة سونلغاز الاغواط ما عليها إلا التنفيذ المباشر، بمعنى أن المؤسسة مازالت تعمل بفكرة مركزية القرار مما يؤثر علي الهوية المهنية للشاب الجامعي ، لذلك فإن تموضع الشاب الجامعي لهذه الفئات المهنية ،سيكشف لاحقا علي مؤشرات لها علاقة بالمرتبات والمستوي المعيشي وظروف العمل .

وهذا ما يبين لنا واقع تمثل الهوية المهنية لشاب الجامعي داخل تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية كخلفية يستند اليها الشاب الجامعي تفتح المجال لاحقا لتحقيق ثوابت واستعداد هويته المهنية الشخصية بما يتوافق مع طموحاته وحاجاته التي يسعى إلي تحقيقها.

¹ عبد الباسط عبد المعطي : اتجاهات نظرية في علم الاجتماع ، سلسلة عالم المعارف ، الكويت . 1998، ص 123

الجدول رقم 04 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من سنتين	5	4,6 %
أكثر من سنتين	102	95, %
المجموع	107	100%

القراءة الاحصائية

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية فتمثل نسبة 95,3% خبرة مهنية أكثر من سنتين تليها نسبة 4,6% أقل من سنتين و مرحلة التبرص .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من هذا وحسب تصريح رئيس مصلحة الموارد البشرية أن عملية التوظيف داخل المؤسسة قد قلت في السنوات الاخيرة والمؤسسات الاقتصادية العمومية تعيش حالة ركود كبير في مسألة التوظيف. ولعل هذا السبب الذي دفعنا الي توسيع حجم العينة خاصة أننا كنا نبحت علي عينة من الموظفين الجدد أي حديثي الالتحاق بالمؤسسة ولكن تفاجأنا بوجود شخص أو إثنين الأمر الذي دفعنا إلي توسيع سنوات الخبرة المهنية لرصد الهوية المهنية للشباب الجامعي، نظرا لما يحمله الجدول أعلاه من أرقام ونسب يبين لنا ان غالبية أفراد العينة تقريبا تزيد سنوات الخبرة لديهم لأكثر من سنتين . هذا يعني أن الاستقرار الوظيفي يميز أغلبية الموظفين الجامعين داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية أو على الأقل إلى حد تاريخ إجراء دراستنا من 2017 إلى 2019 . نفهم من هذا أن عملية الحراك

المهني لدى هذه الفئة تتميز بالاستقرار إن لم نقل بالضعف والركود وحسب تصريح الشاب الجامعي العامل هذا الضعف لا يرجع لأسباب شخصية بقدر ماهي أمور إدارية وتنظيمية لأن محيط العمل لا يخلق جو تنافسي للإبداع والتطوير المهني لذلك فهم يفضلون التمسك بمناصبهم وعدم المغامرة في التنقل الي مؤسسات اخري خشية فقدان ما تم إكتسابه من سنوات الخبرة بالإضافة الى وصولهم لمرحلة فهم محيط العمل وجماعة الانتماء أي أن طبيعة أداء المهام تتم بشكل روتيني ومكرر وكما صرحت به رئيسة مصلحة الموارد البشرية المؤسسة ليست بحاجة الي إطارات جديدة مهما كانت مؤهلاتهم . تطوير وتكوين الموظفين لأنه لا يضيف شيء للموظف أو الشغل كما أنه يكلف مبالغ مالية كبيرة دون الحصول علي فوائد وقد ترجع أسباب التدهور إلي الأوضاع الاقتصادية العامة وانعكاساتها السلبية على العمل. في هذا الصدد يشير هيبرمان M.Huberman¹ إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية للشباب الجامعي العامل و ذلك من خلال التأثير في الفرد حول تخطيطه لمستقبله و تصوره لدوره و مركزه الاجتماعي . فأسلوب تعامله مع المهام ماهي إلا إجراءات الزامية ومعيارية تفرض عليه من خلال تنظيم العمل واعتباره فاعل داخل المؤسسة ما عليه الا الالتزام بمتطلبات الدور فالشاب الجامعي العامل من وجهة نظر هيبرمان ومايبيديه من إستجابة عبارة عن فكرة متوقعة لسلوك العامل داخل المؤسسة

¹ نقلا عن قاري نادية : مرجع سبق ذكره ص 04، EL-HOYEK.S: REPRÉSENTATIONS IDENTITAIRES ET RAPPORT À LA FORMATION CONTINUE - Cas des enseignants de français du Liban -, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, UNIVERSITÉ CHARLES DE GAULLE – LILLE 3, septembre 2004.

نتائج تحليل المتغيرات الشخصية :

من خلال تحليل المعطيات الشخصية توصلنا إلي إستنتاج الملامح الأولية للهوية المهنية للموظف الجامعي الشاب في بعض أبعادها المهنية والاجتماعية ، وذلك بتحديد بعض الخصائص المرتبطة بالهوية المهنية الشخصية :

الجنس ، السن ، الحالة العائلية ، الفئة المهنية والخبرة المهنية .

وحسب ما توفر لدينا من معطيات ميدانية تم عرضها وتحليلها توصلنا إليها : إن

_ غالبية الموظفين ذكور لم نتفاجأ من ذلك لأن طبيعة نشاط المؤسسة الاقتصادية العمومية يولي أهمية للعنصر الرجالي خاصة داخل ورشات العمل التي تحتاج الي التأطير العالي والتقني أكثر من المصالح الإدارية حيث يتوفر العنصر النسوي وبنسب قليلة جدا .

_ معظم الموظفين قد تجاوزت أعمارهم 30سنة وخبرة مهنية قليلة وهذا ما يكشف علي وجود أزمة شغل حيث يلتحق الشاب الجامعي بالمنصب بعد مروره بفترة من البطالة هذا بحسب النتائج التي توصلنا اليها

_الحالة العائلية لهذه الفئة تكشف المعطيات انا الغالبية متزوجة ذلك يعني أن الحصول علي الاستقرار المهني والوظيفي لايمنع من وجود مشاكل إجتماعية خاصة مايرتبط بأزمة السكن التي أصبحت تعاني منها هذه الشريحة وهذا ماينعكس علي تصرفات الاداء ومستوي الثقة في أداء الانشطة وواجبات العمل الرسمية.

أما بالنسبة للمسار التعليمي جامعي وهذا ما اخترناه لدراسة الهوية المهنية تبين من خلال تصريحات المبحوثين ان الحصول علي منصب العمل بمؤهل جامعي لم

يعد بالأمر السهل المنال خاصة بعدما وفرت الجامعة الألف من المتخرجين حملة الشهادات العليا وفي شتى الميادين.

كما أن طبيعة التكوين الجامعي كانت باللغة العربية غير أن محيط العمل يكشف علي هيمنة اللغة الفرنسية مما يسبب خلل في القدرة علي إيصال المعلومة والتواصل وقد نتج عن ذلك أن الكثير من الإطارات الذين لا يتقنون هذه اللغة يعيشون حالة قلق واغتراب، هذا الضعف في التحكم في اللغة أحدث تأثير علي مستوي الثقة في الاستعدادات القدرات المعرفية كثوابت تحصل عليه المبحوثين في فترة التكوين الجامعي وبشكل غير مباشر تخلق أزمة تواصل واغتراب ، فغياب لغة التواصل تعتبر مصدر لتشتت الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل .

_ الخبرة المهنية لم نحصل عمال حديثي الالتحاق بالوظيفة وهذا ما يكشف قلة عملية التوظيف في السنوات الاخيرة .

رابعا تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الاولى :

والتي تنص علي أن التنظيم الإداري (مثل تفويض المهام ، إشراك الموظف في اتخاذ القرار ، حجم المسؤولية، كلها مؤشرات تكشف لنا نمط التنظيم السائد في المؤسسة الإقتصادية العمومية ولها علاقة بنمط الهوية المهنية للموظف الجامعي (إيجابية أو سلبية) .

الجدول رقم 05 يمثل نسبة المشاركة في إتخاذ القرار:

النسبة المئوية	التكرار	المشاركة في إتخاذ القرارات
89,7%	96	لا مطلقا
10,3%	11	نعم كثيرا
100%	107	المجموع

القراءة الإحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في اتخاذ القرار أن نسبة 89,7% لا مطلقا ونسبة 10,3% نعم كثيرا

التحليل السوسيولوجي :

من خلال معطيات الجدول أعلاه لاحظنا أن الغالبية من المبحوثين لا تشارك مطلقا في اتخاذ القرار داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية مقابل فئة قليلة نعم تشارك مشاركة فعالة في إتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة التي ينتمون إليها.

ولمعرفة الأسباب وراء ذلك ارتأينا الإعتماد علي الأسئلة المفتوحة للمبحوثين وتقيئتها للتقرب من واقع المبحوثين من خلال:

الجدول رقم 06 مبررات أفراد العينة لمعرفة طبيعة هذا القرار :

المبررات	التكرار	النسبة المئوية
تتعلق بطبيعة منصب العمل داخل المصلحة	8	7,5%
بدون ايجابية	43	40,2%
طبيعة عملي لاتسمح لي بالتدخل في بعض القرارات	6	5,6%
تتعلق بتحقيق أهداف المؤسسة	3	2,8%
لا اتدخل مطلقا	47	43,9%
المجموع	107	100%

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب مبررات المشاركة في إتخاذ القرارات نسبة 43,9% لا تتدخل مطلقا ونسبة 40,2% ترفض إيجابه 7,5% تمثل هذه الفئة رؤساء المصالح تليها نسبة 5,6% لا تشارك لان طبيعة الدورالممارس لا يسمح لها بالمشاركة في إتخاذ القرار ونسبة 2,8% طبيعة القرار ترتبط بأهداف المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي :

إجابات المبحوثين بينت أنهم لا يملكون السلطة الكافية لاتخاذ قرارات المؤسسة وبعدهم عن مراكز صنع القرار والأسباب ترجع حسب رأيهم إلي مركزية صنع القرار والتي تنحصر في فئة رؤساء المصالح الإدارية أما في ما يخص القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة وحتى بعض القرارات تكون خارجا كليا عن نطاق المؤسسة لان مؤسسة الأغواط ماهي الا وحدة أمام المؤسسة الأم المتواجد في البليدة والتي تعتبر قراراتها استراتيجية . أما القرارات التي تتعلق بالنشاطات اليومية للعمل حسب المستجوبين بإمكانية إتخاذ القرار فيها خاصة لدي فئة المنفذين داخل الورشة والتي تمثل نسبة كبيره داخل العينة .

وحسب تصريح رئيسة مصلحة الموارد البشرية ان طبيعة القرارات الإستراتيجية علي مستوى المؤسسة تخص مراكز القرار علي مستوى الإدارة أو ما يخص عمليات البيع والشراء في حدود ما يخوله القانون .

ولتكوين رؤية اوضح عن واقع التنظيم الإداري بالمؤسسة ومعرفة نمط التسيير السائد إرتأينا ربط تصريحات المبحوثين بمتغيرات شخصية للموظف ونبدأ ب الفئة المهنية:

الجدول رقم 07 يمثل العلاقة بين طبيعة اتخاذ القرار ومتغير الفئة المهنية

النسبة المئوية	طبيعة إتخاذ القرار					الفئة المهنية
	لا مطلقا	تتعلق باهداف المؤسسة ككل	طبيعة العمل لاتسمح لي باتخاذ القرار	بدون اجابة	تتعلق بمنصب العمل داخل مصلحة	
20	17	1	0	0	2	رؤساء المصالح الإدارية
100,0%	85,0%	5,0%	0,0%	0,0%	10,0%	
12	0	0	6	0	6	موظفون المصالح الإدارية
100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	
75	43	2	0	43	0	منفذين
100,0%	40,0%	2,7%	0,0%	57,3%	0,0%	
107	47	3	6	43	8	المجموع
100,0%	43,9%	2,8%	5,6%	40,2%	7,5%	

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة توزيع أفراد العينة حسب مبررات طبيعة إتخاذ القرارات في علاقتها بالفئة المهنية فيظهر الجدول الاختلاف البارز في

مواقفهم وتقدير حجم المشاركة في إتخاذ القرار نجد نسبة 43,9% تمثل غياب مشاركتهم في اتخاذ القرار بسبب المركزية في اتخاذ القرار تتوزع بحسب الفئة المهنية 85,0% فئة رؤساء المصالح ونسبة 40,0% تمثل فئة المنفذين تليها النسبة المعدومة لدي فئة موظفوم في المصالح الادارية .

ونسبة 40,2% ترفض التصريح بنعم او لا فنسبة 57,3%فئة المنفذين والقيم معدومة في الفئات الأخرى .

أما نسبة 7,5%تمثل طبيعة إتخاذ القرار بسبب المنصب 50,0% في فئة الموظفون في الصالح الإدارية ونسبة 10,0% فئة رؤساء المصالح الادارية والقيم معدومة لدي فئة منفيدين .

ونسبة 5,6% لا مطلقا لأنها ليست مسؤولة بمعنى ان مهمتها تنفيذ القرار فقط وذلك بنسبة 50,0% لدي فئة الموظفون تليها قيم معدومة للفئات المهنية الأخرى .

ونسبة 2,8% طبيعة اتخاذ القرار من لأجل تحقيق أهداف المؤسسة ككل 5,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية ونسبة 2,7% فئة منفيدين اما القيم المعدومة فتمثل فئة الموظفون .

التحليل السوسيولوجي :

ما نستخلصه مما تقدم ومن خلال تبريرات المبحوثين أن نسبة طبيعة إتخاذ القرار داخل المؤسسة تختلف باختلاف الفئة المهنية حيث نجد أن عملية إتخاذ القرار هي حكر ونسبة مئة بالمئة علي رؤساء المصالح الإدارية تليها فئة الموظفون في المصالح الإدارية وأخر فئة تتمثل في المنفذين نستخلص من هذا أن نمط التنظيم الادري المتمثل في نموذج المركزي هو الغالب في المؤسسة، حتي وإن كان هناك تفويض للمهام . فتتميز بتحديد رؤساء المصالح الإدارية لبعض العمال مهام

روتينية وسهلة ترتبط بطبيعة نشاط العمل وتتطلب التدخل السريع من الموظف خاصة لدي فئة الموظفون في المصالح الإدارية و فئة المنفذين لكن هذا لا يمثل تفويض للسلطة بالمعني الحقيقي للكلمة لأن مسألة إتخاذ القرار وتحديد معالم العمل بشكل كلي وبدقة يعتبر مبدأ أساسي لتطبيق مفهوم تساوي السلطة يعني أن مشاركة الموظف في اتخاذ القرار يساعد في رفع دافعية الموظف للعمل على هذا الأساس يطرح ديبار¹ "مسلمة مفادها علي الفرد أن يتعلم كيف يجعل الآخرين يعرفونه حتي يتمكن من التعايش مع الجماعه "

. ومن تصريحات المبحوثين توصلنا إلي أن المهام الموكلة لهم مهام روتينية سهلة في الإدارة وتتعلق بالوظيفة بشكل مباشر وتتطلب التدخل السريع من الموظف خاصة لدي فئة المنفذين لذلك فهم يقدرون حجم الصعوبات والعقبات التي تواجههم أما عن طبيعة إتخاذ القرار فهي تتعلق بطبيعة مناصبهم لأنهم يعتبرون أنفسهم معنيين بهذه المهام .

¹ Claude dubar ET pierre tripier :op cit . p 10

الجدول رقم 08 يوضح أهمية القرار ومتغير الفئة المهنية

النسبة المئوية	اهمية القرار		الفئة المهنية
	نعم كثيرا	لا مطلقا	
20	3	17	رؤساء المصالح الإدارية
100,0%	15,0%	85,0%	
12	6	6	موظفون في المصالح الإدارية
100,0%	50,0%	50,0%	
75	37	38	المنفذين
100,0%	49,3%	50,7%	
107	46	61	المجموع
100,0%	43,0%	57,0%	

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة إرتباط أهمية القرار يمثل 57,0% وحسب متغيرالفئة المهنية 85,0% لاتعتبر القرارات ذات اهمية بالنسبة لهم من فئة رؤساء المصالح الإدارية ونسبة 50,0% ونسبة 50,7% من فئة المنفذين و موظفون في المصالح الإدارية تليها نسبة 43,0% نعم القرارات مهمة

كثيرا وحسب الفئة المهنية %50,0 تمثل فئة موظفون في المصالح الإدارية ونسبة %49,3 فئة المنفذين ونسبة %15,0 فئة رؤساء المصالح الإدارية .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال معطيات الجدول أعلاه يمكن أن نفسر أهمية اتخاذ القرار في علاقتها بالفئة المهنية نجد أن الغالبية لا تعتبر عملية اتخاذ القرار ذات أهمية يعني ذلك أن نمط التنظيم الإداري للمؤسسة لا يهتم بالجوانب التكوينية للموظف وتحفيزه علي التطوير والابداع "زافالوني ولويسغيرين"¹ هو أن الهوية تظهر من خلال وعي الفرد بوضعيته من تمثلات الذات المهنية و ليس بالوضعية الحقيقية التي يعيشها الفرد أو الجماعة، من جهة ثانية وحسب تصريحات مسؤول الموارد البشرية إن عملية التكوين الموظفين تشكل عبئاً مالي علي المؤسسة والدولة ولا تعود بفائدة علي الموظف لأنها لا تمنحه أي امتيازات . نستنتج أن عملية غياب التحفيز المادي والمعنوي في المؤسسة يؤثر علي مستوى الدافعية للعمل وعلي مستوى الرضي عند الموظف .

¹ Marisa Zavalloni :op cit. p 18

الجدول رقم 09 مبررات التدخل في إتخاذ القرار :

مبررات أفراد العينة	التكرار	النسبة المئوية
الحصول علي دخل مادي	35	32,7%
بدون إجابة	54	50,5%
دوافع الوظيفة	18	16,8%
المجموع	107	100%

القراءة الإحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 50,5% تمتنع عن الإجابة تليها نسبة 32,7% تتدخل في إتخاذ القرار من أجل الحصول علي دخل مادي وأخر نسبة تمثل 16,8% تتدخل لأنها تتعلق بطبيعة المهام الموكل لهم .

التحليل السوسولوجي :

من خلال معطيات الجدول أعلاه يمكن أن نفسر مبررات التدخل في إتخاذ القرار تميزت بعزوف الغالبية من المبحوثين عن الإيجابية بالإضافة إلي وجود نسبة تتدخل لأنها تتعلق بطبيعة المهام الموكل لهم هذا ما يجعلنا نستنتج أن نمط التنظيم الإداري لا يعتمد علي نظام حوافز معنوي يدفع بالموظفين إلى العمل والتطوير .

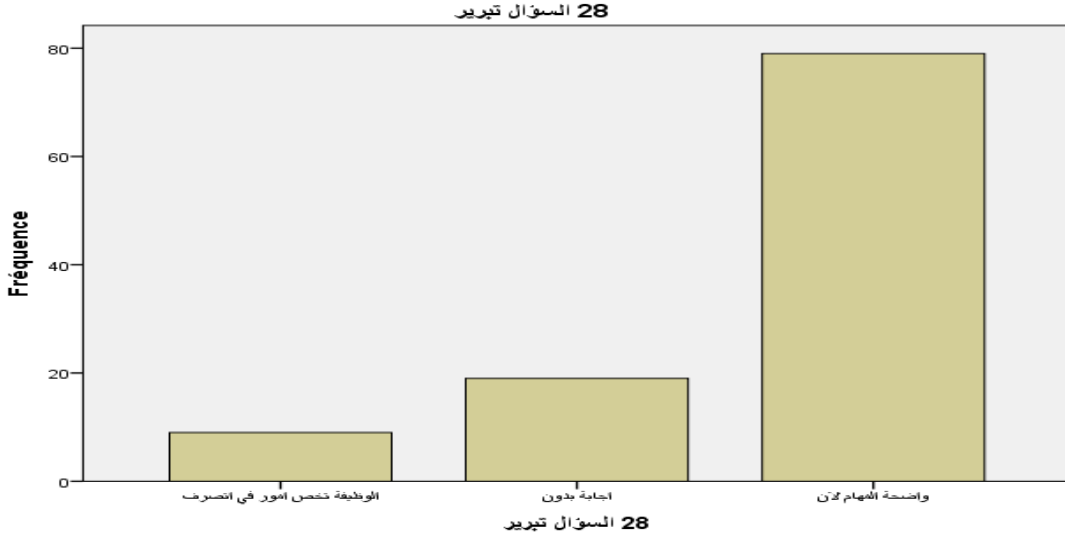
هذا الأمر دفعنا للبحث عن مبررات هذا الإحساس في الجدول التالي :

الجدول رقم 10 يمثل تكرار مبررات إستعداد أفراد العينة لتحمل مهام العمل

النسبة المئوية	التكرارات	إستعداد أفراد العينة لتحمل مهام العمل
8,4%	9	تحمل النشاطات المرتبطة بالمنصب
17,8%	19	بدون إجابة
73,8%	79	غير مستعد لتحمل مهام العمل
100,0%	107	المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيا الجدول أعلاه نلاحظ نسبة 73,8% غير مستعدة لتجمل مهام المنصب فأنا أنفد ما يطلب مني في حين تمثل نسبة 17,8% رفض المبحوثين الايجابية ونسبة 8,4% مستعد لتحمل مهام المنصب .



الرسم البياني رقم 2 يوضح تبريرات أفراد العينة حول إستعدادهم لتحمل مهام المنصب

من خلال الملاحظة العامة للشكل البياني لاحظنا أن اللا استعداد لتنفيذ المهام هي النسبة الغالبة 73,8% تلتها نسبة 17,8% ترفض الإجابة أو التصريح ام النسبة الاخير 8,4% مستعدة لتنفيذ مهام العمل أ و المنصب النشاطات المتعلقة بالعمل

القراءة السوسولوجية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه لاحظنا الغالبية من المبحوثين ربطت مفهوم الاستعداد لتحمل مهام المنصب اثناء أداء المهام يرتبط بقرارات إدارية أو وظيفة كإحترام وقت العمل ، عدم التغيب دون مبرر ، إنجاز المهام في الوقت المطلوب . وتنفيذ ما يطلب منه فقط ، هذا الاحساس سيشكل فيما بعد استراتيجيات خاصة بالموظف(كالتحكم في التقنية في المكتب و امتلاك المعلومة) وتشكل فيما بعد "منطقة الارتياح" ¹ وهي تمس الجانب الشخصي والذاتي للهوية المهنية للموظف وبالتالي فنمط الهوية المهنية للموظف الجامعي مرهون بمدى امتلاك

¹ " منطقة الارتياح أو منطقة اشك أو المنطقة الرمادية كلها مصطلحات تستخدمها المقاربة الاستراتيجية وخاصة نظرية كروزي والتي تعتبرها مصدر للسيطرة والقوة والتحكم .

الموظف للتقنية والمعلومة علي مستوي المنصب فنوايت ودوافع الهوية المهنية للشباب الجامعي .

الجدول رقم 11 يوضح تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب

النسبة المئوية	التكرار	تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب
49,5%	53	لا تتناسب وطبيعة المنصب
50,5%	54	نعم تتناسب وطبيعة المنصب
100%	107	المجموع

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم نجد أن نسبة 50.5% تجيب بنعم تتناسب حجم المسؤولية وطبيعة المنصب ونسبة 49,5% لا تتناسب حجم المسؤولية وطبيعة المنصب .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج أن تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم لدي الموظف الجامعي تميزت بالتباين فنسبة 50,5% تؤكد تناسب حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب 49,5% تؤكد عكس ذلك تتأرجح هذه النسبة¹ ما بين التمسك بالمعارف التطبيقية التي تزيدهم قيمة و بين المعارف النظرية التي تلغيهم، حيث تمثل الأولى الخبرة التي يمتلكونها بينما الثانية لا يمكنهم الحصول عليها نفهم من هذا أن الهوية

¹ DUBAR.C : op.cit. p21

محصورة بين التطور والانكماش وحسب تصريحات المبحوثين ، إتخاذ القرار، تنفيذ المهام داخل المؤسسة رغم أنها تخضع للسلطة الرسمية وللتدرج الهرمي للسلطة كما اشرنا لها في الجداول السابقة. إلا أن كيفية تنفيذ القرار يخضع لسلطة الموظف بصفته (فاعل). رغم أن المؤسسة لا تعترف بالإنجازات الشخصية للموظف حسب تصريحات المبحوثين ولا يتم الإعتراف بها من قبل المؤسسة وهذا ما يسميه برافان¹ "بسلطة الخبرة بمعنى أن الفرد رغم معارفه العليا إلا أنه يحتل مكانه أدنى السلم الهرمي " ومسألة إتخاذ القرار تبقى حكرا على سلطة المنصب الرسمي وحتى نتأكد أكثر قمنا بإنشاء الجدول التالي.

الجدول رقم 12 يوضح تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم في المنصب حسب متغير الفئة المهنية

المجموع	تقييم حجم المسؤولية في المنصب		الفئة المهنية
	لا تتناسب مع المنصب	تتناسب مع المنصب	
20 100,0%	12 60,0%	8 40,0%	رؤساء المصالح الادارية
12 100,0%	10 83,3%	2 16,7%	موظفون في المصالح الإدارية
75 100,0%	32 42,7%	43 57,3%	المنفذين
107 100,0%	54 50,5%	53 49,5%	المجموع

القراءة الإحصائية :

¹درويش شهيناز : مرجع سبق ذكره : ص 36 .

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة تكرار تتناسب حجم المسؤولية في المنصب بحسب الفئة المهنية فتمثل نسبة 50,5% تتناسب مع الوظيفة وامكانية تحمل المسؤولية واتخاذ قرارات تشمل نسبة 83,3% فئة موظفون و نسبة 60,0% لفئة فئة رؤساء المصالح الإدارية و 42,7% فئة منفذين .

تليها نسبة 49,5% لا تتناسب مع منصب العمل ولا يتحملون مسؤولية اتخاذ القرار فيها نسبة 57,3% فئة المنفذين ونسبة 40,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية تليها نسبة موظفون 16,7%.

التحليل السوسولوجي :

نستنتج ان دور رؤساء المصالح و الموظفين في المصالح الإدارية يتمثل في تحمل المسؤولية وإتخاذ القرارات (كقرارات وظيفية وإستعجالية تتطلب التدخل السريع من المشرف علي العمل وتقل هذا النسبة كلما اتجهنا إلي الفئة التنفيذية .

من الناحية السوسولوجية هناك نظرية تعتمد على مؤشر تموضع الفرد داخل المنظمة من خلال جملة الإمتيازات التي يحصل عليها (نطاق العمل وفي هذا إشارة على تنوع المهام والواجبات التي يقوم بها الفرد شاغل الوظيفة) ، مقابل العمل الروتيني والمحدود وحدود التصرف المسموح بها للعامل أو طرق أدائه للعمل والرقابة المفروضة عليه. لذلك فإن مسألة تصور حجم المسؤولية و "إتخاذ القرارات لدى العامل ليس مسألة نفسية كما أشار إليها ماسلوا¹ ، بقدر ما هي عوامل تربط بمحيط العمل ومحتوى العمل "، ولعل هذا ما لمسناه من إجابة المبحوثين نعم لديه القدرة على إحداث تغيير في طرق العمل، ذلك يعني أن قرار الفرد العامل في تحمل مسؤولية العمل إنطلاقاً من تصور العامل كفاعل لطريقة أدائه للعمل وهذي حسب

¹ أحمد ياسن : علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الكويت ، دار الكتاب ، ط1 ، 1999 ، ص 118.

تصريح المبحوثين فئة المنفذين وفئة رؤساء مصالح إدارية يحدث التغير علي مستوى الأمور التي تخص العمل حين ترفض فئة الموظفين التدخل في قرارات رؤساء المصالح الادارية وماعليها الا التنفيذ ، أو ترفض الايجابية أو عدم ملائمة ظروف العمل).

وبالتالي يختار الشاب الجامعي التصرف الذي يراه مناسباً وهذا ما أشار إليه فروم¹ 1964 ومزنبغ "وضعية العمل هي المحرك لسلوك العامل داخل المنظمة لأنه محصلة مفاضلة بين العوائد ومجموعة من البدائل التي يوفرها وضعية العمل".

الجدول 13 تكرار مبررات تقييم حجم المسؤولية بحسب الفئة المهنية :

النسبية المؤوية	تقييم حجم المسؤولية في المنصب				الفئة المهنية
	تحتاج الى الخبرة المهنية	بدون اجابة	لايوجد إهتمام بها	تركيز كبير	
20	11	9	0	0	رؤساء
100,0%	55,0%	45,0%	0,0%	0,0%	مصالح إدارية
12	6	2	0	4	موظفون في مصالح إدارية
100,0%	50,0%	16,7%	0,0%	33,3%	منفذين
75	0	43	30	2	المجموع
100,0%	0,0%	57,3%	40,0%	2,7%	
107	17	54	30	6	
100,0%	15,9%	50,5%	28,0%	5,6%	

¹المرجع نفسه ص 123.

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه نسبة تكرار مبررات المبحوثين حول تقييم حجم المسؤوليات الموكل لهم بحسب الفئة المهنية نجد نسبة 50,5% ترفض التصريح فيها نسبة 57,3% فئة منفذين 45,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية ونسبة 16,7% فئة الموظفون تليها نسبة 28,0% لاتولي إهتمام لحجم المسؤولية الموكل لهم بسبب المركزية في القرار فيها نسبة 40,0% فئة منفذين تليها نسبة معدومة لكل من فئة رؤساء المصالح الإدارية أو الموظفون ونسبة 15,9% تري أن تقييم المسؤولية في إتخاذ القرار تعود إلي الخبرة المهنية تمنحهم هذا الحق فيها نسبة 55,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية ونسبة 50,0% فئة موظفون . آخر نسبة تمثل 5,6% إمتلاك المسؤولية يحتاج لتركيز كبير لدي فئة رؤساء المصالح الإدارية فيها نسبة 33,3% فئة موظفون تليها 2,7% فئة منفذين .

التحليل السوسولوجي :

لكن ما لمسناه من نتائج الجدول أن الموظف الجامعي من فئة رؤساء المصالح الإدارية و الموظفون وبنسبة 55,0% و 50,0% ترجع اسباب تقييم حجم المسؤولية ترجع للخبرة المهنية أو طبيعة المنصب موظفون مسؤول علي القرار فحين نجد فئة المنفذين يتجنب الايجابية 57.3 أو انها لاتملك المسؤولية الكافية وترجع الاسباب لمركزية القرار .

إذن الموظف الجامعي كرئيس مصلحة إدارية أو مشرف او إطار يتحكم في الطريقة التي يؤدي بها عمله للوصول إلى تحقيق أهداف التنظيم و أهدافه الشخصية رغم وجود ضعف في الاستقلالية ومشاركة العمال في رسم أهداف المؤسسة ،لأن تصور مبدئ العامل في التصرف جاء انطلاقا روح المسؤولية و

الإحساس بالثقة وهذا ما أشار إليه بارسونز وميرتون "إشترك الأفراد في مجموعة من القيم يحمل أهمية كبيرة في تكوين الجانب الذاتي لهوية الفاعلين ويساهم في تحقيق تكامل بين عناصر النسق الاجتماعي ومكوناته وهذا ما يكشف على وجود تغير مسبق من الأفراد اتجاه نسق معين وتفضيله على غيره¹."

من الناحية السوسيولوجية تشير² الدراسات لماكس فيبر وتالكوت بارسونز والنظريات الخاصة بالتنظيم الي ان الأنظمة المركزية التي تعتمد على العقلانية في التنظيم تسعى الي قوننة القواعد وتحديد المهام بشكل مسبق حتي يدرك كل فرد مجال عمله واين تنهي حدودها يتم وضع هذه الضوابط من طرف الإدارة العليا.

نستنتج من هذا أن رسوخ الشعور بالمسؤولية والثقة في بناء هوية مهنة خاصة يستند إليها الفرد الجامعي للموازنة بين طموحاته و أهدافه و أهداف التنظيم فيثبت استقلالية هوية

الجدول 14 يمثل إصغاء رؤساء المصالح الإدارية للمبحوثين أثناء تنفيذ المهام في المنصب :

النسب المئوية	التكرار	إصغاء رؤساء المصالح للمبحوثين
67,3%	72	نعم يصغي
32,7%	35	لا يصغي
100,0	107	المجموع

¹ - عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع ، سلسلة المعارف ، الكويت 1998، ص 123.

القراءة الإحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه المتعلق بمتغير إصغاء رؤساء المصالح الإدارية للموظفين أثناء أداء مهام العمل مهام نجد نسبة 67,3% تري بأنها يصغي إليها وتملك القدرات المناسبة لأداء المهام ونسبة 32,7% لا يصغي إليها .

التحليل السوسيوولوجي :

نستنتج من المعطيات السابقة أن نسبة كبيرة من المبحوثين تملك تصور إيجابي لتكوينها المعرفي الجامعي قد نعتبره مصدر قوة للشعور بثوابت الهوية المهنية للشباب الجامعي وإذا ربطناها بنتائج جداول سابقة نجد أن هذا الثقة تزيد مع الخبرة المهنية وتموضع الموظف في الفئة المهنية.

الجدول اللاحق يبين تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة وهل لهذا تأثير علي فكرة خدمة المؤسسة

الجدول رقم 15 يوضح تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة
57%	61	نعم جيدة
43%	46	لا مطلقا
100%	107	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال معطيات الجدول اعلاه نجد نسبة 57% نعم تري أن علاقتها بالمؤسسة جيدة ونسبة 43% لا مطلقا تري ان علاقتها بالمؤسسة توصف بالتذبذب نوعا ما التحليل السوسولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول أعلاه أن تقيم الشاب الجامعي الموظف لعلاقته بالمؤسسة ومدى تأثير ذلك على فكرة خدمة المؤسسة تتميز بالتباين بين فئة تصفها بالجيدة وبطبيعة الحال هذا أمر طبيعي فبمجرد حصول الفرد على وظيفة في مؤسسة بحجم سونلغاز يحقق الإكتفاء المعنوي للمكانة الاجتماعية التي سيحظى بها والسمعة الكبيرة ، ولكن هذا لا يمنع من وجود فئة من الموظفين تعتبر علاقته بالمؤسسة غير جيدة وهذا قد يرجع لاعتبارات خاصة وشخصية بالموظف يمكن ان نفسر هذا بأن نمط التسيير يفرض نوع من العلاقات في جانبها الرسمي و غير الرسمي ترتبط بجملة من المؤشرات منها النظر للعمل قيمة ثقافية وليس قيمة مادية لأن مسألة الهوية المهنية ترتبط برضي الموظف عن عمله وانجازاته ودوره داخل المؤسسة كما تثير هذه العلاقة عوامل شخصية ترتبط بأهداف شخصية كنوع من الاعتراف بهويته المهنية على أساس مصالح ومنافع بين الفاعل ورب العمل¹ حسب تصور النظري لتايلور" وفي هذه الحالة يصبح الهوية المهنية للموظف الجامعي تحكمها عوامل مادية نفعية أو عوامل شخصية مقابل ذلك هناك فئة تصرح بضعف علاقة الانتماء كجزء من الهوية، العامل داخل المؤسسة ليس لديه شعور بالانتماء إلى المؤسسة ، وهذا إذا ربطناها بالأسئلة السابقة نجد أن دور العامل هو تنفيذ العمل بطريقة روتينية دون أن يكون هناك إشراك للعامل في القرارات المتخذة ورسم أهداف المؤسسة وهذا ما خلق تلك القطيعة في العلاقة بين العامل والمؤسسة

¹محمود السيد : علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1985 ، ص 45 .

الجدول رقم 16 يبين تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة
والمساهمة في خدمة المؤسسة حسب الفئة المهنية

النسبة المئوية	المساهمة في خدمة المؤسسة		الفئة المهنية
	لا مطلقا	نعم جيدة	
20	9	11	رؤساء
100,0%	45,0%	55,0%	مصالح إدارية
12	0	12	موظفون في مصالح إدارية
100,0%	0,0%	100,0%	المنفذين
75	37	38	المجموع
100,0%	49,3%	50,7%	
107	46	61	
100,0%	43,0%	57,0%	

القراءة الإحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 57,0% تري العلاقة التي تربطهم بالمؤسسة نعم جيدة تتمثل فيها نسبة 100% فئة الموظفين تليها نسبة 55,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية 50,7% فئة المنفذين في فرق عمل .

أما نسبة 43,0% لا مطلقا أو غير جيدة فيها نوع من التذبذب تمثل فيها نسبة 49,3% فئة المنفذين ونسبة 45,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية .

التحليل السوسولوجي :

فيما يخص هذا المتغير نجد أن تقييم العلاقة التي تربط الموظف الجامعي بالمؤسسة ترتفع نسبتها لدي رؤساء المصالح الإدارية الموظفون وتتنخفض لدي التنفيذيين هذا ما يجعلنا نعتقد بأن الشعور بالانتماء للمؤسسة مرتبط بطبيعة الدور الممارس داخل المؤسسة فهو الذي يحدد نمط العلاقات مع المؤسسة سواء في جانبها الرسمي أو غير الرسمي والالتزام الوظيفي خاصة لدي العمال المنفذين والموظفون . يعني ذلك أنه لا يوجد توجه عام للنظر للعمل كقيمة ثقافية في توجيه علاقات العمل مما يجعل العلاقات تتميز بالروتينية وفق ضوابط عمل تسمح بتحقيق واستمرار حاجاتهم كعمال . ولقد أشارت المدرسة الماركسية ومدرسة الفعل الاجتماعي أن الفاعل في هذه الوضعية يعيش حالة إغتراب¹ تتحكم فيها عوامل شخصية فيسعي كل عامل الي تنفيذ مهامه كنوع من المصالح الشخصية وكنقافة تؤطر سلوكاته و علاقاته داخل المؤسسة .

لذلك نتصور أن تحديد علاقات العمل المهنة وإقرانها بالالتزام و الولاء تشكل بعد حاسما للوقوف علي عناصر تشكيل الهوية المهنية لدي هذه الفئة .

ولقد أشار ماكس فيبر لهذه الفكرة " ممارسة الفعل كمهنة يكون داخل تنظيمات محددة وموثوقة تمثل وعي الفاعل الاجتماعي بذاته المهنية أمام ذاته قبل أن يكون مصدر قوة أمام المجتمع"². بارسونز إن³ الفاعل في نسق من متطور من

¹ الاغتراب كمصطلح تكلمت عنه المدرسة الماركسية كمقاربة لنظرية الصراع .

² ليلي علي مرجع سبق ذكره ص 132

³ طلعت ابراهيم لطفي ، مرجع سبق ذكره 45ص

العلاقات مع الآخرين . من خلال الوظيفة بالنسبة للنسق الاجتماعي في ضوء هذا نجد أن الهوية المهنية كالتزام وولاء تنظيمي ترتبط بالوعي الذاتي في علاقتها بالجماعة والتنظيم ، ولعل الفاعل يتصور ذاته المهنية بحسب علاقاته بالنسق القائم علي علاقات إجتماعية رسمية حتي يمارس الدور الوظيفي.

الجدول رقم 17 بين تقييم علاقاته بالآخرين دخل المصلحة بحسب الفئة المهنية

المسبة المئوية	تقييم علاقاته بالآخرين دخل المصلحة			الفئة المهنية
	علاقات عمل لا أكثر	التعاون	الثقة	
20 100,0%	1 5,0%	10 50,0%	9 45,0%	رؤساء المصالح الإدارية
10 100,0%	0 0,0%	8 80,0%	2 20,0%	الموظفون
75 100,0%	35 46,7%	10 13,3%	30 40,0%	المنفذين
105 100,0%	36 34,3%	28 26,7%	41 39,0%	المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 39,0% تري أن علاقاتهم بالآخرين تتميز بالثقة تتوزع بين الفئات المهنية 45,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية ونسبة

40,0% فئة منفيين ونسبة 20,0% فئة موظفون . تليها نسبة 34,3% تصف علاقات العمل بالسطحية منها نسبة 46,7% فئة منفيين ونسبة 5,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية.

اما نسبة 26,7% تصف العلاقة بالزملاء تتميز بالتعاون منها نسبة 50,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية تليها نسبة 13,3% ونسبة 80,0% فئة موظفون .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول اعلاه ان علاقات العمل تتميز بالتباين فهي تتصف بالثقة والتعاون ترتفع بين فئة رؤساء المصالح الإدارية وفئة الموظفين اكثر منها بين الفئات المنفيين يمكن أن نقول بأن علاقات العمل السطحية أو الوقتية أقوى لدى فئة المنفيين وهذا ما لمسناه من أجوبة المبحوثين يعني أن التكوين المهني لكل فئة قد لعب دورا في تباين المواقف، لذلك فإننا نميل إلى الاعتقاد بأن هذا الاختلاف يعود بالدرجة الأولى إلى المواقع التي تحتلها كل فئة وظروف عملها في المؤسسة. ولعل هذا السطحية في العلاقات لدى المنفيين يفسر شعورهم القوي بالتهميش من جهة والدفاع عن الذات من جهة ثانية هذه الفئة تمارس دورا إيجابيا و"إنتاجيا" مقارنة بالتكاسل الذي يوصف به اصحاب المصالح الادارية " وهذا ما لمسناه من معطيات الجدول وهي تقارب النسب بين العلاقات السطحية والعلاقات الثقة . اذن هذه الوضعية التي يبدو عليها نوع من التعاون والثقة موازاتا مع العلاقات السطحية تتصف بالاستقرار وغياب التوتر إن هذه الوضعية تجعلنا نأخذ ما أكدنا عليه في صفحات سابقة كثيرة، ان مسالة وصف المبحوثين للعلاقات في العمل مع الزملاء او المسؤولين لها علاقة بطبيعة نظام التسييري للمؤسسة وبالتالي ستتعكس علي تحدد معالم الهوية المهنية

الجدول رقم 18 بين إرتباط تدخل رؤساء المصالح الإدارية وتفكير المبحوثين في خدمة المؤسسة .

المجموع	تفكير المبحوثين في خدمة المؤسسة		لا مطلقا	تدخل رؤساء المصالح الإدارية
	جيدة	لا مطلقا		
4	2	2	لا مطلقا	تدخل رؤساء المصالح الإدارية
100,0%	50,0%	50,0%		
103	44	59	نعم كثيرا	المصالح الإدارية
100,0%	42,7%	57,3%		
107	46	61		المجموع
100,0%	43,0%	57,0%		

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه تري بأن تفكير المبحوثين في خدمة المؤسسة بنسبة 57,3% ونفس هذا الارتباط يتمثل في علاقة علاقته برؤساء المصالح بنسبة 57,3% جيدة اما نسبة 50,0% فتمثل ارتباط المبحوثين بالمؤسسة ولكن ارتباطهم مع الرؤساء سيئة .

أما نسبة 43,0% فتمثل إرتباط المبحوثين بالمؤسسة نوعا ما أي ليست بالجيدة او السيئة اما علاقتهم بالمسؤول فيها بنسبة 50,0% لا مطلقا للأسباب نفسها ونسبة 42,7% العلاقة مع الرؤساء جيدة

التحليل السوسيولوجي :

مانستنتج من الجدول أعلاه وقراءة كا2 تبين أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين علاقة الموظف بالمؤسسة وأسلوب المسؤول الأول فهما متغيران مستقلان ، ولاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية .

الجدول رقم 19 يبين اتأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية حسب الفئة المهنية

النسبة المئوية	تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية		الفئة المهنية
	نعم كثيرا	لامطلقا	
20 100,0%	12 60,0%	8 40,0%	رؤساء المصالح الإدارية
12 100,0%	12 100,0%	0 0,0%	الموظفون
75 100,0%	40 53,3%	35 46,7%	المنفذين
107 100,0%	64 59,8%	43 40,2%	المجموع

قراءة إحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 59,8% تري بأنها علاقات العمل تشكل جزء من هويته المهنية فيها 100,0% فئة موظفون نسبة 60,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية نسبة 53,3% فئة المنفذين ونسبة.

أما نسبة 40,2% فئة المنفذين ونسبة 40,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية و النسبة معدومة لفئة الموظفين .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول أن الفئة المهنية موظفون هم أكثر شعور بالانتماء لجماعة العمل وإعتبار علاقات العمل جزء من هويتهم المهنية والنسبة تقل لدي فئة المنفذين .

ذلك يعني أن الفترة الزمنية التي يقضها الموظف بصفته موظف أو رؤساء المصالح الإدارية مسؤول في العمل تجعل منه كائن ممتد لجماعة العمل أكثر من إنتماء الموظف الجامعي من فئة المنفذ. يعني ذلك أن العلاقات التي يسودها التعاون والتضامن تشكل جزء مهم في هوية المهنية للموظف الجامعي فتأخذ الطابع الايجابي أو السلبي بحسب نوع العلاقة .

هذا التباين في الإجابة يدل علي أن ثوابت الهوية المهنية للشباب الجامعي لها علاقة بتمثل الموظف الشخصي والخاص بهويته ،غير أن المتغير الغالب هو وجود رابط الجماعة¹ كشعور موحد بين أفراد الجماعة المهنية يظهر بشكل كلي أو جزئي

فإن الرابط هو من يحدد الهوية المهنية للشباب الجامعي ومدى شعور الفرد بالانتماء للجماعة المهنية وتكوين مشاعر جماعية، لكن ما لمسنا من إجابات

¹ روابط الجماعة المهنية تكلم عليه دوركايم تناولها بالتفصيل في الفصل الثالث

المبحوثين أن أغلب الموظفين يؤكدون وجود تأثير للعلاقات مع الزملاء هذه العلاقات تشكل جزء من الهوية المهنية وحتى نتأكد أكثر ربطنا هذا السؤال بمتغيرات شخصية منها الفئة المهنية والخبرة المهنية .

الجدول رقم 20 يبين العلاقة بين تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية بحسب الحالة العائلية :

علاقات العمل تأثر علي الهويته المهنية					
النسبة المئوية	تؤثر كثيرا	بدون إجابة	لا تؤثر مطلقا	نعم يؤثر العمل في الهوية المهنية	الحالة العائلية
25	3	15	5	2	أعزب
100,0%	12,0%	60,0%	20,0%	8,0%	
82	9	62	5	6	متزوج
100,0%	11,0%	75,6%	6,1%	7,3%	
107	12	77	10	8	المجموع
100,0%	11,2%	72,0%	9,3%	7,5%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 72,0% بدون إيجابية منها 75,6% متزوجين ونسبة 60,0% عزاب تليها نسبة 11,2% تأتي هويتي المهنية من المحيط المهني أي تؤثر علاقات العمل تؤثر كثيرا منها نسبة 11,0% متزوجين ونسبة 12,0% عزاب . ونسبة 9,3% الهوية المهنية تفرضها شخصية العامل فيها لا تؤثر مطلقا نسبة 6,1% متزوجين ونسبة عزاب 20,0% . آخر نسبة تمثل

7,5% العمل يصنع الهوية المهنية منها نسبة 7,3% متزوجين ونسبة 8,0% عزاب .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول ان الحالة العائلية لها تأثير علي الهوية المهنية لموظف إلا أن غالبية المبحوثين وخاصة من المتزوجين تتجنب الإجابة علي السؤال وهذا ما أشار اليه رونو سانسيلو¹ بنموذج الإنسحاب يخص الأفراد الذين إنزعوا أنفسهم من أي إلتزام شخصي للجماعة أو المؤسسة "، وحسب ملاحظتنا للمبحوثين هذا الشعور يحدث نتيجة شعور الموظفين بالتهميش سواء في اشراكهم في الرئي أو المشاركة في اتخاذ القرار التي تكلمنا فيه سابقا .

كما نستنتج أن الهوية المهنية تتأثر كثيرا بالمحيط المهني ،ومجال العمل يصنع الهوية المهنية وهذا ما لحظناه من معطيات الجدول أعلاه وبنسب قليلة ويسميه رونو "النموذج الانصهاري" المعلن داخل المؤسسة ويتجلى هذا في التعلق والحنين لهويتهم الوظيفية والتي يعتبرونها جزء منهم ويحاولون الحفاظ عليها أي أن الشاب الجامعي يشعر بالتميز في الهوية المهنية ولايتأثر مطلقا بعلاقات العمل داخل المصلحة .

من جهة ثانية من إجابات المبحوثين الهوية المهنية تفرضها شخصية العامل يعني ذلك أن الموظف يستثني كل تضامن وإنتماء الي المجموعته المهنية . نصل في الأخير إلى الحالة العائلية للموظف لها تأثير علي تحديد نموذج الهوية المهنية بحيث غالبية المبحوثين متزوجين تعيش مشاكل ومسؤوليات خارج إطار المؤسسة مما يقلل من الشعور بالانتماء و الانجذاب للمنظمة وجماعة الزملاء .

¹RenaudSainSaulieu. Opcit. P 12

الجدول رقم 21 يوضح تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية		أقل من سنتين	الخبرة المهنية
	نعم كثيرا	لامطلقا		
5	5	0	أقل من سنتين	الخبرة المهنية
100,0%	100,0%	0,0%	أكثر من سنتين	
102	59	43	أكثر من سنتين	المجموع
100,0%	57,8%	42,2%		
107	64	43		
100,0%	59,8%	40,2%		

القراءة الاحصائية :

يتضح من خلال الجدول اعلاه نسبة 59,8% تأثير علاقات العمل تشكل جزء من هويته فيها نسبت 57,8% خبرة أكثر من سنتين ونسبة 100,0% سنتان ونسبة 100,0% اقل من سنتين ،ونسبة 40,2% لا تعتقد بأن علاقات العمل تؤثر على تشكل هوته فيها نسبة 42,2% أكثر من سنتين ونسبة معدومة في الفئات الأخرى .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج ان الهوية المهنية في مكان العمل تتأثر بالخبرة المهنية وأقدمية العلاقات بين العمال وداخل الجماعات المهنية نفسها ذلك يعني ان الهوية المهنية في علاقاتها بالخبرة المهنية عبارة عن التقاء بين استراتيجيات خاصة بالأفراد والعادات الجماعية وبين هياكل المؤسسة نستنتج أن تكوين الهوية المهنية في العمل في علاقتها بالخبرة المهنية ونمط الحياة المهنية للعامل كتنظيم ساعات العمل وتحديد مهام العمل تعكس ممارسات مهنية معينة ولكن في واقع الأمر الهوية ماهي إلا هوية مهنية حقيقية خاصة بتكوين الثقافي والمعرفي للفرد .

جدول رقم 22 يمثل إرتباط تقييم علاقاتهم لأخرين داخل المصالح و المشاركة في إتخاذ القرار:

النسبة المئوية	إرتباط تقييم علاقاتهم بالأخرين داخل المصالح			المشاركة في اتخاذ القرارات	
	علاقات عمل لا أكثر	تعاون	ثقة		
94	35	18	41	لامطلقا	المشاركة في اتخاذ القرارات
100,0%	37,2%	19,1%	43,6%		
11	1	10	0	نعم كثيرا	المجموع
100,0%	9,1%	90,9%	0,0%		
105	36	28	41		
100,0%	34,3%	26,7%	39,0%		

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 39,0% ترى أن علاقات العمل هي علاقة ثقة وفي المقابل هي لا تشارك في إتخاذ القرار بنسبة 43,6% مقابل نسبة 34,3% ترى بأن علاقات العمل مع الزملاء لا تتجاوز حدود العمل 37,2% لا تشارك في صنع القرار مقابل نسبة 9,1% ترى بأنها علاقات عمل وتشارك في صنع القرار ، ونسبة 26,7% ترى أن علاقات العمل تتميز بالتعاون ولا تشارك في إتخاذ القرار مقابل نسبة 90,9% علاقات عمل وتشارك في إتخاذ القرار منها هذا نستنتج وحسب كإ2 أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين علاقة الموظف بزملاء العمل و إتخاذ القرار فهما متغيران مستقلان .

جدول 23 يمثل تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية و المشاركة في إتخاذ القرار إرتباط إتخاذ القرار بتمثل الهوته المهنية:

النسبة المئوية	وتمثل الهوية المهنية بالانتماء لجماعة العمل		المشاركة في إتخاذ القرار
	نعم كثيرا	لا مطلقا	
96	53	43	لا مطلقا
100,0%	55,2%	44,8%	
11	11	0	نعم كثيرا
100,0%	100,0%	0,0%	
107	64	43	المجموع
100,0%	59,8%	40,2%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ نسبة 59,8% تري علاقات العمل تؤثر كثيرا علي هويتها وتشارك في إتخاذ القرارا بنسبة 100,0% مقابل 55,2% علاقات العمل جزء من هويتي ولكن لاتتشارك في اتخاذ القرار اما نسبة 40,2% تري علاقات العمل لا تؤثر مطلقا علي هويتي ولا تشارك في اتخاذ القرار .

_ توجد علاقة إرتباطية بين تأثير علاقات العمل علي الهوية المهنية ه و إتخاذ القرار فهما متغيران غير مستقلان .

الجدول رقم 24 إرتباط تقييم حجم المسؤولية الموكلة لهم و ثوابت الهوية المهنية

النسبة المئوية	ثوابت الهوية المهنية		تقييم حجم المسؤولية
	نعم	لا	
53 100,0%	10 18,9%	43 81,1%	لاتتناسب مع الوظيفة
54 100,0%	54 100,0%	0 0,0%	نعم تتناسب مع الوظيفة
107 100,0%	64 59,8%	43 40,2%	المجموع

القراءة الاحصائية : من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد أعلى نسبة تمثل 59,8% فيها نسبة 100,0% تشعر بهويتها المهنية من خلال إنتمائها لجماعة العمل مقابل تناسب حجم المسؤولية مع الوظيفة مقابل نسبة 18,9% تشعر بهويتها المهنية وعدم تناسب حجم المسؤولية مع الوظيفة ونسبة 40,2% لا تشعر بهويتها المهنية من خلال إنتمائها للجماعة و لا تناسب حجم المسؤولية مع الوظيفة بنسبة 81,1% .

التحليل السوسولوجي :

من خلال تحليل معطيات الجدول أعلاه وحسب قراءتنا لكأ2 تبين أنه توجد علاقة إرتباطية بين ثوابت الهوية المهنية للشباب الجامعي وتقييم حجم المسؤولية مسؤولية فهما متغيران غير مستقلان .

استنتاجات الفرضية الأولى :

نستنتج من خلال أبعاد الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال معطيات الكمية للجدول التي جاءت في المحور الخاص بالنمط التنظيمي الإداري يساهم في تحديد فروق الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية سونلغاز وحدة الأغواط وعليه جاءت نتائج الدراسة كالتالي :

أكدت النتائج حسب المشاركة في اتخاذ القرار علي مستوى المنصب أن نسبة 89,7% لا مطلقا تشارك ونسبة 10,3% تشارك كثيرا .

تبين أن ارتباط أهمية القرار حسب متغير الفئة المهنية يمثل 57,0% لهم موقف واحد لا تشارك مطلقا في اتخاذ القرار توزعت النسبة حسب الفئة المهنية 85,0% رؤساء مصالح إدارية ونسبة 50,0% ونسبة 50,7% تلهها نسبة 43,0% نعم القرار

مهم جدا تشارك وحسب الفئة المهنية %50,0 تمثل فئة الموظفون في المصالح الإدارية ونسبة %49,3 فئة منفيين ونسبة %15,0 فئة رؤساء المصالح الإدارية .

_ تقييم حجم المسؤولية الموكل لهم وهل تتناسب مع الوظيفة جد ان نسبة %50.5 تجيب بنعم تتناسب مع حجم المسؤولية مع الوظيفة %49,5 لا يتناسب حجم المسؤولية مع الوظيفة إريكسون "الهوية هي مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقاءه كشخصية متماسكة مع ماهيته و استمرارية في تجربته الذاتية و واقعياته للآخر". أي أن الشاب الجامعي يصل لمرحلة الشعور بأزمة الهوية المهنية لما يشعر بتشتت الذات المهنية أثناء تفاعله مع الآخرين .

_ من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة %57 تري أن علاقات العمل جيدة ونسبة %43 تري أن علاقات العمل سيئة وتوصف بالتذبذب نوعا ما ، وبالنظر إلى النسبة نجد ان هناك تقارب في النسبة بين اجابات المبحوثين بين التصور الإيجابي الذي يدفع الشباب الجامعي الي فكرة الإنتماء للمؤسسة وخدمة أهدافها وبين رفض الانتماء للمؤسسة وخدمة أهداف هذا الاختلاف من وجهة نظر هبيرمان M.Huberman إلى هناك تأثير من الهوية المهنية للفرد علي الذات المهنية وتقييم الفرد لشخصيته فمسألة الشعور بالانتماء للمنظمة أو جماعة ما له إرتباط وثيق بطريقة فهم الأشياء خاصة مركزه الاجتماعي¹

_ نسبة %59,8 غير مستعدين لتحمل مسؤوليات مهام العمل ونسبة %40,2 ممن مستعدون لتحمل مهام العمل .

نقلا عن قاري نادية مرجع سبق ذكره ص 77 Paul Ablou, Problèmes humains de l'entreprise -¹

_ نسبة 73,8% غير مستعدين لتحمل مهام العمل فيها وتنفذ مايطاب منها في حين تمثل نسبة 17,8% رفض المبحوثين الايجابية نفهم أن مؤشرات الهوية المهنية من حيث ارتباطها بملائمة الشخص لاداء عمل وواجبات رسمية فهي تمثل ميل الشباب الجامعي العامل للانخراط في أنشطة محددة كوعي بالهوية المهنية الذاتية ، فمسألة الوعي بالذات المهنية هي ثوابت معرفية لا تتغير تتجدد في جملة من الأبعاد المتقبلة ووجود قناعات واضحة الاحترافية والتطور التنظيمي .وهنا يعرفها "L Brilman" المؤسسة هي منظمة حية متكونة من عاملين منظمين حسب هيكل متميز و مزودة بثقافة خاصة تكمن في مجموعة قيم، معارف، عادات و إجراءات متراكمة مع الزمن. كما تكتسب هذه المنظمة مميزات غير قابلة للتغيير بسرعة و بسهولة".

_ نسبة 81,3% دور الموظف في المنصب حسب رأيه دور مقنع وإيجابي مثل تبادل المعلومات مع الزملاء داخل المصلحة وإبداء رأيه في أي نقاشات بخصوص العمل أو مواضيع خاصة ونسبة 18,7% يشعر الشاب الجامعي أن دوره داخل المؤسسة غير مقنع.

_ . تمثل إصغاء رؤساء المصالح الإدارية للشباب الجامعي نعم يصغي رئيس المصلحة بنسبة 67,3% ونسبة 32,7% لا لا يصغي .

مستنتج من هذا أن طبيعة التنظيم المركزي تلعب دور في غاية الأهمية كأداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على اداء أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد واللوائح الرسمية الموجودة التي توضح لأفرادها وبصورة دقيقة كيفية التصرف و السلوك المتوقع.

_ الإستقلالية في العمل ترتبط بأنشطة تخص مجال العمل .

_ الخبرة المهنية لها دور كبير في التحكم في علاقات العمل وتحديد نمط الهوية المهنية .

نستنتج من خلال النتائج المحور الأول والذي حاولنا تتبع مؤشرات المتغيرة التي لها تأثير علي نمط الهوية المهنية للموظف الجامعي الشاب في المؤسسة الاقتصادية وما يترتب عليها من إنعكاسات تبين لنا أن :

تبين أن هناك تأثير كبير لنمط التنظيم الإداري والمتمثلة في طبيعة القوانين وتحديد حجم المهام والانشطة لتحقيق أهداف المؤسسة ، تنظيم الممارسات المهنية علي نمط الهوية المهنية للموظف الجامعي .

_ يهدف النظام الاداري للمؤسسة إلي تعميق الضوابط القانونية واتخاذ القرارات المركزية و الحرص على تطبيق قوانين و القرارات مقابل تهميش الهوية المهنية للموظف الجامعي وغياب تعظيم للدور الوظيفي و الانتاجي للموظف و المحافظة على الوقت لإنجاز المهام و التكاليف المادية كبدايل لعوامل ترتبط بالدور أو الهدف الاقتصادي للمؤسسة يقول كلود ديبار¹ بأن الهوية هي محصلة لتنشآت متتالية يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة فهو ينتقل من الهوية الشخصية إلى المهنية مروراً بالهوية الاجتماعية، فالهوية الإنسانية ليست معطاة إلى الأبد إنما يبنها الفرد و يعيد بناءها طيلة حيات. إذن المؤسسة الاقتصادية هي مجال لممارسة هذه التنشئة .باعتبارها محطة من محطات التنشئة بعد دخول عالم الشغل .

_ النمط التنظيم الاداري الشبه مركزي أصبح يؤطر الهوية للموظف الجامعي من خلال الحرص علي تطبيق وإحترام القوانين فاختلفت الوسيلة بالهدف وترسخت

¹ DUBAR.C:op cit . p 11

في ذهنية الموظف قيم ترتبط بالدور الوظيفي لا أكثر لتحقيق إستقرار وتوازن المؤسسة .

إرتباط علاقات العمل بالخبرة المهنية تشكل مجال خصب للاستثمار في الهوية المهنية للموظف الجامعي وإقامة علاقات شخصية وودية بين رؤساء المصالح الإدارية لإعادة انتاج نفس العلاقات وخدمة استراتيجيتهم الخاصة و تمرير مصالحهم.

اذن نتصور أن مايميز الهوية المهنية للشباب الجامعي الموظف داخل المؤسسة أنها تتصف ب:

نمط التنظيم الإداري الشبه المركزي من حيث تطبيق القوانين و القواعد التنظيمية و تعظيم المجال التنظيمي أنتج هويات مهنية مستغلة للمنصب كأداة لتمرير إستراتيجيات خاصة و تنمية العلاقات الشخصية خاصة العلاقات الهرمية. وتهيئة الإطار المرجعي للموظفين يساعدهم على فهم اتجاهات وأنشطة المؤسسة ويرشدهم للسلوك المناسب في المواقف المختلفة يظهر¹ اختيار هذه الاستراتيجية كرد فعل حين لا تنفع الاستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد بإعتراف الآخرين به من خلال استعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات و المخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة و استمرارية الهوية هذا النمط من الهوية المهنية أصبح وليد تنظيم إداري مركزي .

الميزة الثانية تشتت للهوية المهنية للشباب الجامعي حيث يتسم أصحاب هذا النوع من الهوية المهنية بتكريس العمل الروتيني، و تكرار الأعمال البسيطة و غياب روح المبادرة و الرفع من أداء العمل، الركود المعرفي والخبرات و عدم

¹محمد مسلم، مرجع سابق، ص 142.

تطويرها خشية الوقوع في الخطأ، الإلتزام بالتعليمات و القواعد التي تم وضعها من طرف المؤسسة أمام غياب هامش الحرية في العمل و ضعف علاقاتها الهرمية. _النمط الثالث إغتراب للهوية المهنية للشباب الجامعي العامل عن البنية التنظيمية وهياكل المؤسسة التي تحجب عنها استثمار القيم المعرفية الخاصة بالشباب الجامعي مما يجعلها تعمل على انتاج وإعادة إنتاج نفس المهام والأعمال الروتينية وتنفيذ القرارات التسييرية بدون تحقيق طموحات مهنية .

تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية :

والتي تنص علي أن أساليب تعامل النمط القيادي بعتها مجموعة من الطرق والمعايير التي يعتمدها القائد لتسخير جهود المرؤوسين بالاتجاه المطلوب لتحقيق أهداف المؤسسة ولعل هذا يتمثل في مؤشرات تحديد كيفية إنجاز أهداف وطريقة القائد في قيادة الأفراد بدون ضغوط (مثل نوع المشاكل التي يهتم بها الرؤساء المصالح الإدارية وهل هو مصدر لإلهام المرؤوسين أم أنه مصدر لتطبيق القوانين تقييم أسلوب تعامل)كلها مؤشرات لها علاقة بنمط الهوية المهنية للشباب الجامعي (إيجابية أو سلبية)

الجدول رقم 25 يبين تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام حسب الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام			الخبرة المهنية
	لا مطلقا	نعم كثيرا	بدون إجابة	
5	1	2	3	لديهم خبرة أقل سنتين
100,0%	100,0%	50,0%	50,0%	أكثر من سنتين
102	8	45	49	مجموع
100,0%	7,8%	44,1%	48,0%	
107	8	47	52	
100,0%	7,5%	43,9%	48,6%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه مبررات تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام حسب الخبرة المهنية نجد نسبة 48,6% تمتنع عن الإجابة نسبة 50,0% لهم خبرة أقل من سنتين و 48,0% يمتلكون خبرة لأكثر من سنتين ، 43,9% نسبة تمثل نعم يتدخل كثيرا تتوزع علي نسبة 50,0% أقل من سنتين و 44,1% أكثر من سنتين ، مقابل نسبة 7,5% لا يتدخل في أداء المهام تتوزع علي 100,0% لديهم خبرة أقل من سنتين ونسبة 7,8% أكثر من سنتين .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج أن الخبرة المهنية تعتبر مؤشر مهم في التحكم في العلاقات مع رؤساء المصالح الإدارية فحسب تبريراتهم هي تدخلات تتصف بالإحترام والتعاون بشكل عام ولعل هذا التقييم يحدد من جهة أخرى النمط القيادي المتواجد بين النمط الأوتوقراطي المهدب والنمط البيروقراطي ولعل هذا ما اشارت اليه نظرية ميشغان¹ واوهايو هناك تركيز من قبل المسؤول علي أسلوب العاملين وبناء علاقات الثقة والصدقة ولكن هذا لا يمنع من وجود النمط القيادي الأوتوقراطي اللبق فهو أقل إستبدادا و يسعى إلى أن يكون علاقات تعاون وخلق روح للعمل مقابل تنفيذ العمل والحفاظ علي فرض النظام والسيطرة لتنفيذ المهام والتي تعتبر من أهم معايير نجاح المسير ، إهتمام الفئة القيادية بالتضامن والإنسجام بين أعضاء الجماعة في العمل يتم بواسطة قرارات قانونية و في بعض الأحيان علاقات إنسانية وودية. لكن هذا لا يمنع من وجود نمط المشرف الديموقراطي والذي سنحاول البحث عنه في الجداول اللاحقة .

إذن أسلوب تعامل رؤساء المصالح الادارية قائم علي طرق التحفيز والدمج يعتبر من أهم مرجعيات التصرف والضبط داخل المؤسسة مقابل وجود فئة تعتبر العلاقات مع المسؤول علاقة عمل لا أكثر وهذا ما أكد لنا أن نمط الأسلوب القيادي له تأثير علي الهوية المهنية للموظف الجامعي . نفهم من ذلك أن النمط الإشرافي السائد في المؤسسة يمتاز بالمرونة في التعامل مع المزوجة بين التركيز في العمل والاهتمام بالعاملين ،ومن تصريحات المبحوثين نلاحظ ان المستوي التعليمي نفسه هو مستوي جامعي الامر الذي يتحتم علي الجميع تحقيق الاحترام والتعاون في العل

¹قاسم شاهين : مرجع سبق ذكره ص54

الجدول رقم 26 يوضح مبررات تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام ل

حسب الخبرة المهنية

تدخل رؤساء المصالح الإدارية في أداء المهام			حسب الفئة المهنية
النسبة المئوية	نعم كثيرا	بدون إجابة	
20	16	4	رؤساء المصالح الإدارية
100,0%	80,0%	20,0%	
12	7	5	الموظفون في المصالح الإدارية
100,0%	58,3%	41,7%	
75	54	21	المنفذين
100,0%	72,0%	28,0%	
107	77	30	المجموع
100,0%	72,0%	28,0%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 72,0% تمثل تقييم أفراد العينة للأسلوب تدخل رؤساء المصالح الإدارية والتي بالتخل الكثير من رؤساء المصالح الإدارية فيها ونسبة 80,0% فئة رؤساء المصالح الإدارية و نسبة 72,0% فئة المنفذين ونسبة 58,3% فئة موظفون في مصالح ادارية . مقابل 28,0% بدون

إيجابية وذلك نسبة 41,7% فئة موظفون في مصالح ادارية ونسبة 28,0% فئة منفذين ونسبة 20,0% رؤساء المصالح الإدارية .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج من المعطيات السابقة وجود علاقة بين تقييم أسلوب تدخل رؤساء المصالح الادارية والفئة المهنية للموظف فاغلب المسؤولين يصفون التدخل بالاحترام نسبة 80,0% وتتغير هذه النسبة بين فئة المنفذين وفئة الموظفين . نقدر أن نفسر ذلك بقرب الموظف الجامعي من مصدر السلطة يصبح أكثر شخص ملتزم بعلاقة العمل لضمان إستمراريتها وإستقرارها داخل المؤسسة . بيار بورديو¹ في تحليله الهوية المهنية ركز علي مفهوم الممارسة ليكشف علي أهمية علاقات الفاعل لإعادة بناء نفسه بمشاركة الاخرين . نستنتج مما سبق أن العلاقة مع رؤساء المصالح الادارية لها دور في تكوين الهوية المهنية للشاب جامعي في مختلف المستويات المهنية .

¹ بيار بورديو : مرجع سبق ذكره ، ص 4.

الجدول رقم 27 يمثل إرتباط تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة وتدخّل رؤساء المصالح الإدارية :

النسبة المئوية	تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة		تقييم تدخّل رؤساء المصالح
	لا مطلقا	نعم جيدة	
4	2	2	لا مطلقا
100,0%	50,0%	50,0%	
103	44	59	نعم كثيرا
100,0%	42,7%	57,3%	
107	46	61	المجموع
100,0%	43,0%	57,0%	

القراءة الاحصائية :

من خلال القراءة معطيات الجدول أعلاه حول إرتباط علاقة المبحوثين بالمؤسسة في علاقتها بتقييم أسلوب تدخّل رؤساء المصالح الادارية تبين أن نسبة 57,0% تري بأن العلاقة التي تربطها بالمؤسسة جيدة مقابل علاقتها برؤساء المصالح بنسبة 57,3% فيها نسبة 50,0% علاقتها بالمؤسسة جيدة وعكس ذلك مع رؤساء المصالح سيئة ، أما نسبة 43,0% تري أن علاقتها بالمؤسسة نوعا ما وسيئة مع رؤساء المصالح ونسبة 42,7% علاقتهم بالمؤسسة نوعا ما اما مع رؤساء

المصالح الادارية فهي جيدة فيها نسبة 50,0% العلاقة بالمؤسسة رؤساء
المصالح الادارية نوعا ما

التحليل السوسيولوجي:

ما استنتجناه من الجدول السابق وقراءة كا2 توجد علاقة إرتباطية بين علاقة
الموظف بالمؤسسة و علاقته برؤساء المصالح الادارية فهما متغيران غير مستقلا

الجدول رقم 28 يبين إرتباط تدخل رؤساء المصالح وغياب الاتصال المباشر بالمرؤوسين

النسبة المئوية	غياب الاتصال المباشر بالمرؤوسين			تدخل رؤساء المصالح الادارية
	لا مطلقا	أحيانا	نعم	
4	0	2	2	لا مطلقا
100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	
101	36	26	39	نعم كثيرا
100,0%	35,6%	25,7%	38,6%	
105	36	28	41	المجموع
100,0%	34,3%	26,7%	39,0%	

قراءة احصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه تبين ان غياب الاتصال المباشر وبشكل كبير 39,0% فيها نسبة 38,6% غياب الاتصال المباشر والعلاقة جيدة مع رؤساء المصالح الادرية ونسبة 50,0% غياب الاتصال المباشر والعلاقة سيئة مع رؤساء المصالح

الإدارية . مقابل 34,3% غياب مطلق للاتصال المباشر 35,6% علاقات جيدة مع المسؤول .

التحليل السوسيولوجي :

نستج من قراءة الجدول وقراءة كا2 وجود علاقة ارتباطية بين غياب الاتصال المباشر بالمرؤوسين وعلاقته بتدخل رؤساء المصالح الإدارية ويمكن أن يرجع هذا الارتباط إلي أسلوب رؤساء المصالح الإدارية حيث الإهتمام بأسلوب العاملين مع تشجيع العلاقات التي يسودها الثقة والتعاون فهما متغيران غير مستقلان ، ونرفض الفرضية 1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائي هذا الامر دفعنا للبحث عن مبررات ذلك في الجدول التالي :

الجدول رقم 29 يمثل مبررات اصغاء رؤساء المصالح الإدارية أثناء أداء المهام

تبريرات افراد العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم يصغي	63	58,9%
لا يصغي	1	,9%
أحيانا	43	40,2%
المجموع	107	100,0%

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه تبين أن مبررات المبحوثين في اصغاء رؤساء المصالح الإدارية لهم اثناء اداء المهام تمثل نسبة 58,9% يصغي إليهم ويثق في قدراتها ونسبة التالية لا أحيانا يصغي إليهم لان العمل روتيني ويتميز بالتكرار ولايحتاج الي مهارات مميزة بنسبة 40,2% أخر نسبة 9% ترفض الاجابة .

القراءة السوسولوجية :

نستنتج من معطيات الجدول أعلاه تكرار مبررات المبحوثين حول اصغاء رؤساء الصالح الادارية اليهم أثناء اداء المهام تبين أن مبررات المبحوثين تراوحت بين يصغي اليهم ويثق في إمكانياتهم وقدراتهم وبين لا يصغي اليهم بسبب تكرار المهام والروتينية في المهام الأمر لا يستدعي الكثير من المهارات والقدرات الخاصة . يعني ذلك أن عملية الاصغاء لآراء المبحوثين تشير إلي ثقة الرؤساء في المرؤوسين فيعزز ذلك ثقة الموظف الجامعي في مهاراتها وقدراتها المهنية أثناء أداء المهام وقوة الشعور بالهوية المهنية و رضاهم عن تكوينهم المعرفي وهذا مؤشر علي تقييم الذات المهنية.

الجدول رقم 30 يوضح دعم رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين :

مهارات الاتصال	التكرارات	النسبة المئوية
لا مطلقا	17	9%، 15
احيانا	54	50,5%
نعم كثيرا	36	33,6%
المجموع	107	100%

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول اعلاه نجد نسبة 50,5% من المبحوثين تصرح نعم احيانا يدعم رؤساء المصالح الادارية المبحوثين وبنسبة 33,6% نعم كثيرا تؤكد إصغاء رؤساء المصالح الإدارية للموظفين ونسبة 9، 15% لا تنفي اصغاء المسؤول لها .

القراءة السوسولوجية :

من الجدول نستنتج طبيعة العلاقة بين رؤساء المصالح والمرؤوسين، ومهارات الاتصال القيادة في تقبله وإصغائه لمرؤوسيه تتراوح بين المقبولة والحسنة ونسبة قليلة تعتبر أسلوب التواصل مع القائد بصفته رئيس مصلحة ليست حسنة حسب نظرية الشبكة الإدارية نجد إهتمام رؤساء المصالح بالإنتاج والموظفين معا وحسب نموذج¹ بليك وموتن هذا مدفعنا الي دراسة هذ المتغير في علاقته بالفئة المهنية والخبرة المهنية .

الجدول رقم 31 يوضح العلاقة بين دعم رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين حسب الخبرة المهنية :

النسبة المئوية	إصغاء رؤساء المصالح الإدارية لرأي العامل			الخبرة المهنية
	نعم	احيانا	لا	
5	3	2	0	أقل من سنتين
100,0%	75,0%	25,0%	0,0%	
102	33	52	17	أكثر من سنتين
100,0%	%32,35	%50,98	16,66%	
107	36	54	17	المجموع
100,0%	%33,64	%50,46	15.88%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه حول دعم رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين ين نجد نسبة 50,46% تري بأن أسلوب دعم رؤساء المصالح مقبولة من حيث أنه

¹قاسم شاهين : مرجع سبق ذكره . ص 63

يصغي لمرؤوسيه فيها %100,0 لكل من له خبرة أقل من سنتين .نسبة %50,98
ايجابية من لديه خبرة اكثر من سنتين.

مقابل نسبة %33,64 تري بأن دعم رؤساء المصالح يصغي إليهم ونسبة
%75,0 إجابة من لديهم خبرة أقل من سنتين ونسبة %32,35 لمن لديهم خبرة
أكثر من سنتين،

والنسبة معدومة لمن لديهم خبرة أقل من سنتين .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج أن أغلب المبحوثين يصرحون بان اسلوب دعم رؤساء المصالح يتميز
بالقبول والحسن خاصة لدي الموظفين الجدد بنسبة %100,0 لكل من له خبرة
سنتان واكل من 6 اشهر وتقريبا نفس الوصف نجده عند الموظفين القدماء . يعني
ذلك أن أسلوب دعم رؤساء المصالح ثابت ولا يتغير فهو يتعامل بنفس الطريقة مع
كل الموظفين دون تميز بين موظف ذو خبرة أو موظف جديد . وهنا يري كروزي¹
العلاقات التفاوضية القوية داخل المؤسسة تستمد من قوة العلاقة الاتصالية
للمحافظة علي مكانتها و مطالبها ومكاسبها واستغلال استراتيجياتها.

¹ ClaudDubar. op cit . p 11

الجدول رقم 32 يوضح العلاقة بين دعم رؤساء المصالح الإدارية و الجنس .

النسبة المئوية	دعم رؤساء المصالح الادارية				
	بسبب الخبرة المهنية	نعم كثيرا	بدون إجابة		
98	29	52	17	ذكور	الجنس
100,0%	%29.59	%53.06	%17,34		
9	7	2	0	إناث	
100,0%	77,8%	22,2%	0,0%		
107	36	54	17	المجموع	
100,0%	%33,64	%50,46	%15,88		

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 50,46% تري بأن دعم رؤساء المصالح لأرائهم وبشكل كبير يتعلق بطبيعة عملهم في الأمن وهو منصب حساس في المؤسسة فيها نسبة 53.06% نسبة ذكور ونسبة 22,2% إناث مقابل 33,64% يرجع سبب دعم رؤساء المصالح لهم بسبب الخبرة المهنية المكتسبة فيها نسبة 29.59% ذكور ونسبة 77,8% إناث تليها نسبة 15,88% لم تصرح براياها 17,34% ذكور ونسبة معدومة للإناث .

التحليل السوسولوجي :

نستخلص من معطيات الجدول أعلاه ومن تصريح المبحوثين أن دعم رؤساء المصالح للمبحوثين بدون تميز بين الجنسين ذكور أو إناث مهما كانت تبريراتهم

حول أسباب دعم رؤساء المصالح لاداء المهام يرتبط بالخبرة المهنية المكتسبة أو الموقع الحساس من هذه النتائج نستنتج أن طبيعة النمط القيادي السائد في المركب هو نمط البيروقراطي يرتكز علي العمل من خلال توضيح إجراءات العمل الإهتمام بأداء المهام و إحترام الأنظمة والقوانين والمهام ، مقابل إهتمامه بأسلوب الموظفين والمحافظة علي العلاقات الطيبة . ومن خلال تصريحات المبحوثين توصلنا إلي ان عامل الجنس لا يؤثر في شكل التعامل مع المسؤول المباشر بقدر ما هناك اهتمام بكيفية تنفيذ العمل وإبداء الرأي المناسب .

الجدول رقم 33 يوضح العلاقة بين محاولة رؤساء المصالح الإدارية إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمال حسب الفئة المهنية :

النسبة المئوية	إهتمام المسؤول بالمشاكل التي تواجه العمال			الفئة المهنية
	نعم كثيرا	أحيانا	لا مطلقا	
20	0	4	16	رؤساء المصالح الإدارية
100,0%	0,0%	20,0%	80,0%	
12	1	5	6	موظفون في المصالح الإدارية
100,0%	8,3%	41,7%	50,0%	
75	6	15	54	منفذين
100,0%	8,0%	20,0%	72,0%	
107	7	24	76	المجموع
100,0%	6,5%	22,4%	71,0%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه النسبة %71,0 رؤساء المصالح الإدارية لا تولي إهتمام لمشاكل العاملين وحسب الفئة المهنية وذلك بنسبة %80,0 فئة رؤساء المصالح الإدارية %72,0 فئة منفيين ونسبة %50,0 فئة الموظفون .

مقابل نسبة %22,4 تعتقد أن رؤساء المصالح الإدارية يهتم أحيانا بالمشاكل الحاصلة في جماعة العمل فيها ونسبة %41,7 فئة موظفون و نسبة %20,0 فئة منفيين ونسبة %20,0 فئة رؤساء المصالح الإدارية .

مقابل %6,5 نعم يهتم بمشاكل العاملين فيها نسبة %8,0 فئة منفيين ونسبة %8,3 فئة موظفون والنسبة معدومة لفئة رؤساء المصالح الإدارية .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من ذلك أن إهتمام رؤساء المصالح الإدارية بجانب العمل أكثر من تركيزه علي العاملين وذلك يبدو بارزا من معطيات الجدول أعلاه وفي مختلف الفئات المهنية سواء داخل ورشة أو في المصالح الإدارية . يعني إهتمام رؤساء المصالح الإدارية وتركيزه علي العمل وإجراءاته وطرق إنجازه. وهذا ما أكده بعض المبحوثين من تصريحاتهم لايوجد إهتمام بمشاكل العاملين ولعل هذا التصور قد تكلمت عنه مدرسة¹ ميشغان . و أشار إليه رونو سانسلو² يري أن العمل في المنظمات ما هو الا حالة من تطبيع الهياكل التنظيمية العقلانية اي انها مجرد هياكل لتحديد معايير التصرف كعمليات اجتماعية ضرورية حتي يستطيع العامل الوصول الي الطرف الاخر وذلك تحت تأثير علاقات قوة حتي لا تتجنب الذين معك في الوظيفة.

¹قاسم شاهين : مرجع سبق ذكره، ص 61

² Renaud Sain Saulieu.opcit . p 7

الجدول رقم 34 محاولة رؤساء المصالح الإدارية إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمال حسب الجنس:

النسبة المئوية	إهتمام المسؤول بالمشاكل التي تواجه العمال			الجنس
	نعم كثيرا	أحيانا	لا مطلقا	
98	6	24	68	ذكور
100,0%	6,1%	24,5%	69,4%	
9	1	0	8	إناث
100,0%	11,1%	0,0%	88,9%	
107	7	24	76	المجموع
100,0%	6,5%	22,4%	71,0%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 71,0% تبين موقف الباحثين من محاولة رؤساء المصالح الإدارية إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمال لا يهتم بالمشاكل التي تواجه جماعة العمل فيها نسبة 69,4% ذكور ونسبة 88,9% إناث . مقابل 22,4% أحيانا لا يهتم بمشاكل الجماعة في العمل 24,5% ذكور

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

ونسبة معدومة للناث . ونسبة 6,5% نعم يهتم فيها نسبة 6,1% ذكور ونسبة معدومة للإناث .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول إهتمام المسؤول بمشاكل العمل أكثر من إهتمامه بمشاكل الموظفين ليس له علاقة بمتغير الجنس لأن المعاملة تبقى نفسها مع كلي الجنسين إنشغال المسؤول منحصر في العمل وهيكل العمل وطرق الإنجاز والإهتمام العالي بالأداء ، ومواضيع العمل .

الجدول رقم 35 يمثل العلاقة الارتباطية بين إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين وإهتمام رؤساء المصالح الادارية بالعاملين :

النسبة المئوية	إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين		إهتمام رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين
	نعم كثيرا	لا مطلقا	
36	18	18	أحيانا
100,0%	50,0%	50,0%	
70	36	34	نعم كثيرا
100,0%	51,4%	48,6%	
106	54	52	المجموع
100,0%	50,9%	49,1%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه تبين أن العلاقة الارتباطية بين إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين وإهتمام رؤساء المصالح الادارية بالعاملين بالعاملين تمثل 50,9% تشعر بالثقة في قدراتها المعرفية والمهنية مقابل اهتمام المسؤول بالعاملين وذلك بنسبة 51,4% تليها نسبة قريبة منها 50,0% تملك نفس الايجابية ولكنها تعتقد بان المسؤول لايهتم بالعاملين ونسبة 49,1% تمثل غياب الثقة في قدراتها فيها نسبة 50,0% لا تثق في قدراتها ولا تعتبر المسؤول مهتم بالعاملين أما نسبة 48,6% فهي نسبة لا تثق في قدراتها وتعتبر المسؤول مهتم بالعاملين .

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من قراءة الجدول أعلاه وقراءة كا2 وجود علاقة إرتباطية بين إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين وإهتمام رؤساء المصالح الادارية بالعاملين فهما متغيران مستقلان .

الجدول رقم 36 يوضح نوع المشاكل التي يهتم بها رؤساء المصالح الادارية

نوع المشاكل	التكرارات	النسبة المئوية
المؤسسة	63	58%
جماعة العمل	44	41,1%
المجموع	107	100%

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول اعلاه نجد نسبة % 58,9 تمثل إهتمام المسؤول بالمشاكل التي تخص المؤسسة تليها نسبة % 41,1 تمثل إهتمام المسؤول بمشاكل جماعة العمل

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول أعلاه أن إهتمام رؤساء المصالح الادارية يتجه بشكل خاص لمشاكل تخص المؤسسة أكثر من إهتمامه بمشاكل العمال وجماعة هذا الأمر طبيعي لأن هدف القائد هو تحقيق أهداف المؤسسة من خلال متابعة سير العمل والإهتمام بالإنتاج لكن هناك نسبة % 41,1 وهي نسبة لا يستهان بها وتمثل إهتمام القائد بمشاكل العمال، هذه التبريرات تذكرنا بنظرية¹ الشبكة الإدارية ونمط القيادة المثالية القائد 9.9 : النمط القيادي مثاليا حيث يعطي اهتماما عاليا للأفراد والإنتاج على السواء ويفترض أن يكون هذا النمط هو المستهدف من السلوك القيادي لكي يحقق نجاحاً وأداء متميزاً ل

¹قاسم شاهين: مرجع سبق ذكره ، 62ص

الجدول رقم 37 يبين قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الجنس

النسبة المئوية	قرارات رؤساء المصالح الادارية		الجنس
	قابلة للتراجع	نهائية ولا تقبل النقاش	
98	39	59	لا
100,0%	39,8%	60,2%	نعم
9	5	4	نعم
100,0%	55,6%	44,4%	لا
107	44	63	المجموع
100,0%	41,1%	58,9%	

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول اعلاه نلاحظ نسبة 58,9% تمثل مبررات افراد العينة يبين قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الجنس فيها 60,2% مبررات الذكور ونسبة 44,4% ابناء ، مقابل 41,1% ترفض الإيجابية فيها نسبة 39,8% ذكور ونسبة 55,6% ابناء .

التحليل السوسيولوجي :

نستج من مبررات المبحوثين ذكور وإناث قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الجنس ومن تصريح المبحوثين هذه القرارات تتعلق ب الاهتمام بالعمل ، مواعيد تنفيذ المهام الاجراءات الادارية الاهتمام بالأداء الجيد . من خلال المعطيات

السابقة توصلنا إلي أن مرجعيات ومعايير الإهتمام بتحقيق أهداف المؤسسة بالنسبة للمسؤول بحسب ملاحظتنا تعتمد علي عاملين مهمين :

-الاهتمام بجانب العمل من حيث التنظيم ، كيفية الإنجاز هيكل العمل إحترام المواعيد بتطبيق وإحترام القوانين كلها عوامل ترتبط بالأداء وبالذور وتحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة ولكن هذا لا يمنع بعض المسؤولين من الإهتمام بالموظف من خلال المحافظة علي العلاقات التي يسودها الثقة والتعاون وحتى الصداقة . غير ان بعض التصريحات للمبحوثين أكدت علي أن أسلوب المسؤول وإهتمامه بمشاكل العمل الغرض منه الاستحواذ علي المعلومة وتملك التقنية وهذه النقطة تعتبر من إستراتيجيات بعض المسؤولين وهي تغييب بعض الموظفين عن مراكز القرار في المؤسسة الاقتصادية العمومية في بلادنا. إلا أن ما لدينا من معطيات و معلومات لا تسمح لنا بالإجابة القاطعة على مثل هذا السؤال، ومع ذلك فإن كل المؤشرات توحى لنا بذلك وتجعلنا نعتقد أن تهميش الجامعيين في المؤسسة الاقتصادية العمومية أصبح أمرا ملفتا للانتباه ويتمشى ذلك مع ما يشيع عن معاناة الفئات الجامعية في المؤسسة .

ونواصل عملية عرض مواقف افراد العينة من قضية نوع المشاكل التي يهتم بها المسؤول في العمل ، وننتقل هذه المرة إلى

الجدول رقم 38 يبين قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	قرارات رؤساء المصالح الادارية		الحالة العائلية
	قابلة للتراجع	نهائية لاتقبل النقاش	
25	9	16	اعزب
100,0%	36,0%	64,0%	
82	35	47	متزوج
100,0%	42,7%	57,3%	
107	44	63	المجموع
100,0%	41,1%	58,9%	

القراءة الإحصائية :

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد نسبة 58,9% تمثل مبررات المبحوثين قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الحالة العائلية تراوحت النسب بين 57,3% متزوجين ونسبة 64,0% عزاب قرارات رؤساء المصالح الادارية نهائية لاتقبل النقاش فحين تمثل نسبة 41,1% قابلة للتراجع فيها نسبة 42,7% ونسبة 36,0% أعزب .

التحليل السوسولوجي :

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه حول قرارات رؤساء المصالح الادارية حسب الحالة العائلية وجود اتفاق بين العزاب والمتزوجين في تحديد نفس المبررات أي أن الحالة العائلية للمبحوث لا تؤثر في تمثل المبحوث لأسلوب تعامل المسؤول وقرارات رؤساء المصالح الادارية على تحديد معالم هوية المهنية للموظف الجامعي التي سعينا من خلالها إلى الكشف عن واقع الهوية المهنية للموظف الجامعي في المؤسسات الاقتصادية العمومية

وجدنا تقارب في اجابات المبحوثين رغم اختلاف الحالة العائلية بين متزوج واعزب انهم يتفقون علي ان قرارات رؤساء المصالح الادارية نهائية ولا تقبل المناقشة لتحقيق أهداف المؤسسة حسب طرح رونو سانسيليو¹ الهوية المهنية تخضع لنمط العلاقات مع السلطة في المؤسسة والتي تؤدي إلى بناء نماذج من الهوية المهنية نموذج الإدماجي ،نموذج المساوات ونموذج الإنتماء ونموذج الانسحاب .فالنموذج الاول هو ان يطور الافراد علاقاتهم التضامنية فيما بينهم والاعتماد علي القائد بشكل رئيسي ميزة هؤلاء الاشخاص انهم لا يملكون هوية مهنية شخصية فيلجؤون الي تطوير هويتهم الجماعية .

نموذج المساوات يظهر بشكل أساسي لدي الجامعيين ولدي من يملكون مؤهل عالي والتنفيذين يلجؤون للتفاوض لحل خلافاتهم فيشكلون بذلك تحالفات في شكل من اشكال التضامن والانتماء الي مجموعات و نموذج الانسحاب ويخص افراد انتزعو انفسهم من أي التزام شخصي ويبحثون عن مصادر التثمين من خارج المؤسسة .

لكن ما لاحظناه هو وجود شعور بالتهميش والذي يعاني منه الموظف الجامعي في المؤسسة الجزائرية ويتجلى ذلك في تعلقه وحنينه لهويته المهنية رغم حدوث تغير في حالته العائلية الا انه لم يغير في تصوره لهويه .

¹ Renaud Sain Saulieu.opcit . p8

الجدول رقم 39 يبين طبيعة المشاكل التي يهتم بها رؤساء المصالح الإدارية
الفئة المهنية

النسبة المئوية	نوع المشاكل التي يهتم بها رؤساء المصالح الادارية				
	بدون اجابة	يهتم بمشاكل جماعة العمل	يهتم بمشاكل المؤسسة		
20	0	2	18	رؤساء مصالح إدارية	الفئة المهنية
100,0%	0,0%	10,0%	90,0%		
12	1	4	7	الموظفون	
100,0%	8,3%	33,3%	58,3%		
75	9	17	49	منفذين	
100,0%	12,0%	22,7%	65,3%		
107	10	23	74	المجموع	
100,0%	9,3%	21,5%	69,2%		

القراءة الاحصائية :

من خلال معطيات الجدول اعلاه نجد نسبة 69,2% تمثل إجابته المبحوثين حول اهتمام رؤساء مصالح إدارية بمشاكل المؤسسة وفيها نسبة 65,3% فئة منفذين ونسبة 90,0% فئة رؤساء مصالح إدارية ونسبة 58,3% فئة موظفون مقابل نسبة 21,5% تعبر عن اهتمام رؤساء مصالح إدارية بمشاكل جماعة العمل فيها نسبة 22,7% فئة منفذين ونسبة 33,3% فئة موظفون ونسبة 10,0% فئة رؤساء

مصالح ادارية اخر نسبة ترفض التصريح وذلك بنسبة 9,3% فيها نسبة 12,0% فئة منفذين ونسبة 8,3% فئة موظفون ونسبة 0,0% فئة رؤساء مصالح ادارية

التحليل السوسيولوجي :

نستنتج من معطيات الجدول اعلاه نوع المشاكل التي يهتم بها رؤساء مصالح إدارية وحسب الفئات المهنية رؤساء مصالح إدارية او منفذين ان أكبر نسبة تتمثل في إهتمامه بمشاكل المؤسسة ولكن هذا لا يمنع من وجود نسبة تربي بأن إهتمامه بمشاكل جماعة العمل ، نفهم من هذا أن هناك أنماط من القيادة في داخل المؤسسة الاقتصادية وكما أشرنا سابقا تتراوح بين الأوتوقراطية المهذبة أو اللبقة وبين الديمقراطية لكن ميلفت الإنتباه في هذا الجدول والجدول السابقة وما تحتويه تصريحات المبحوثين أن مهمه رؤساء مصالح إدارية تحقيق أهداف المؤسسة ، وهذا حق مشروع ولكن أن يفتقر بعض المسؤولين في المؤسسة لبعض المهارات الإنسانية في التعامل وإعتبار المصالح التنظيمية هي العليا هذا يعتبر نقص أو عجز في المهارات الإنسانية والإتصالية وقيادة الأفراد والمجموعات هذه المهارة في العلاقات الإنسانية بالنسبة رؤساء مصالح إدارية لذي يترتب عليه أن يوازن بين جهات ذات مصالح مختلفة. وأن يكون قادرا على الإقناع والتفاوض والتنسيق يتطلب منه أن يركز على نتيجة العمل لا على مجرد أداء الدور الرسمي المكلف به الهوية المهنية للموظف حسب سانسوليو¹ تتميز بالعلاقة الضمنية المترتبة عن هوية المنفذ المستقر التي تتماشى مع اتجاهات العمل مدى الحياة، و بين عملية التطريد التي تقام خاصة من طرف المؤسسات الكبرى التي تعمل على التنمية و ترمي إلى التغيير.

¹ SAINSEULIEU.R Ibid .P13

إستنتاجات الفرضية الثانية :

من خلال نتائج جداول الفرضية الثانية يمكن أن نستنتج ما يلي :

_ نلاحظ ان نسبة 96,3% نعم يتدخل كثيرا رؤساء المصالح الادارية في طريقة أداء العمل تؤدي إلى التعامل بأسلوب مقلق نسبة 3,7% لا مطلقا أي تدخل رؤساء المصالح الإدارية لايؤدي إلى التعامل بأسلوب مقلق

_ أما نسبة تدخل رؤساء المصالح الإدارية بحسب الخبرة المهنية كانت نسبة 48,6% تمتنع عن الإجابة وذلك بنسبة 100% لديهم خبر أقل من سنتين 48%، لديهم خبرة لأكثر من سنتين .مقابل نسبة 43,9% نعم يتدخل رؤساء المصالح الإدارية بنسبة 44,1% لديهم خبرة لأكثر من سنتين ونسبة 50,0% لديهم خبرة أقل من سنتين ونسبة 7,5% لا يتدخل رؤساء المصالح الادارية في طريقة أداء العمل ولا يؤدي إلى التعامل بأسلوب مقلق خبرة أكثر من سنتين والنسب معدومة لبقية الفئات الأخرى،

حسب راي سان سيليو¹ " مجال العمل كعنصر صانع لهويته الاجتماعية يظهر عند الموظف لما يدخل في تفاعل مع السلطة ومايلحقة من توابع إيجابية أو سلبية وينتج فرصة إثبات وجوده أو لا غير أن ذلك يفتقر للشعور ب الانتماء يعيش أزمة هوية شخصيته تظهر في إنقطاع علاقاته مع الآخرين".

_ أما في ما يخص هذا المؤشر وإرتباطه بالفئة المهنية نجد نسبة 72,0% تمثل نعم تدخل رؤساء المصالح الادارية في طريق اداء العمل وهذا يؤدي الى تعامل المبحوثين بتوترقلق ونسبة 80,0% فئة رؤساء المصالح الادارية و نسبة 72,0% فئة المنفذين ونسبة 58,3% فئة موظفون . مقابل 28,0% بدون ايجابية

¹ Ibid. p 14

وذلك نسبة 41,7% فئة فموظفون ونسبة 28,0% فئة منفذين ونسبة 20,0% رؤساء المصالح الادارية .

وبخصوص تقييم المبحوثين لعلاقتهم بالمؤسسة وتدخّل رؤساء المصالح ت بين أن نسبة 57,0% تري بان العلاقة التي تربطها بالمؤسسة جيدة مقابل علاقتها رؤساء المصالح الإدارية بنسبة 57,3% فيها نسبة 50,0% علاقتها بالمؤسسة جيدة وعكس ذلك مع رؤساء المصالح الإدارية سيئة ، أما نسبة 43,0% تري أن علاقتها بالمؤسسة نوعا ما وسيئة مع رؤساء المصالح الإدارية ونسبة 42,7% علاقتهم بالمؤسسة نوعا ما أما مع رؤساء المصالح الإدارية فهي جيدة فيها نسبة 50,0% العلاقة برؤساء المصالح الإدارية نوعا ما غير جيدة .

_ وحسب قراءة جدول كا2 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية .في ايجابيات المبحوثين حول العلاقة الارتباطية بين أسلوب تعامل رؤساء المصالح الإدارية وتفكير المبحوثين في خدمة المؤسسة هذا يعني ان غالبية المبحوثين لهم رؤية متشابهة نحو اسلوب تعامل المسؤولين في المؤسسة الاقتصادية وهذا مؤشر علي أن النمط القيادي له تأثير علي تمثّل المبحوثين للمؤسسة أي أن كل موظف بالمؤسسة مهما كانت وظيفته بحاجة دائمة للحصول على المعلومات الجديدة و المهارات اللازمة لتطوير الذات والقدرات مهاراته و إتجاهاته وتحقيق نجاحات علي مستوي عمله . فمثلا هوية المفاوض التي تكلم عنها سانسوليو :¹ أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات العليا، حيث ساعدتهم في الحصول علي مناصب المسؤولية داخل المؤسسة بسبب تكوينهم المعرفي واكتسابهم معارف مهنية جديدة فهم في سعي دائم لتحقيق الترقية الداخلية ، من جهة ثانية ومن خلال

¹ Ibid. p 16

مناصبهم يستثمرون في غلاقتهم لتحقيق اهدافهم ومصالحهم الخاصة وتحقيق اهداف المؤسسة ويتم ذلك عن طريق المنافسة.

_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات المبحوثين حول العلاقة بين أسلوب تعامل رؤساء المصالح الإدارية علاقة المبحوثين بالأخرين داخل المؤسسة يعني أن النسبة الغالبة علي اجابات المبحوثين هو تقارب الاجابات بنعم هناك تاثير لاسلوب تعامل رؤساء المصالح الادارية في المؤسسة علي علاقاتهم .

_ أما فيما يخص تقييم تراجع المبحوثين عن أداء مهمة ما وتمثل مستوي الثقة تبين أن نسبة 67,3% لا تتراجع علي أداء مهامها وتثق في قدراتها ونسبة 32,7% تتراجع علي أداء المهام ولا تثق في قدراتها.

أما في ما يخص المهارات الاتصالية للنمط القيادي في المؤسسة الاقتصادية نسبة 50,5% من المبحوثين تصرح يصغي رؤساء المصالح الادارية دائما ونسبة 33,6% احيانا يصغي رؤساء المصالح الادارية ونسبة 9، 15% تنفي إصغاء المسؤول لها.

_ أما عن العلاقة التي تربط بين تعامل رؤساء المصالح الادارية وتمثل أسلوب التعامل مع المبحوثين في حل المشاكل بطرق سلمية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ايجابات المبحوثين حول هذه العلاقة يعني ذلك ان غالبية المبحوثين لهم رؤية متشابهة حول تأثير الاسلوب الإتصالي للنمط القيادي علي الهوية المهنية للمبحوثين فهما متغيران غير مستقلان.

_ إهتمام المسؤول بحل مشاكل جماعة العمل نجد نسبة 71,0% تعتقد ان المسؤول لا يهتم بالمشاكل الحاصلة في جماعة العمل وذلك بنسبة 80,0% فئة مسؤول اول، 72، فئة منفذين ونسبة 50,0% فئة إطارات .

مقابل نسبة 22,4% تعتقد ان المسؤول احيانا يهتم بالمشاكل الحاصلة في جماعة العمل فيها ونسبة 41,7% فئة إطارات و نسبة 20,0% فئة منفيين ونسبة 20,0% فئة مسؤول اول

مقابل 6,5% نعم يهتم بمشاكل الجماعة فيها نسبة 8,0% فئة منفيين ونسبة 8,3% فئة موظفون والنسبة معدومة لفئة رؤساء المصالح الادارية .

_ إهتمام رؤساء المصالح الادارية بمشاكل العمل أكثر من اهتمامه بمشاكل الموظفين وليس لها علاقة بمتغير الجنس المعاملة تبقي نفسها فتركيز رؤساء المصالح الادارية محصور في العمل وهيكل العمل وطرق الانجاز والاهتمام العالي بالأداء إذن عامل الجنس لا يغير من أسلوب رؤساء المصالح الادارية واهتماماته بمواضيع العمل.

_ توجد علاقة ارتباطية بين إصغاء رؤساء المصالح الادارية للمبحوثين أثناء المهام ودعم رؤساء المصالح الادارية فهما متغيران مستقلان

_ مبررات افراد العينة حول نوع المشاكل التي يهتم بها رؤساء المصالح الادارية حسب الفئة المهنية نجد نسبة 69,2% تمثل ايجابية المبحوثين حول اهتمام رؤساء المصالح الادارية بمشاكل المؤسسة وفيها نسبة 65,3% فئة منفيين ونسبة 90,0% فئة رؤساء المصالح الادارية ونسبة 58,3% فئة موظفون مقابل نسبة 21,5% تعبر عن اهتمام رؤساء المصالح الادارية بمشاكل جماعة العمل فيها نسبة 22,7% فئة منفيين ونسبة 33,3% فئة موظفون ونسبة 10,0% فئة رؤساء المصالح الادارية نسبة ترفض التصريح وذلك بنسبة 9,3% فيها نسبة 12,0% فئة منفذ ونسبة 8,3% فئة موظفون ونسبة 0,0% فئة رؤساء المصالح الادارية

وبالتالي يمكن أن نستنتج :

_الهوية المهنية للشباب الجامعي العامل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية سونلغاز وحدة الأغواط ترتبط بواقع المؤسسة وأسلوب رؤساء المصالح الادارية فيها حيث يمارس الموظف الجامعي أشكال من التصرف و التعاملات الخارجة عن إرادته وتفرض عليه ممارسات وإختيارات خارج عن الهوية المهنية الحقيقية أو الشخصية للفرد من حيث تكوينه الثقافي والمعرفي.

_أسلوب تعامل رؤساء المصالح الادارية السائد في المؤسسة يتراوح بين الاسلوب الأوتوقراطي المهذب والبيروقراطي الذي أعطي هوية مهنية للشباب الجامعي أقل مايقال عنها غير متوازنة فالكثير منهم تواجهه عوائق ومشاكل في اثباتهم ذواتهم المهنية كمعارف متميزة تشعرهم بالقدرة الابداع لأن الأسلوب القيادي في الإدارة يلغي هذه القوانين وتحول دون أداء مهامهم بالشكل المطلوب وتمنعهم من الارتقاء والوصول إلي مواقع متميزة وجيدة يعرفها¹ سانسوليو بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها ، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل مهامه، دوره، علي المستوي الفردي والجماعي .

_تميز الأسلوب القيادي بالبيروقراطية المنحصر في تنفيذ المهام وإحترام الزمن كما صرح بعض المبحوثين إن المشكل الأساسي الذي نعاني منه في حياتنا المهنية هو البيروقراطية داخل المؤسسة ". ويعني بها الجهوية وتمركز الأوامر والمسؤوليات وفي أشخاص معينين بالإضافة إلى إحساسهم بالتهميش لعدم قدرتهم علي التأثير في مجريات الأحداث المتعلقة بالمؤسسة و ذلك حسب تصريح بعض المبحوثين كشباب متكون وحاصل علي شهادات جامعية أسوأ ما نشعر به ككفاءات حين نغيب عن التأثير في القرارات الخاصة بالعمل أو التنظيم مقابل

¹ Ibid . p 15

تسيير المؤسسة تسيير من طرف أشخاص خارج المؤسسة كالولاية أو المؤسسة الأم في البلدية.

_ لاحظنا أن بعض الممارسات من القادة تشكل مصدر توتر وقلق للموظف الجامعي لدرجة انه يصف المسؤول بعدم الكفاءة ، او غياب العدالة في المعاملة _ غياب الاسلوب التحفيزي في أسلوب القائد ينتج مشاكل اقل مايقال عنها انها مؤلمه ولها انعكاس علي التمثل الشخصي للموظف لذاته المهنية بعدما كان يعتقد انه كفاءة مهنية لها قيمه وهيبه واهمية داخل المؤسسة الاقتصادية ،حاول ديبار¹ من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها سانسوليو حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة و فاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هويتهم داخل الجماعة . أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

وعليه ان فرضيتنا قد تحققت النمط القيادي يساهم في انتاج انماط هوية مهنية للموظف الجامعي و بالتالي نستنتج ان هناك تتابع في سيرورة الهوية المهنية للموظف الجامعي الشاب في مرحلة البدا أي مرحلة التكوين المعرفي والثقافي الجامعي ومرحلة ممارستها في واقع المؤسسة الذي تتغير فيه قواعد اللعبة وتتدخل فيه هياكل العمل والتنظيم وكيفية التصرف والانجاز مع اهتمامات القائد بالإنتاج وتطبيق اجراءات العمل وكيفية الانجاز والاداء .

¹ DUBAR.C ،op cit . p 12

الاستنتاج العام :

من خلال نتائج الفرضيات السابقة التي تصورانها في بداية البحث يمكننا تحديد أنماط الهوية المهنية بمؤسسة سونلغاز من خلال النقاط التالية التي توصلنا إليها :

لقد وجدت الدراسة أن هناك تأثير متبادل بين نمط التنظيم الإداري السائد وطبيعة النمط القيادي في المؤسسة العمومية الاقتصادية و أنماط الهوية المهنية للشباب للموظف الجامعي الشاب هذا التأثير المتبادل يعد عامل أساسي في تحقيق الارتباط بين التنظيم الرسمي أو المركزي أو الشبه المركزي وتشكيل فروق الهوية المهنية للشباب الجامعي قبل أن يدرك ما عليه القيام به كان عليه أن يدرك من هو ومادى أهميته داخل المؤسسة ، أي علي الشاب الجامعي أن يعطي أهمية كبيرة لتكوينه المعرفي والمهني حتي يستطيعون صنع هوية مهنية قوية تتميز عن غيرهم وتكون بمثابة الدعامة الأساسية لممارسة نشاطات مهنية وأداء مهام قانونية وتنفيذ الإجراءات الإدارية ، ما يكسب الموظف ميزة تنافسية علي مستوى الدور وداخل المؤسسة وبين بقية الموظفين أو علي المستوى الخارجي خارج المؤسسة عن طريق تعريف انفسهم بانتمائهم للمؤسسة سونلغاز ككل.

. فالهوية المهنية تأخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف بها قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، في تيار سانسوليو و ديبار و اللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها :فهي إما ناتج عن عمليتي التنافس و الصراع داخل جماعة العمل أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف به من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال، و عليه يمكننا إعتبار هذان العاملان مصدران أساسيان للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية.

هذا وقد لاحظنا وحسب الدراسة تواجد فئة من الشباب الجامعي العامل تألف العمل الجماعي في المؤسسة الاقتصادية العمومية سونلغاز وتلتزم به فالموظف الشاب يستأنس ويتعود علي وجود علاقات عمل داخل جماعة العمل خاصة لدي فئة المنفذين التي تعمل بشكل فرق عمل مما يعطي اسلوب التعامل بمبدأ الانتماء للجماعة والافتخار بهويته بتواجده معهم ، فتشكل هذه العلاقات ائتلاف الشاب الجامعي لمحيط عمله وجماعة العمل فيحدث التوافق فيما بينهم رغم الاختلاف في الآراء و الاتجاهات هذا النوع من العلاقات التآلفية أو كما أسميناها هوية الإيلاف متفق عليها من الإدارة وداخل تنظيم العمل مثل الشعور بالمسؤولية وتوزيع المهام والإلتزام بمواعيد العمل هذه القيم السائدة داخل تنظيم العمل تعمل كضوابط لسلوك العاملين وتشكيل أنماط من الفعل الأكثر توافقا وانسجاما مع قيم الجماعة

قد ميزها سانسوليو¹ بمجموعة من الخصائص مثلا أصحاب هذه الهوية الضعيفة يحملون شهادات علمية في الأغلب، ولكن لا طموح لهم أو أهداف مستقبلية لهم، و يترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة،

- هوية المندمج: توصلنا الي ان الشباب الجامعي العامل يمثل لمحيط العمل وجماعة العمل من خلال تبنيه لمعايير الجماعة وقيمها ، يتميزون بوجود علاقات سوسيو مهنية تشترط فكرة الإنتماء فيما بينهم ، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة و كذا اللباس، و التصرف واسلوب التعامل و قد خصها سانسوليو باسم العمال التنفيذيون القدامى، و الذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يمليه

¹ibid. p 12. 17

أسلوب التسيير و لهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط ، ولهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهم .

هوية التوافقي: يتميز الشاب الجامعي الموظف صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها والتمسك بها طالما أن الأهداف و المصالح لم تتحقق بعد، فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا يلتزم بها فبمجرد حدوث تحول في الاتجاهات تتغير الاهداف

و من خلال الملاحظة التي قام سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالشباب العاملون من ذوي الشهادات و المستوى التعليمي العالي، وهذا ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة و الانتماء إلى جماعات ابداعية كما أنهم يحرسون على الابتعاد عن الجماعات المشككة، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي و هو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة فبالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم لذلك فان ما توصلنا اليه من الملاحظة والدراسة تبين أن ما أسقطه سانسوليو علي أصحاب الشهادات الضعيفة قد اتسم به الموظفون أصحاب المستويات والشهادات العليا .

كما أوضحت الدراسة أن الهوية المهنية للشباب الجامعي تتأثر بالضغوطات التي يسببها التنظيم الإداري و النمط القيادي ما يسبب الشعور بالثقت في الهوية المهنية ويصبح الموظف الجامعي أقل إنمجا و تعايش مع عمله ووظيفته وأقل إحساس بالولاء للمؤسسة فمثلا لا يرغب الموظف في تقديم أفكار أو أشياء تزيد في تقدم المؤسسة ، وهذا الفكرة كنا قد أشرنا لها وتناولناها في الجانب الميداني للدراسة ، هذا الإحساس يقلل من مستوى تحقيق الأهداف الوظيفية فمثلا نجد الموظف لا يطمح إلي تولي مناصب قيادية .

_ وكشفت الدراسة بأن التنظيم الإداري و النمط القيادي أعطي هويات مهنية لها قابلية الإلتزام للدور الوظيفي (لأجل تحقيق الأجر المادي ، والإستقرار في المنصب ولا تشعر بالإنتماء للمؤسسة .فهي هويات مهنية تابعة للتنظيم الإداري والقيادي لا تنتج ذوات مهنية مستقلة بقدر ماهي أفعال وسلوك افراد سلبية همها الوحيد تطبيق قوانين والامثال للأوامر أو الولاء الوظيفي فقط . هي هوية تتماشى معي قوة السلطة والسيطرة ومعرفة مكامن الخلل لتحقيق نمو وتطوير ذاتي بإستغلال الدور الوظيفي .بمعني أن الشعور بالهوية المهنية لدي هذه الفئة من الموظفين ضئيلة جدا نتيجة تبني الموظف أنماط من السلوك الجديدة تسمح بمرور هوية مهنية أخرى أو التغيير في الهوية المهنية السائدة . ولعل هذا النوع من الهوية المهنية يرتبط بالتنشئة التنظيمية هذا المفهوم الذي يعتبر صورة من صور التنشئة الاجتماعية¹ التي تخص حياة الفرد قبل الدخول إلي عالم الشغل أما الهوية التنظيمية فيقصد بها تلك العمليات التي تمس الموظفين الجدد تسمح لهم بالاندماج مع جماعات العمل وتتمثل في ثلاث عمليات:

_ تطوير المهارات والقدرات المهنية الخاصة بالوظيفة .

_ إكتساب مجموعة من أنماط السلوكيات الملائمة للعمل

_ التأقلم مع معايير الجماعة في العمل وقيمها . إذن فإن تدخل التنشئة التنظيمية من منظور المقاربة الثقافية والتي تنظر للمؤسسة ليست مجال مختصر في العملية الانتاجية بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال ثقافي ومجال خص لتشكيل الهويات المهنية الفردية والجماعية حسب المعايير والقيم التي تشكلت عليها المؤسسة ، حيث ينظر للموظف كفاعل يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة وهذا البعد تم

¹ كمصطلح تبناه كلود دوبار في دراسته لأزمة الهوية المهنية .

تناوله من طرف رونو سانسوليو¹ تشير الدراسات التي قدمها سانسوليو إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديبار بحيث هي عملية تتمين لاستثمار الأنا، حيث قدم جدولاً تركيبياً أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل و كذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد

حقل الاستثمار: و هو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال ، إذ يتميز هذا البعد بالدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية الاستثمار في علاقتهم بالسلطة غير رسمية.

معايير التصرفات: و هي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين و التي تساعد على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي اقترحتها سانسوليو ، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية و التضامنية ، التنافسية و الانفصالية .

القيم الناتجة عن العمل: و التي تعبر عن مقياس و معيار للانتقاء من بين البدائل، فهي تساعد على تحديد درجة استيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية ، بحيث تتراوح القيم بين الاقتصادية و القانونية، و قيم الإبداع و الجماعية . تعمل هذه الأبعاد مجتمعة على التمييز بين أنواع الأجراء و هوياتهم المهنية التي اختاروها لأنفسهم، و ذلك من خلال العلاقات التي يقيمونها داخل و خارج المؤسسة

إذن فتدخل التنشئة التنظيمية حسب الدراسة يؤثر سلبا تشكيل الهوية المهنية للموظف الجامعي في المستقبل وبالتالي علي علاقاته وحياته المهنية بسبب بقاء التبعية للتنظيم الإداري والقيادي ، لذلك نعتقد أنه علي البحوث والدراسات المستقبلية

¹ SAINSEULIEU.R :op cit ،pp13. 15

أن تهتم بدراسة الهوية المهنية للموظفين الجدد كعملية أساسية لتطوير أساليب جديدة وتشجيع الإحساس بالهوية المهنية كفعل تواصل بين العمال والموظفين، كنوع من التشجيع واللقاءات الجماعية التي تجمع بين الأفراد ما أمكن ذلك لمناقشة المشكلات التي يتعرض لها أفراد العمل لهذا يعتبر هذا العمل غير مكتمل حتى تأتي دراسات أخرى وتهتم بدراسة سلبيات الهوية المهنية وتأثير العوامل التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية للتخلص من المشاكل العالقة بها بعد التوظيف .

قائمة المراجع

قائمة المراجع والمصادر :

أولا القواميس والمعاجم :

- (1) أحمد خالد طه: التربية المهنية ، دمشق ، مطبعة دمشق ، 2004.
- (2) أرون ب: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر السيد محمد خيرى واخرون، القاهرة، دار المعارف
- (3) ب ، بورديو واخرون: حرفة عالم الاجتماع ، تر نظير جاهل ، دار الحقيقة لبنان ' 1993،
- (4) بوحوش عمار: نظرية التنظيم ، مكتب الشعب، الجزائر
- (5) بودون ريمون ، بوركيو وفرنسوا: المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1986.
- (6) بورديو بيار وجون بسرون كلود: إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامه لنسق التعليم ، تر ماهر تريمش .جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2004
- (7) توفيق محمد عبد المحسن: إدارة المنشآت المتخصصة، دار الفكر العربي 2006
ثانيا كتب بالعربية :
- (8) جريبج جيرالد، بارون روبيرت: إدارة السلوك في المنظمات، دار الريخ للنشر_لبنان، 2004
- (9) جزار هاني : الشباب وأزمة الهوية ، رؤية نفسية إجتماعية، دار " عين شمس، الهرم، ط1، 2009
- (10) الجوهرى عبد الهادي ، علم اجتماع الإدارة، دار المعارف، القاهرة، ط1 1982،
- (11) الزيات كمال عبد الحميد : العمل وعلم الاجتماع المهني ، درا غريب ، القاهرة ، 2002،
- (12) السيد عليوه :تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد ، ، دار السماح ، القاهرة ، ط1، سنة 2001 ،

- (13) الشرقاوي أحمد: إدارة الأعمال (الوظائف والممارسات)، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2000.
- (14) شريف طلال عبد الملك ، أنماط القيادة وعلاقتها بأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، مذكرة ماجستير
- (15) الشماع حسن حسين محمد ، محمد ناظم خضير : نظرية المنظمة ، دار النشر الريخ ، بيروت ، لبنان ، 2002.
- (16) الشماع حسن خليل محمد ، حمود خضير كاظم : نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن، 200 ، ط2.
- (17) صلاح مجدي : مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة ، دار المعرفة، مصر، 2007
- (18) صليبييا جميل : المعجم الفلسفي ، دار الكتب ، لبنان ، ط1. 1973.
- (19) طوني بينيت : لورانس غروسيبورغ ، ميغان مورس ، : مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم المصطلحات الثقافية و المجتمع، تر سعيد الغانمي، بيروت، لبنان، طبعة أولى، 2010،
- (20) الطيب رفيق: مدخل للتسيير ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009
- a. عبد الحميد حسين ، رشوان احمد ، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004
- (21) عبد الرحمان ابن خلدون : المقدمة المجلد الثاني ، حققها وقدمها عبد السلام الشدادى، سبت الفنون والعلوم و الادب، دار البيضاء، طبعة خاصة في 5 مجلدات الجزء الثاني 2005
- (22) عبد الله محمد عبد الله: علم الإجتماع الصناعي (النشأة والتطور) ، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1994
- (23) عبدالله :سماعين صبري العمل وحقوق العامل في الإسلام، دار المعرفة ، بيروت ، 1979
- (24) عبيدات محمد : منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل التنظيمية ، الأردن ، عمان ، ط2 ، دار وائل للنشر ، 1999

- (25) علي إسماعيل سعيد : الهوية والتعليم، عالم الكتب، القاهرة ، 2006
- (26) العميان محمود سليمان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار النشر وائل، لبنان، ط2، 2004
- (27) عويضة محمد : علم النفس الصناعي ، دار الكتب، بيروت و لبنان، 1996.
- (28) عياصر علي أحمد و الفاضل محمد العودة ، الإتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2006.
- (29) غدينز أنطونيو: الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، (تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر)، تر: أديب يوسف شيش، منندي مكتبة الإسكندرية لا توجد سنة نشر.
- (30) غراويتز مادلين : منطق البحث في العلوم الإجتماعية ، تر، سام عمار ،دار ايوبية و دمشق ، ط1، 1993،
- (31) الغمري ابراهيم: الافراد والسلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، القاهرة 1997
- (32) فياض حسام الدين: العلاقات الاجتماعية (تعريفها ، اهميتها ، تصنيفها ،)، لاتوجد دار نشر ، الاردن ، 2016
- (33) القيروني قاسم محمد : السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الانساني للفرد والجماعي في منظمة الاعمال)، دار وائل ،الاردن ، ط5 ، 2009
- (34) القيروني قاسم محمد: نظرية المنظمه والتنظيم ،دار وائل للنشر والتوزيع ، ، عمان ' ط1 ، 2002،
- (35) كريب إيان: النظرية الاجتماعية من بارسونز الي هيرماس ، تر محمد حسين غلوم ' عالم المعرفة الكويت 1990
- (36) لطفي طلعت ابراهيم: علم اجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب للنشر، 2007
- (37) مجمود طلحت منال: اساسات في علم الادارة، الاسكندرية ' مصر مكتب الجامعي الحديث ، 2002
- (38) هابير ماس يورغن: العلم والتقنية كإيديولوجيا ،تر حسن صقر، منشورات الجمل، الإسكندرية، ط1، 2003

(39) هار لمبس وهولبورن : سيسيولوجيا الثقافة و الهوية ، تر حاتم حميد محسن ،
دار كيوان سورية ، 2001،

(40) وهولبورن هار لمبس: سيسيولوجيا الثقافة و الهوية ، تر حاتم حميد محسن ،
دار كيوان سورية ، 2001،
ثالثا رسائل واطروحات جامعية :

(41) طلال الشريف عبد الملك ، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه في
العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية 2004

42 شاهين قاسم بريسم العمري: انماط القيادة الادارية وتأثيرها في انجاح المنظمات
الحكومية . رسالة دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة . كلية الإدارة والاقتصاد جامعة سانت
أليمنتس، جامعة البصرة ، العراق ، 2014،

(43) حسان مران : الهوية المهنية لاجتماعية لفئة الاطارات المؤسسات الاقتصادية
العمومية، مذكرة دكتوراه علم اجتماع العمل جامعة عنابة منشورة، 2007_2006.

(44) عبد الغني محمد نسرين: الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير الذات ،
رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، . 2013.

المجلات :

(45) دوبار كلود: أزمة الهويات ، مجلة إضافات ، العدد 5، 2009 .

(46) سويسي كوثر : أزمة هوية الباحث في مجال العلوم الانسانية ، أعمال مؤتمر مراكز
البحوث الإنسانية في الوطن العربي التحديات وفاق التعاون ، تونس 17_18 افريل
2016.

47) ليبانسكي مارك ادمون: كيف تتشكل هوية الجماعة، تر ماري شهرستان، مجلة الوسط ، البحرين ، العدد 3177، ، 2011

48) مبارك عناد بشري: التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية ، لدي العاطلين عن العمل ، مجلة الفتح ، جامعة المستنصرية ، بغداد ، العدد 53، 2013

49) طيبي عماري: هوية الازمة ، ام ازمة الهوية، مجلة العلوم الانسانية، ، جامعة باتنة، الجزائر العدد 15، 2006،

المراجع بالفرنسية :

50) AUTRET.E : La construction de l'identité professionnelle des PLC2 EPS, les carnets des STAPS, n°5 (sport et identités), 2008

51) tripier pierre ET dubar Claude. Sociologie des professions. Armand colin.paris.1998

52- Zavalloni Marisa et Louis-Guerin Christian, Identité sociale et conscience, Toulouse, Privat et les Presses de l'université de Montréal, 1984.

53) DUBAR.C : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, éditions. Armand colin.paris.1998

54) ERIKSON: . Adolescence et crise.; Paris, Flammarion, 1972،

55S .LIBERMAN. : les effets des changements de rôle sur les attitudes Armand Colin, Paris, 1978,

56Bants MARCELLE Stroo -Sociologie du travail- Nathan université-Paris-1993

57. Sainsaulieu R: 'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation,. quatrième édition augmentée d'une préface de Norbert Alter]. Presses de Sciences Po, Paris 2014

58Harris la tasha M.. the relationship between leadership styles of school principals and teacher retention, capellauniversity. USA. 2008.

الملاحق

الملحق 01

يهدف هذا الاستبيان إلي جمع البيانات لإجراء دراسة علمية حول الهوية المهنية لدى الشباب الجامعي العامل بالمؤسسة الإقتصادية سونلغاز وعليه نرجو منك الإجابة علي الاستبيان بعناية ودقة الغرض من هذا الإستبان تحقيق أهداف علمية .

البيانات الشخصية :

- 1_ الجنس : ذكر انثي
- 2_ السن
- 3_ الحالة العائلية : أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) ارمل (ة)
- 4_ الفئة المهنية مسؤول في مصلحة إداري موظف في مصلحة إدارية
- 5_ سنوات الخبرة اقل من 6 اشهر 2 سنة أكثر

المحور الثاني: بيانات مؤشرات التنظيم الإداري :

- 6_ هل تشارك في اتخاذ قرارات المؤسسة نعم لا مطلقا
- 7_ ماهي طبيعة هذ القرارات: تتعلق بالعمل داخل المصلحة تتعلق بتنظيم المؤسسة ككل أخرى أذكرها
- 8_ هل هذه القرارات تهتمك : نعم كثيرا لا
- 9_ هل كان تدخلك في اتخاذ قرار ما يرتبط الحصول علي اجر مادي دوافع الوظيفة لا تهتم بذلك
- 10_ كان تدخلك في احداث التغيير في قرار ما علي مستوي منصبك
- 11_ هل ان هذا التدخل له دور فعال كان له اثر سلبي خلق مشاكل مع الادارة
- 12_ كيف تقيم المسؤولية الموكلة اليك لاتخاذ قرار اتخاصة بعملك : تتناسب مع الوظيفة لاتتناسب مع الوظيفة
- 13_ لماذا
- 14_ كيف تتعامل مع حجم المسؤولي الموكلة اليك بحذر تركيز كبير لاتبالى بها
- 15_ كيف تقيم العلاقات بينك وبين المؤسسة وهل لهذا تاثير علي تفكيرك في خدمة المؤسسة نعم قليلا لا
- 16_ كيف تقيم علاقاتك بالأخرين داخل المصلحة ا
- 17_ هل هذه العلاقات لها تاثير علي هويتك المهنية واسلوب تعاملك في حل المشاكل بطرق سلمية نعم لا

18 كيف تعاملت مع شكاوي قدمت ضدك اهتمام كبير لم تبالي شيء اخر

المحور الثالث مؤشرات الاسلوب القيادي :

18 هل تعتقد أن تدخل رئيس المصلحة في اداء المهام يؤدي بك للتعامل بأسلوب مقلق نعم كثيرا لا مطلقا

19 اذا كان نعم أو لا لماذا

.....
20 هل هناك اتفاق مع رئيس المصلحة في اداء المهام نعم دائما أحيانا لا مطلقا

21 هل هناك غياب للاتصال المباشر مع رئيس المصلحة نعم لا أحيانا لا مطلقا

22 اذا كانت الاجابة بلا لماذا.....

23 هل يصغي لك في حالة إبداء رأيك نعم لا احيانا

24 هل يدعم رئيس المصلحة أسلوبك في أداء العمل ام يشكل ضغط :

25 هل كان هناك محاولات من الرئيس في إيجاد حلو وال نعم في حالة و مشاكل لا لا

26 لماذا.....

27 هل يهتم بالمشاكل التي تواجهه : المؤسسة الموظفين

28 لماذا.....

29 هل كانت قرارات رئيس المصلحة نهائية قابلة للتراجع

المحور الرابع مؤشرات الهوية المهنية :

30 هل منت مستعد لتحمل مهام العمل نعم لا

31 في حالة نعم او لا لماذا

32 هل كنت علي علم مسبق بكيفية أداء المهام وسير العمل في المؤسسة نعم لا

33 داخل المؤسسة هل دورك في المنصب دور جيد دور سلبي وغير مقنع

34 في حالة نعم او لا لماذا.....

35 هل يصغي اليك رئيس المصلحة في أثناء أداء المهام نعم يصغي لا لا يصغي

36 في حالة نعم او لا لماذا.....

37 هل كنت تسعى في التراجع عن أداء عمل ما نعم كثيرا لا مطلقا

38 في حالة نعم او لا لماذا.....

39 هل تعتقد أن تراجعك عن أداء العمل سببه فشلك في إيجاد الحلول نعم لا

40 هل تحترم مواعيد العمل نعم لا

41 في حالة نعم او لا لماذا.....

42 هل هذا الانضباط من قناعة شخصية ام سببها أوامر العمل : نعم مواعيد العمل

لا قناعة شخصية

43 في حالة نعم او لا لماذا.....

44 هل تسمح للآخرين بالتدخل في أداء عملك نعم كثيرا لا مطلقا

