

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمت

عنوان المذكرة

المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية  
\_ دراسة ميدانية بجامعة أدرار \_

رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع منظمات ومناجمت

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

د . شويبات كريم

قيلي مامة

لجنة المناقشة

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
01	الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	رئيساً
02	شويبات كريم	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الجزائر 2	مشرفاً ومقرراً
03	رضا نعيجة	أستاذ محاضر - أ -	أحمد دراية - أدرار	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2015-2016



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# فهرس المنهجيات

الصفحة	العنوان
—	الشكر و التقدير
—	فهرس المحتويات
—	فهرس الجداول
—	فهرس الأشكال
أ - ب - ج	مقدمة
<b>الجانب المنهجي للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة</b>	
01	1 - إشكالية الدراسة
02	2 - فرضيات الدراسة
03	3 - أهمية الدراسة
03	4 - أهداف الدراسة
03	5 - أسباب و دوافع اختيار الموضوع
04	6 - مفاهيم الدراسة
07	7 - نموذج الدراسة
08	8 - الإجراءات المنهجية للدراسة
08	1-8 : منهج الدراسة
09	2-8 : تقنية الدراسة
11	3-8 : مجالات الدراسة
12	4-8 : عينة الدراسة
13	9 - الدراسات السابقة

17	10- صعوبة الدراسة
<b>الجانب النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الثاني : السلطة الرمزية في المجال الاجتماعي للجماعة العمل و العلاقات الاجتماعية . _ المحددات الاجتماعية _</b>	
20	تمهيد
21	أولاً : جماعات العمل بالمؤسسة
21	1-1 : مفهوم جماعات العمل
23	1-2 : نمو و تطور جماعات العمل داخل المؤسسة
24	1-3 : تصنيفات لأهم أنواع جماعات العمل بالمؤسسة
25	1-4 : أسباب اندفاع الفاعل إلى الجماعة غير الرسمية بالمؤسسة
26	ثانياً : السلطة الرمزية لجماعات العمل و تأثيراتها
26	1-2 : محددات تشكل جماعات العمل بالمؤسسة و فعاليتها
30	2-2 : استراتيجيات لتحقيق تفاعل الجماعات داخل المؤسسة
30	2-3 : جماعات العمل غير الرسمية ضمن التنظيم الرسمي
31	2-4 : السلوك المتوقع للجماعات داخل التنظيم
33	ثالثاً : العلاقات الاجتماعية
33	1-3 : مفهوم العلاقات الاجتماعية
34	2-3 : أشكال العلاقات الاجتماعية
35	3-3 : عوامل تشكل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة
39	3-4 : العلاقات الاجتماعية كمتغير مفسر لثقافة المؤسسة
40	3-5 : العلاقات الاجتماعية و الأوضاع المهنية
47	استنتاج
<b>الفصل الثالث : تحليل القيم من المنظور السوسيوتنظيمي</b>	
<b>_ المحددات الثقافية _</b>	
49	تمهيد

50	أولاً : ماهية القيم
50	1-1 : مفهوم القيم
53	2-1 : خصائص القيم
54	3-1 : تصنيف القيم
56	4-1 : مصادر القيم
57	5-1 : النظريات المفسرة للقيم
60	ثانياً : القيم التنظيمية بالمؤسسة
60	1-2 : مفهوم القيم التنظيمية
61	2-2 : مراحل تطور القيم المؤسساتية
63	3-2 : تصنيفات القيم التنظيمية و دورها بالمؤسسة
65	4-2 : النسق القيمي للعامل و العوامل المساهمة في تكوينه
69	5-2 : الأخلاق و الارتياح في العمل
70	ثالثاً : تفاعل القيم التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية
70	1-3 الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري
71	2-3 : تناقض القيم داخل المؤسسة الواحدة
75	3-3 : ثقافة مؤسسة أم ثقافة مجتمع
76	4-3 : القيم الاسلامية و فعالية التسيير
79	استنتاج
الفصل الرابع : تحديد مفاهيمي و أسقاط سوسيو تنظيمي لمفهومي الهوية و الهوية المهنية	
81	تمهيد
82	أولاً : ماهية الهوية
82	1-1 : مفهوم الهوية من منظور أهل الاختصاص
90	2-1 : خصائص الهوية
91	3-1 : وظائف الهوية
92	4-1 : أنماط ( أبعاد ) الهوية

99	1-5 : حالات الهوية
100	1-6 : محددات الهوية الجزائرية
102	1-7 : الوسائط الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية
103	ثانياً : ماهية الهوية المهنية
103	2-1 : مفهوم الهوية المهنية
106	2-2 : الهوية المهنية و ما يؤخذ على المصطلح
108	2-3 : نماذج الهوية المهنية
110	2-4 : تصنيفات الهوية المهنية
110	2-5 : الكفاح من أجل تملك هوية مهنية
111	2-6 : التقمص في العمل
112	2-7 : أزمة الهوية المهنية
113	ثالثاً : المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى لدراسة المهن و الهوية المهنية
113	3-1 : ايميل دور كايم و المقاربة الثقافية للمهن
113	3-2 : النظرية الماركسية في تفسير المهن
114	3-3 : نظرية فرديناند تونيز للمهن
114	3-4 : نظرية ماكس فيبر (العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية )
115	3-5 : نظرية ايفريت هيوجس للمهن
115	3-6 : الهوية المهنية عند كلود دوبار
117	3-7 : الهوية المهنية عند رنو سانسلو
120	خلاصة
الفصل الخامس: الهوية المهنية للأستاذ الجامعي مقومات التجسيد وعوائق التطبيق	
122	تمهيد
123	أولاً : ماهية الأستاذ الجامعي
123	1-1 : مفهوم الأستاذ الجامعي
124	1-2 : المبادئ الأساسية لميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية

125	3-1 : حقوق و إلتزامات الأستاذ الجامعي
128	4-1 : وظائف الأستاذ الجامعي
131	ثانياً : المعوقات الإجتماعية للأستاذ الجامعي
131	1- معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة
132	1-1 : التكوين
132	2-1 : الإعداد
133	3-1 : التأهيل
133	4-1 : التدريب
134	2- معوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة
134	1-2 : الأجر
134	2-2 : السكن
135	3-2 : النقل
136	4-2 : المكانة الاجتماعية
137	ثالثاً: الهوية المهنية للأستاذ الجامعي
137	1-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي وفق التوجه الجماعي و الفردي
138	2-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بين التماهي و التعديل
139	3-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محور النمو المهني
141	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي للدراسة</b>	
<b>الفصل السادس: الخلفية السوسيو تنظيمية لجامعة أدرار</b>	
125	تمهيد
126	أولاً : تعريف و نشأة و تطور جامعة أدرار
128	ثانياً : رسالة الجامعة و أهدافها
129	ثالثاً : أفاق الجامعة
130	رابعاً : الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار
131	استنتاج



الفصل سابع الخلفية السوسيو ديمغرافية و التعليمية و المهنية لعينة البحث	
133	تمهيد
134	أولاً : اجراءات جمع البيانات
139	ثانياً : المعالجة الإحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة
140	ثالثاً : معطيات سوسيو ديمغرافية لعينة البحث
146	رابعاً : المسار التعليمي لعينة البحث
148	خامساً : المسار المهني لعينة البحث
150	استنتاج
الفصل الثامن: للامثال و الالتزام بالقيم دور في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة	
152	تمهيد
153	أولاً : القيم المهنية بالمؤسسة الجامعية
166	ثانياً : دور التنشئة المجتمعية و الدينية في المحافظة على القيم المهنية
174	ثالثاً : العلاقة السببية بين القيم المجتمعية و القيم التنظيمية
177	استنتاج
الفصل التاسع : للعلاقات الاجتماعية دور في ابراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي	
180	تمهيد
181	أولاً : الأوساط الاجتماعية و دورها في اختيار مهنة التدريس بالجامعة
185	ثانياً : تأثير مهنة الأستاذ الجامعي على المحيط الخارجي لبيئة العمل
195	ثالثاً : سيورة و فعالية و استمرارية مهنة التدريس للأستاذ الجامعي
210	استنتاج
الفصل العاشر: لجماعات العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله و ممارساته داخل المؤسسة	
214	تمهيد
215	أولاً : الأستاذ الجامعي ووضعية العمل

218	ثانياً : المشاركة الفعالة و البناءة للأستاذ الجامعي ضمن المؤسسة الجامعية
245	ثالثاً : أثر جماعة العمل على أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي
249	استنتاج
251	التحليل الاحصائي لفرضيات الدراسة
260	النتائج التي خلصت لها الدراسة
262	توصيات واقتراحات الدراسة
264	خاتمة
	ملخص الدراسة
—	ملخص الدراسة بالعربية
—	ملخص الدراسة بالفرنسية
—	ملخص الدراسة بالانجليزية
—	ملاحق الدراسة

# فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول يوضح	الرقم
42	ترتيب المهن حسب المكانة الاجتماعية	01
134	إجراءات جمع الاستثمارات	02
140	توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	03
142	توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	04
143	توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية	05
145	توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن	06
146	توزيع مفردات العينة حسب متغير الرتبة العلمية	07
147	توزيع مفردات العينة حسب متغير الكلية	08
148	توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	09
153	توزيع مفردات العينة حسب نظرتهم للهدف من مهنتهم	10
154	توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الطالب	11
155	توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الادارة	12
157	توزيع مفردات العينة لإيجاد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي مع تغطية المعلومة	13
158	يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بساعات إضافية دون راتب	14
160	توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بالعطلة	15
161	توزيع مفردات العينة للوقت الذي يصل فيه الأستاذ إلى عمله	16
162	إذا تأخر الأستاذ في الدخول هل يتأخر في الخروج	17
164	يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة بـ " نعم "	18
165	يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة بـ " لا "	19
166	دور التنشئة الأسرية في الانضباط في العمل	20
168	تأثير الدين على الحياة المهنية	21
169	أهمية سمعة الجامعة و أفرادها	22

171	يوضح كيفية اعتبار الالتزام داخل المؤسسة الجامعية	23
173	كيفية بناء و غرس القيم المهنية في نفوس العاملين	24
174	تأثير الدين على الالتزام داخل المؤسسة الجامعية	25
175	تأثير الدين على الالتزام داخل المؤسسة الجامعية	26
181	أساس اختيار مهنة استاذ جامعي	27
182	انعكاسات مهنة أستاذ جامعي	28
184	مدى الانسجام مع هذه المهنة	29
185	انتاج افكار و افعال تتطابق مع المهنة	30
186	تفكير المبحوثين في عمل مغاير قبل اللاحاق بمهنة التدريس بالجامعة	31
188	التفاعل مع مهنة أستاذ جامعي	32
189	كيفية هذا التفاعل	33
190	في حالة الاجابة ب لا هل هناك إشكالية عدم التأقلم	34
191	الانتقال إلى مهنة اخرى - غير التدريس بالجامعة- تغير نظرة المجتمع	35
192	إيجاد الدعم من طرف شريك الحياة لتحقيق الأهداف العلمية	36
193	تقديم شريك الحياة ( الأسرة) الدعم المعنوي لتحقيق الذات	37
195	الاحتيار من قبل في اختيار مهنة أستاذ جامعي	38
196	توظيف أحد الأساتذة عن طريق وساطة	39
197	التفكير في مهنة أستاذ جامعي كمهنة المستقبل	40
198	نظرة الأستاذ الجامعي لمهنته حسب الأولوية	41
199	العلاقة بين أساس اختيار مهنة التدريس بالجامعة و مدى إمكانية التفاعل مع هذه المهنة	42
201	العلاقة بين اساس اختيار المهنة و تغيير نظرة المجتمع بتغيير المهنة.	43
203	العلاقة بين أساس اختيار المهنة و الاجر	44
204	العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثين و امكانية تلقي الدعم لتحقيق الأهداف العلمية .	45
205	العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثين و امكانية تقديم الدعم المعنوي لتحقيق الذات .	46

207	العلاقة الاحتيار في مهن التدريس بالجامعة و اساس اختيار مهنة التدريس	47
209	العلاقة انتاج افكار و افعال جديدة للمهنة و امكانية القبول بتغيير العمل.	48
215	مراسيم استقبال الأستاذ الجامعي في بداية عمله	49
216	تلقي التوجيه في بداية عمل المبحوثين	50
217	في حالة تلقي التوجيه يساعد ذلك على التأقلم	51
218	وجود التعاون بين الزملاء في العمل	52
220	كيفية تفضيل العمل و إنجاز البحوث العلمية	53
221	معاملة الزملاء لبعضهم في العمل	54
223	المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة	55
224	سبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة	56
225	مدى ثقة جماعة العمل غير الرسمية	57
227	إمكانية إبداء الرأي داخل جماعة العمل.	58
228	تأثير المبحوثين على جماعة العمل المنتسبين إليها.	59
229	إمكانية تعويض منصب أحد الزملاء في حالة غيابه لطارئ	60
230	وجود تقدير للجهود و وجهات النظر داخل الجماعة .	61
232	وجود تسويات للخلافات التي قد تنشأ بين جماعة العمل	62
233	كيفية حل الخلافات التي قد تحدث داخل جماعة العمل.	63
234	وجود تحفيز و تشجيع للجهود بالجامعة	64
236	في حالة وجود تحفيز فإن ذلك يمنح أكثر دافعية للعمل	65
237	مراسيم الاحتفالات المهنية أو الشخصية بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة .	66
238	يوضح لغة المجتمع المحلي للمبحوثين	67
239	اللغة المتحدث بها داخل التنظيم	68
240	سبب الميل و الانجذاب لجماعة العمل	69

241	تحقيق اهداف داخل الجماعة	70
242	يوضح فيما تتمثل تلك الأهداف .	71
243	تحقيق اهداف الجماعة هو نتاج تضافر كل الجهود الثقافية و الاجتماعية .	72
245	العلاقة بين إمكانية تعويض منصب الزميل في العمل و وجود التعاون بين أعضاء جماعة العمل	73
246	العلاقة بين إمكانية المشاركة في النشاطات العلمية وسبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة	74
248	العلاقة بين إبداء الرأي داخل الجماعة و تقدير للجهود و وجهات النظر	75

# فهرس الأئكسال

الصفحة	عنوان الشكل يوضح	الرقم
06	نموزج الدراسة	01
66	المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل	02
68	العوامل المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل	03
74	انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم	04
92	تصنيفات الهوية	05
117	الهوية المهنية حسب كلود دوبار	06
130	الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار	07
136	نسبة الردود و الضياع حسب كل كلية	08
136	مجموع نسب الردود و الضياع للكليات	09
141	توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	10
142	توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	11
144	توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية	12
145	توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن	13
146	توزيع مفردات العينة حسب متغير الرتبة العلمية	14
147	توزيع مفردات العينة حسب متغير الكلية	15
148	توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	16
153	توزيع مفردات العينة حسب نظرتهم للهدف من مهنتهم	17
154	توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الطالب	18
156	توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الادارة	19
157	توزيع مفردات العينة لإيجاد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي مع تغطية المعلومة	20

159	يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بساعات إضافية دون راتب	21
160	توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بالعطلة	22
161	توزيع مفردات العينة للوقت الذي يصل فيه الأستاذ إلى عمله	23
163	إذا تأخر الأستاذ في الدخول هل يتأخر في الخروج	24
164	يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة بـ " نعم "	25
165	يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة بـ " لا "	26
166	دور التنشئة الأسرية في الانضباط في العمل	27
168	تأثير الدين على الحياة المهنية	28
170	أهمية سمعة الجامعة و أفرادها	29
172	يوضح كيفية اعتبار الالتزام داخل المؤسسة الجامعية	30
181	أساس اختيار مهنة استاذ جامعي	31
183	انعكاسات مهنة أستاذ جامعي	32
184	مدى الانسجام مع هذه المهنة	33
185	انتاج افكار و افعال تتطابق مع المهنة	34
186	تفكير المبحوثين في عمل مغاير قبل الاحاق بمهنة التدريس بالجامعة	35
188	التفاعل مع مهنة أستاذ جامعي	36
189	كيفية هذا التفاعل	37
190	في حالة الاجابة بـ لا هل هناك إشكالية عدم التأقلم	38
191	الانتقال إلى مهنة اخرى - غير التدريس بالجامعة- تغير نظرة المجتمع	39
193	إيجاد الدعم من طرف شريك الحياة لتحقيق الأهداف العلمية	40
194	تقديم شريك الحياة ( الأسرة) الدعم المعنوي لتحقيق الذات	41
195	الاحتيار من قبل في اختيار مهنة أستاذ جامعي	42
196	توظيف أحد الأساتذة عن طريق وساطة	43



197	التفكير في مهنة أستاذ جامعي كمهنة المستقبل	44
198	نظرة الأستاذ الجامعي لمهنته حسب الأولوية	45
215	مراسيم استقبال الأستاذ الجامعي في بداية عمله	46
216	تلقي التوجيه في بداية عمل المبحوثين	47
217	في حالة تلقي التوجيه يساعد ذلك على التأقلم	48
219	وجود التعاون بين الزملاء في العمل	49
220	كيفية تفضيل العمل و إنجاز البحوث العلمية	50
222	معاملة الزملاء لبعضهم في العمل	51
223	المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة	52
224	سبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة	53
225	مدى ثقة جماعة العمل غير الرسمية	54
227	إمكانية إبداء الرأي داخل جماعة العمل.	55
228	تأثير المبحوثين على جماعة العمل المنتسبين إليها.	56
229	إمكانية تعويض منصب أحد الزملاء في حالة غيابه لطارئ	57
231	وجود تقدير للجهود و وجهات النظر داخل الجماعة .	58
232	وجود تسويات للخلافات التي قد تنشأ بين جماعة العمل	59
233	كيفية حل الخلافات التي قد تحدث داخل جماعة العمل.	60
235	وجود تحفيز و تشجيع للجهود بالجامعة	61
236	في حالة وجود تحفيز فإن ذلك يمنح أكثر دافعية للعمل	62
237	مراسيم الاحتفالات المهنية أو الشخصية بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة .	63
238	يوضح لغة المجتمع المحلي للمبحوثين	64
239	اللغة المتحدث بها داخل التنظيم	65

240	سبب الميل و الانجذاب لجماعة العمل	66
241	تحقيق اهداف داخل الجماعة	67
242	يوضح فيما تتمثل تلك الأهداف .	68
244	تحقيق اهداف الجماعة هو نتاج تظافر كل الجهود الثقافية و الاجتماعية .	69

مقدمة

## مقدمة :

لقد عرفت المجتمعات مؤخراً تزايداً في عدد و حجم التنظيمات ، التي توفر الخدمات الضرورية كالتعليم و الصحة و التكوين ... الخ ، هذا ما يتطلب التعامل الإيجابي مع مختلف الوضعيات الناتجة عن تقديم هذه الخدمات و السعي نحو التجديد و الابتكار في جميع القطاعات من أجل تحسين نوعيتها .

فقد عرف التطور في تنوع الخدمات و تعددها مشاكل مرتبطة بتنوع الثقافات و الأفكار التي يحملها المتعاملون في مختلف القطاعات الأمر الذي يستدعي إضافة إلى مواكبة التطور تكيف هذه الخدمات مع الجهات و المناطق التي يختلف فيها المتعاملون .

من هنا فإن تعدد هذه الخصوصيات أدى إلى اختلافات و فروقات في هوية الأفراد هذا من جهة من جهة أخرى نتج عن ذلك اختلافات في وجهات النظر و تنوع أنظمة التسيير ، أصبح اصحاب المهن من خلالها أنهم ليس بمقدورهم التحرر من قيود المهنة و قيود السوق التي تحكمها .

فأحداث هذه التغيرات و التطورات صاحبه تطور في العلاقات بين صاحب المهنة و محيط عمله ، و سادت فكرة التنافس حول تلك المهن من أجل تحقيق مستوى اجتماعي أفضل ، علماً أن الوسط المهني أصبح انعكاساً لما يجري في الوسط الاجتماعي ، حيث لا يمكن اعتبار صاحب المهنة كوحدة اقتصادية خالصة ، بل يبقى في علاقة دائمة بالمعتقد و البيئة و اللغة و التاريخ الشخصي و الاجتماعي الذي ينتمي إليه ، و هو ما أدى إلى اختلافات في الهوية المهنية .

لقد مس هذا التطور مختلف القطاعات و أصبح عملية مستمرة تواكب التقدم العلمي و من بين المجالات التي تظهر فيها خصوبة هذا التطور ، نجد مثلاً قطاع التعليم أو التدريس الجامعي ، فقد مرت المؤسسة الجامعية منذ تأسيسها إلى يومنا هذا بعدة تجارب و ممارسات تنظيمية استطاعت أن تخلق جيلاً من الأساتذة المؤهلين علمياً ، يختلفون في

خبراتهم و ممارساتهم المهنية و قدراتهم و استعدادتهم ، و من حيث انتمائهم البيئي الاجتماعي و الثقافي ، و ظروفهم الاجتماعية و المادية ، مما أدى إلى تنوع و تعدد العلاقات التي تحكمهم .

و نظراً لأهمية البحث فقد ارتئينا إلى تقسيم هذه الدراسة إلى عشرة فصول كاملة للمعالجة و التحليل البناء ودراستنا هاته بصدد التطرق لهاته الجوانب بدءاً من امثال الاستاذ الجامعي للقيم و كيفية تأثيرها على قيم و اخلاقيات المهنة ،مروراً بمستويات العلاقات الاجتماعية و دورها في تشكيل المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي وصولاً إلى وعي الأستاذ الجامعي بمدى أهمية و ضرورة جماعة العمل المنتمي اليها في توجيه افعاله و ممارساته التنظيمية ،و لمعالجة الموضوع ارتأينا تقسيم البحث إلى عشرة فصول، خصصنا الفصل الأول للجانب المنهجي للدراسة و المتضمن إشكالية الدراسة وفرضياتها، وكذا أهمية الدراسة و أهدافها، بالإضافة إلى أسباب و دوافع اختيارنا لهذا الموضوع وكذا التطرق لنموذج الدراسة مع التعرض لأبرز المفاهيم المتضمنة بدراستنا ومختلف الإجراءات المنهجية التي اتبعناها و في الأخير الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع الهوية المهنية عامة.

أما الفصل الثاني و الثالث و المتمحور أساساً حول المحددات الاجتماعية و الثقافية حيث و نظراً لكم المعرفي ارتئينا تقسيمه إلى فصلين كما هو موضع في محتويات الدراسة أما الفصل الرابع فكان مخصصاً للمعالجة النظرية لكل من مفهومي الهوية و الهوية المهنية ، مع تناول المداخل السوسولوجية الكبرى لدراسة المهنة و الهوية المهنية .

و في الفصل الخامس فكان بمثابة نقطة وصل بين ما هو نظري و تطبيقي حيث تضمن هو الآخر عدة عناصر تمحورت اساساً حول الهوية المهنية للأستاذ الجامعي ، حيث تعرفنا على أهم المبادئ الأساسية للأخلاقيات العمل و حقوق و التزامات الأستاذ الجامعي بمجال ممارسته للمهنة و أهم وظائفه ، أيضاً تطرقنا لاهم المعوقات التي قد تعتري الأستاذ

الجامعي و التي قد تعوق دون السير الحسن لمهنته مما يشكل له خلل في الذات و بالتالي في هويته المهنية ، بالاضافة لتناولنا في هذا الفصل لهوية الأستاذ الجامعي بالجامعة على العموم للانتقل مباشرة إلى الجانب التطبيقي و الذي خصصناه هو الاخر بعدة فصول تمحورت على حسب فرضيات الدراسة حيث خص الفصل الخامس التعريف بجامعة أدرار كخلفية سوسيو تنظيمية باعتبارها مكان الدراسة الميدانية.

أما الفصل السادس فكان بمثابة فصل تمهيدي لميدان الدراسة فخصصناه للتعريف بجامعة أدرار

في حين الفصل السابع فتضمن الخلفية السوسيو ديمغرافية و التنظيمية و المهنية لعينة الدراسة ، خصصناه لإجراءات جمع البيانات و طريقة التفرغ و التوبوب اضافة إلى البيانات الشخصية لعينة البحث.

لننتقل إلى الفصل الثامن و المتمحور اساساً حول الفرضية الأولى للدراسة و التي خصت الامتثال للقيم و دورها تعزيزي و ترسيخ قيم و اخلاقيات المهنة لنصل من خلال التحليل و التفسير لأهم النتائج المتحصل عنها امبريقياً .

يلي ذلك مباشرة الفصل التاسع و الذي خص الفرضية الثانية التي مآدها العلاقات الاجتماعية و دورها في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي ، حيث عمدنا من خلال هذا الفصل إلى الوصول لأهم النتائج المتوصل إليها نتيجة التحليل و التفسير السوسيوولوجي وكان بذلك الفصل العاشر آخر فصل في الجانب التطبيقي و الدراسة ككل ، حيث خص الفرضية الثالثة المتمحورة حول جماعة العمل و دورها في توجيه افعال و ممارسات الأستاذ الجامعي داخل و خارج محيط العمل.

وفي الأخير خاتمة ، اقتراحات و توصيات الدراسة.

الإطار المنهجي

للدراسة

## الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب و دوافع اختيار الموضوع
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- نموذج الدراسة
- 8- الإجراءات المنهجية للدراسة
- 8-1 : منهج الدراسة
- 8-2 : تقنية الدراسة
- 8-3 : مجالات الدراسة.
- 8-4 : عينة الدراسة.
- 9- الدراسات السابقة
- 10- صعوبة الدراسة.



## 1- إشكالية الدراسة

تلعب المحددات الاجتماعية و الثقافية و التي يتم تلقينها مجتمعياً و بمراحل متتالية دوراً بارزاً في تكوين الفرد و تنشأته ، وهو ما ينعكس على شخصيته في المجال المهني ، ذلك أن هاته الأخيرة تعكس معتقدات و قيم و تقاليد الجماعات التي يرتبط بها، و أحياناً كثيرة قد يشكل الموظفون داخل المنظمة اتجاهات معينة تتفاعل لتولد أفكار مشتركة غير مكتوبة تميز التنظيم غير الرسمي و تشكل سلوكيات أعضائه إما سلبية لا تتوافق و أهداف المنظمة أو ايجابية محايدة.

فهاته المحددات و باعتبارها تشتمل على مجموعة من المقومات التي لا يمكن مشاهدتها أو لمسها و لكنها تشكل الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات باعتبارها نسقاً مفتوحاً تؤثر و تتأثر بالبيئة الخارجية، و باعتبارها تحوي على العنصر البشري و الذي لا يمكن تجريده من خلفيته الثقافية و انتماؤه الاجتماعية

فالمنظمة و لكونها نظام لمعاني مشتركة يحرص العاملون في العادة الالتزام بها و التعامل من خلالها، فهي تستند في تكوينها إلى القيم و المعتقدات التي يحملها داخل هذا التنظيم و التفاعل الناتج عن الجماعات المكونة له. و باعتبارها نتاجاً لكل الثقافات التي تجمعها و التي تشكل اتجاهاتهم و سلوكياتهم و استجاباتهم لمواقف معينة بما يعكس أنماط سلوكية معينة ، ويرسم أداء للعمل يختلف بين كل منظمة و أخرى.

و باعتبار الجامعة كمؤسسة خدماتية و قمة الهرم التعليمي فهي بمثابة منفذ لتعدد و تنوع الثقافات نظراً لتعدد و تنوع أفرادها و كل حسب المجتمع و الثقافة الذي وجد فيها ، ولكن وكما ذكرنا سابقاً أن ثقافة أي بناء تشكل الهوية المهنية له و التي تتكون نتاج الواقع المعاش وكذا التفاعل الاجتماعي للأفراد المكونين له .

ومن هنا فالأستاذ الجامعي له القدرة على تحقيق ذاته و بيان كيانه إذ يعمل على تشكيل واقع الاجتماعي ومنه فهو يشكل هويته المهنية .

إذاً فالأستاذ يبني هويته المهنية من خلال تنشئته الاجتماعية أو عن طريق المكتسبات القيمة التي اكتسبها من المجتمع الأكبر أولاً بالإضافة إلى المكتسبات القيمة التنظيمية و التي لا تخلو بدورها من ثقافة المجتمع ليشكل هوية مهنية يشترك فيها جميع الأساتذة ، إذ وجود هوية مهنية داخل التنظيم الواحد يسمح للجامعة بترسيخ أسلوب تفكير

موحد لأعضائها ، إذ حصول الأستاذ على عمل يقدره المجتمع وقدرته على إتقان هذا العمل يؤدي إلى تنمية هاته الهوية ، كما أنه عندما يجد هذا الفرد نفسه بلا عمل أو مهنة تحظى بالمكانة المتوقعة فإن ذلك يؤدي إلى الشك في الذات و غموض الهوية ، فالنجاح المهني إذن مرتبط بعدة عوامل منها الخلفية الاجتماعية و الثقافية تساعده على تكوين هويته وتنمية شخصيته و إتاحة الفرصة له لإثبات ذاته و هويته.

ومن هنا سعيينا بالبحث و الدراسة إلى البحث عن المحددات الاجتماعية و الثقافية للأستاذ الجامعي و دورها في تشكيل الهوية المهنية و في ضوء ما سبق أمكننا صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

■ ما دور المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية؟

إذ يقودنا هذا التساؤل إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية :

1- هل للامتثال و الالتزام بالقيم السائدة في المجتمع دور في تعزيز أخلاقيات و قيم المهنة.

2- هل للعلاقات الاجتماعية دور في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي ؟.

3- هل لجماعات العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله وممارساته داخل المؤسسة ؟

2-فرضيات الدراسة:

بناءً على تساؤلات الدراسة أمكننا صياغة الفرضية العامة التالية

■ للمحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي دور في تشكيل الهوية المهنية .

ومن هاته الفرضية أمكننا صياغة الفرضيات الجزئية التالية:

1- للامتثال و الالتزام بالقيم السائدة في المجتمع دور في تعزيز أخلاقيات و قيم المهنة.

2- للعلاقات الاجتماعية دور في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي.

3- لجماعات العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله و ممارساته داخل المؤسسة .

**3- أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الموضوع باعتباره أولاً بحثاً علمياً حيث يعتبر إضافة على مستوى الطرح بالإضافة إلى ذلك فالمؤسسة قبل أن تكون كياناً إقتصادياً فهي كياناً إجتماعياً تتفاعل فيه مختلف الثقافات قد تنسجم مع التنظيم أو قد تتعارض وهو ما سنتعرف عليه من خلال موضوعنا هذا ، بالإضافة إلى القيم السائدة داخل المنظومة الجامعية وأثرها على القيم المهنية ، و كيف للعلاقات الاجتماعية دور في ابراز المكانة الاجتماعية كما سوف نتناول أهمية جماعة العمل داخل التنظيم و دورها في توجيه أفعال و ممارسات التنظيم .

**4- أهداف الدراسة:**

- أ- الإلمام بالجوانب الاجتماعية و الثقافية المتعلقة في بلورة الهوية المهنية للأستاذ الجامعي
- ب- تعد هاته الدراسة بداية محلية تعمل على تقديم مفهوم الهوية المهنية كجهد يمكن أن يساعد في توضيح بعض الجوانب الخفية داخل التنظيم.
- ت- الإجابة على تساؤلات الدراسة من خلال نتائج البحث
- ث- توصيف الإطار السوسيو ثقافي العام داخل المؤسسة الجامعية.
- ج- ابراز تنوع العلاقات المهنية للأستاذ الجامعي في ميدان التدريس مع مختلف الأطراف المتعامل معها ، ومن ثمة وصف تمثلاتهم لهوياتهم المهنية داخل محيط عملهم.
- ح- التعرف على السلوكات الصادرة عن الأساتذة من خلال العلاقات التي تحكمهم و مدى تكيفهم مع محيط عملهم ، و الآثار المحتملة على مردودهم البيداغوجي.

**5- أسباب و دوافع اختيار الموضوع**

مما لا شك فيه أن وقوع اهتمام الباحث على موضوع ما لا ينحدر من العدم بل يرتبط بجملة من الأسباب ، منها ما هو مرتبط به و التي تعد أسباب ذاتية أو شخصية، ومنها ما هو غير مرتبط به و التي تعد أسباب موضوعية حيث كلاهما

تعمل على توطيد صلة الباحث بموضوعه، وتجعله أكثر تحملاً لعقبات و صعوبات الدراسة ، و من ذلك كان لنا جملة من الأسباب الدافعة لدراسة هذا الموضوع منها:

أ- الالتزام التخصصي " علم الاجتماع المنظمات و الموارد البشرية و الاتصال" و الذي نجده يحدد لنا الوجة في اختيار المواضيع التي تصب في صلب التخصص.

ب- محاولة الخروج من نمطية المواضيع التخصصية حيث تركز أغلب المواضيع حول الجوانب الرسمية و التسيرية ، و المؤسسات كبناءات اقتصادية بما تضمه من عمليات و مشاكل تنظيمية .

ت- قلة وقصور في الدراسات التي تلفت النظر إلى الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعتنا ( في حدود إطلاعنا) الأمر الذي حفزنا إلى ضرورة التوجه إلى اختيار هذا الموضوع .

## 6- مفاهيم الدراسة :

كل لغة إلا و نجدها تتكون من مفاهيم ومصطلحات يستخدمها المتخصصون و قد يكون لكل مصطلح عدة مترادفات الأمر الذي يحتم علينا أن نبين إجرائياً بعض المفاهيم الرئيسية بتعارف إجرائية :

1-المحددات الاجتماعية: هي المجال الذي يشتمل على مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم مع وجود علاقة للتأثير و التأثير ضمن محيط اجتماعي، كما يضم هذا المحيط الاجتماعي جميع الظروف المحيطة و المؤثرة على الأستاذ الجامعي داخل و خارج مجال العمل و الهدف من ذلك الوصول إلى أهداف قيمة باعتبار أن البيئة الجامعية ما هي إلا جزء من البيئة الاجتماعية ككل، و يمكن تحديد هذه الظروف المؤثرة من خلال جماعات العمل و العلاقات الاجتماعية .

2-المحددات الثقافية: مجموعة القيم و المبادئ و الأفكار و المفاهيم و التي يمثل لها الأستاذ الجامعي بجامعة أدرار ، و التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في أدائه للعمل كالقيم الدينية، و القيم الأسرية ، قيم العمل، قيمة الوقت ... الخ

3- الهوية المهنية: ارتباط الأستاذ الجامعي بمجموعة من المبادئ و القيم و المعايير و التي تفرض عليه السير باتجاه معين نحو العمل يشعر من خلال ذلك بالاندماج في الجماعة و أنه صار جزءاً منها وجزءاً من عمله و له مكانته المتميزة و وضعه الآمن بها.

4- القيم المهنية : هي مجموعة من المبادئ و الغايات المرتبطة بأخلاقيات المهنة كالانضباط و إتقان العمل و التقاني فيه ، و هاته القيم مكتسبة و متوارثة عن طريقة التنشئة الاجتماعية و التفاعل الاجتماعي يهدف الأستاذ الجامعي من خلالها لاثبات و احترام و تقدير الذات

5- أخلاقيات العمل : هي مجموعة من المبادئ المهنية و المعايير التي يمثل لها الأستاذ الجامعي نظراً لخلفياتهم الثقافية و الاجتماعية و تعد أساساً للسلوك كالقدرة على تحمل المسؤولية والحفاظ على سر المهنة و الحفاظ على الممتلكات والحد من الفساد داخل المؤسسة الجامعية و الاخلاص في العمل و اعتبار مهنة التدريس رسالة أوجب تأديتها ... الخ .

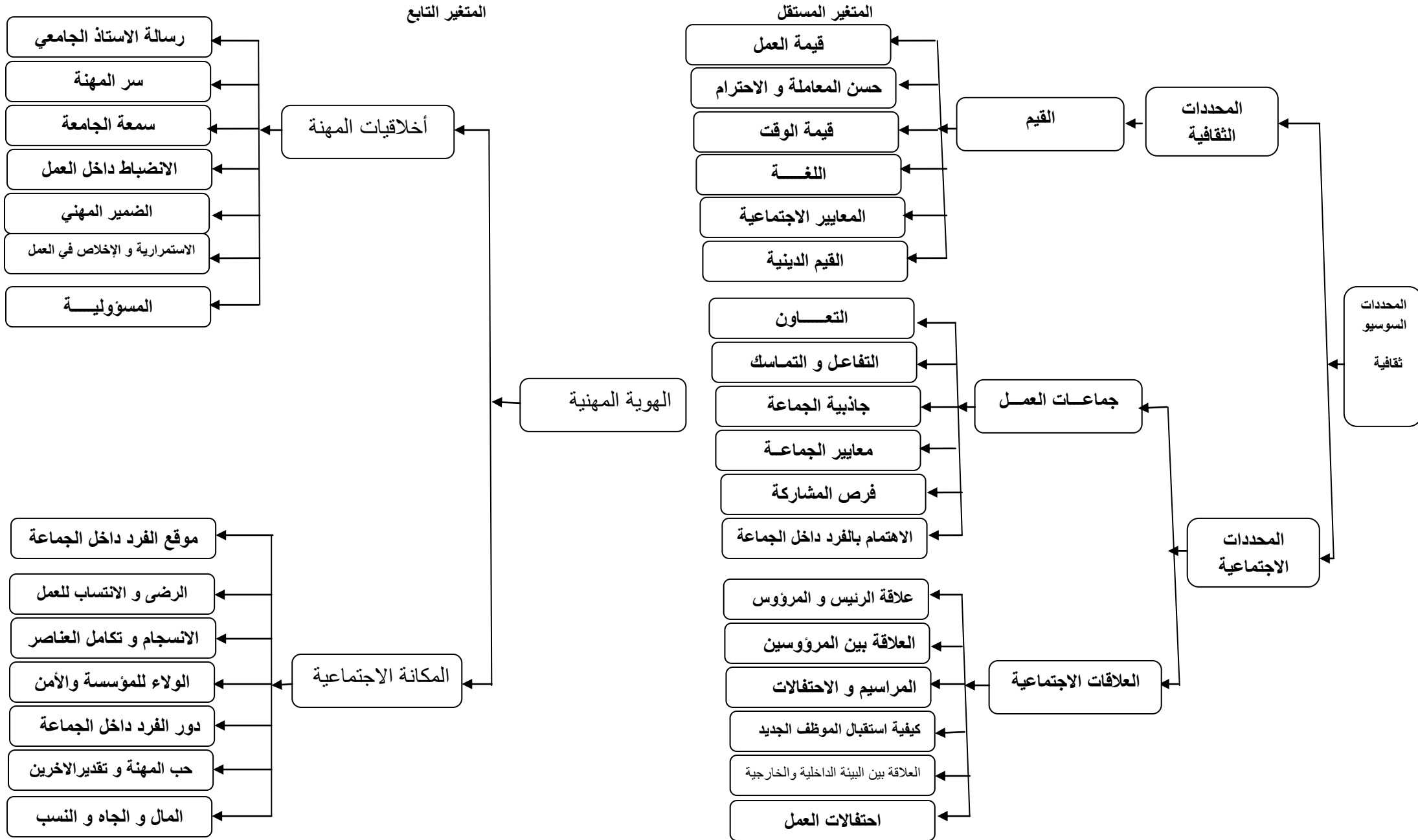
6- العلاقات الاجتماعية : مجموعة النشاطات التواصلية بين جماعة العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي و التي تبنى على أساس من الود و الاحترام و التفهم و التقبل و التعاون أو الصراع و التنافس كالعلاقة بين المرؤوسين أو علاقة الرئيس و المرؤوسين و كذا أشكال المراسيم و الاحتفالات التي تشهدها المؤسسة الجامعية وهي شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي داخل المجتمعات .

7- المكانة الاجتماعية: من خلال دور الفرد تتحدد مكانته الاجتماعية كما تشير المكانة الاجتماعية إلى وضع الفرد أو الجماعة داخل النسق الأكبر (المجتمع) و تعتمد على تقييم المجتمع للأشخاص و الأدوار ومن خلال هذا التقييم تتحدد مكانة الفرد داخل المجتمع، حيث أن هذه المكانة الاجتماعية تكتسب عن طريق المال أو الجاه و النسب و موقع الفرد داخل الجماعة و المهام أو الدور الموكل له وكذا المستوى الثقافي للأستاذ الجامعي

8-الأستاذ الجامعي : هو الشخص القائم بالعملية التعليمية باعتبارها المهنة المنوطة له و القائم بعدة مهامات كالإشراف على الطلبة لانجاز مذكرات تخرجهم أو بالإضافة إلى مهامه المكلف بالمهامات الادارية الموكلة إليه و المتحصل على درجة أستاذ مساعد "ب"،أستاذ مساعد "أ" ،أستاذ محاضر "ب"،أستاذ محاضر"أ" أستاذ.

7- نموذج الدراسة:

المحددات السوسيوثقافية و دورها في تشكيل الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي



## 8- الإجراءات المنهجية للدراسة :

## 1-8 منهج الدراسة:

المعروف أن موضوع البحث هو الذي يفرض غالباً نوع المنهج المتبع في الدراسة من جملة المناهج المتخذة في العلوم الاجتماعية ، ولذا ارتئينا أن المنهج المناسب لدراستنا هذه هو المنهج الوصفي و الذي يعرف بأنه :

"طريق يستند على الوصف ، على اعتبار ان الوصف هو التتبع الصارم للظاهرة و محاولة الوقوف على أدق جزئياتها وتفصيلها و التفسير عنها كميّاً و كيفياً"<sup>1</sup>

"هو الذي يصور بدقة خصائص الظاهرة المدروسة، و تفسيرها قدر الإمكان، بالإضافة إلى تصوير الظاهرة كميّاً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة."<sup>2</sup>

" أي أن المنهج الوصفي يعتمد على تجميع الحقائق و المعلومات تم مقارنتها و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة"<sup>3</sup>

"التشخيص و الوصف و ذلك بتحليل البيانات و المعلومات التي تم جمعها تحليلاً يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات و تقديم تفسيراً ملائماً لها"<sup>4</sup>

وعليه وقع اختيارنا على المنهج الوصفي لقدرته على تفسير موضوع الدراسة، و بهذا سوف ينصب الوصف في موضوع البحث من خلال التالي:

- وصف للقيم السائدة في الجامعة و التي يمثل لها الأستاذ الجامعي .
- وصف طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة ، و دورها في ابراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي
- وصف طبيعة الأفعال و الممارسات السلوكية للأستاذ ضمن إطار الجماعة المرجعية له.

و بالتالي فمنهجنا المعتمد هو المنهج الوصفي التحليلي.

1 - أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2006، ص 61

2 - محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2000 ، ص 26

3 - أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات ، ط6، الكويت، 1982، ص 234

4 - عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2 ، دار النمير، دمشق سوريا، 2004، ص 60



## 8-2 تقنية الدراسة :

تقنية البحث هي الوسيلة التي يجمع بها الباحث بياناته، وليس هناك تصنيف موحد لهذه الأدوات، حيث تتحكم طبيعة الموضوع أو فرضية البحث في اختيار الأدوات التي سوف يستعملها الباحث، لذا كان عليه أن يعم بطرق عديدة و أساليب مختلفة وأدوات متباينة كي يستطيع أن يحل مشكلة البحث و التحقق من الفرضية، وقد يستعين الباحث بأداة واحدة لمعالجة إشكالية البحث كما بإمكانه الاستعانة بأكثر من أداة واحدة في بحثه.<sup>1</sup>

وفي بحثنا هذا فقد تضمنت دراستنا بالتركيز على الاستبيان للإجابة على تساؤلات الدراسة كونها الملائمة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث حيث تعتبر وسيلة هامة في جمع البيانات و تعرف بأنها: "الوسيلة الأساسية للاتصال بين الباحث و المبحوث و هي الأداة للحصول على معلومات تخدم الهدف العلمي، والأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة"<sup>2</sup>

"الاستبيان الاجتماعي عبارة عن كشف يتضمن عدد من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي و بخصائص الظاهرة المدروسة"<sup>3</sup>

إذ و بعد إجراء تحكيم للاستمارة من قبل عدة أساتذة ،ساعدنا ذلك على ضبط و تعديل أسئلة الاستمارة ، حيث اتضحت لنا عدة جوانب متعلقة بالموضوع مما ساعدنا على بناء أسئلة الاستمارة بصياغة نهائية و كانت كالتالي:

- **المحور الأول:** و اشتمل على بيانات شخصية لمعرفة خصائص مجتمع الدراسة، واحتوى على مجموعة من الأسئلة من "01" إلى "07"
- **المحور الثاني:** و اشتمل على بيانات متعلقة بالفرضية الأولى و المتمثلة في "للامتثال و الالتزام بالقيم السائدة في المجتمع دور في تعزيز أخلاقيات و قيم المهنة" واشتملت أسئلة هذا المحور من السؤال : "08" إلى "23"

<sup>1</sup> - رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط2000، 1، لبنان، ص305

<sup>2</sup> - مجدى عزيز إبراهيم، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية و النفسية، مكتب الانجليز المصرية، 1985، مصر، ص155

<sup>3</sup> - عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي و التحليل الإحصائي -التخطيط للبحث و جمع و تحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج spss ، ط1، الإصدار الثالث، دار الشروق للنشر و التوزيع، رام الله، 2007، ص22

○ **المحور الثالث:** اشتمل على بيانات متعلقة بالفرضية الثانية التي تضمنت " للعلاقات الاجتماعية دور في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي"، وكانت الأسئلة من "24" إلى "40" .

○ **المحور الرابع:** و اشتمل على بيانات متعلقة بالفرضية الثالثة، " لجماعات العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله و ممارساته داخل المؤسسة " و كانت الأسئلة من "41" إلى غاية "59" وقد توزعت أسئلة الاستمارة بين أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة.

### صدق الأداة

بعد تصميم الاستمارة الأولية تم عرضها على عدة أساتذة محكمين في قسم العلوم الاجتماعية بالجامعة ، حيث أبدوا ملاحظاتهم وأرائهم والتي تمثلت فيما يلي:

- حذف الأسئلة الغامضة والغير مفهومة.
- اختصار عدد الأسئلة إلى أقل عدد ممكن ( من 72 إلى 59 ) وذلك لأن بعض العبارات كان لها مدلول واحد و أخرى غير معبرة عن موضوع الدراسة.
- تبسيط اللغة أكثر فأكثر
- استعمال لغة مرنة أكثر باعتبار عينة البحث اساتذة بالجامعة مما قد تؤدي إلى

### التجريح

وبعد هذا التحكيم تم ضبط الاستمارة وتوزيعها على عينة تجريبية من مجتمع الدراسة ( أساتذة دائمين )، لمعرفة مواطن الضعف والخلل فيه، وللوقوف على مصداقيتها وبواسطة الإستمارات التجريبية تم حذف الأسئلة الغامضة وغير الصالحة وبعد استشارة الأساتذة المحكمين تم تصميم استمارة تحوي أسئلة معقولة تخدم الموضوع المراد دراسته وهي سهلة التناول، وبعد إجراء التعديلات اللازمة عليها خرجت في صورتها النهائية<sup>1</sup>، وبعد التأكد من مصداقيتها تم توزيع الاستمارة على المبحوثين.

<sup>1</sup> - انظر ملحق رقم (01)

وبعد إجراء التعديلات المطلوبة من طرف الأساتذة المحكمين<sup>1</sup>، وبناء على نتائج التطبيق الأولي للاستمارات التجريبية تم تصميم الاستمارة البحث في صورتها النهائية والتي طبقت على 276 مفردة

### 3-8 مجالات الدراسة :

أ- **المجال المكاني:** كان مكان إجراء الدراسة الميدانية، والتي أجريت حول "واقع المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي و دورها في تشكيل الهوية المهنية " بجامعة أحمد دراية -أدرار- تقع جامعة أدرار محاذة الطريق الوطني رقم 06 المنطقة الصناعية أدرار على بعد حوالي 02 كلم من مقر الولاية أدرار، وهي تتربع على مساحة تقدر بحوالي 43 هكتار.

**المجال الزمني:** استغرقت دراستنا ما يزيد عن سنة كاملة ابتداءً من نهاية السنة الماضية 2015 إلى غاية الشهر ماي 2016 ، وقد تماشت بذلك الدراسة النظرية مع الدراسة الميدانية.

وعليه مرت دراستنا بعدة مراحل يمكن إيجازها كالتالي:

- **المرحلة الأولى :** انطلقت خلال الموسم الجامعي 2014-2015 حيث تمت القراءات و جمع المعلومات حول الموضوع و الاحاطة ببعض جوانبه كما تم تحديد المفاهيم العامة لمتغيرات الدراسة و مكان إجراء الدراسة.
- **المرحلة الثانية:** تحديداً ومع بداية السنة الجامعية 2015-2016 قمنا بجمع المعلومات النظرية المتعلقة بالموضوع بالتزامن مع ذلك قمنا بإعداد استمارة تجريبية لتحقق من مدى تجاوب المبحوثين و عرضها على مجموعة من الأساتذة للتحكيم قمنا بإعداد استمارة نهائية بموافقة الأستاذ المشرف ، حيث باشرنا مباشرة بالتوزيع الكلي للاستمارات بتاريخ 2016-01-07 و بتاريخ 2016-01-31 تمكنا تقريبا استرجاع ما يمكن استرجاعه من الاستمارات حيث أن الفترة كانت فترة امتحانات و هو أمر سهل علينا ايجاد الاساتذة لتوزيع الاستمارات ولكن صعوبة كانت في الاسترجاع.

<sup>1</sup> - انظر الملحق رقم (07)

○ المرحلة الثالثة: و هي مرحلة التفريغ و التحليل حيث مباشرة و بعد استرجاع الاستمارات باشرنا بتفريغها إلكترونياً ببرنامج SPSS ثم استخراج الجداول و التحليل و ذلك كان بدءاً من 01-02-2016

ب-المجال البشري: إن المجال البشري لهاته الدراسة يتمثل في مجتمع الدراسة و الذي يتألف من مجموع الأساتذة الدائمين بالجامعة و الذي قدر عددهم ب : 384 أستاذ.  
4-8 عينة الدراسة:

نظراً لطبيعة مجتمع البحث كون الجامعة تحوي خمس كليات مقسمة إلى عدة أقسام، هذا بالإضافة إلى أن هناك أساتذة دائمين و أساتذة مؤقتين فقد وقع اختيارنا على عناصر البحث أو المبحوثين الاساتذة الدائمين فقط لكل قسم كون هاته الفئة هي المساعدة لنا في الإجابة على أسئلة الاستمارة وتخدم لنا موضوعنا بصورة كبيرة باعتبارها أكثر خبرة و ممارسة لمهنة التدريس الجامعي من جهة و من جهة أخرى أنه مما لا شك فيه أن الوضعية النفسية و اختلاف وجهات النظر للأستاذ يختلف من حيث أنه أستاذ دائم أو مؤقت أي مثبت بعمله أم لا ، حيث يعني التثبيت في المهنة ضمان شغل دائم و مستقر ، لا بل أن مانعته أن المثبت منذ سنة ليس كالذي تم تثبيته منذ عشرون (20) سنة أو ما يزيد عن ذلك.

و عليه انطلقت دراستنا بمسح شامل لمجموع الأساتذة الدائمين بجامعة أحمد دراية -أدرار- ، و ذلك نظراً لأن العدد يتناسب و إمكانياتنا قمنا بإجراء مسح شامل.  
و عليه انطلقت دراستنا بتوزيع 384 استمارة بحث - وهو عدد الأساتذة الدائمين بجامعة أدرار - على كل الأساتذة بالجامعة ، حيث خصصنا مجموعة من الاستمارات لكل قسم حيث يتكفل رئيس القسم بتوزيع الاستمارات و ذلك بترخيص من إدارة الجامعة .

## 9- الدراسات السابقة :

قد تناولت العديد من الدراسات موضوع الهوية المهنية من جوانب مختلفة و علاقتها بالعديد من المتغيرات و انطلاقاً من ذلك قمنا بالامام -بحدود إطلاعنا- بالدراسات العربية التي تناولت موضوع الهوية المهنية و منه ذات الصلة بالدراسة الحالية و سنوجزها كالتالي:

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

- تحديد المقصود بالهوية التنظيمية
  - تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات.
  - أثر العوامل الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، مدة العمل ) على الهوية التنظيمية.
- و لتحقيق ذلك اختيرت عينة من أربع جامعات و وزعت بذلك استمارة على أعضاء هيئة التدريس و الذي قدر عددهم ب 226 ، أخضعت الاستمارات للتحليل الوصفي بناءً على نموذج يتكون من عدة أبعاد (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية...) حيث خلصت النتائج إلى تصنيفين:

**أولاً :** هناك من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية.

**ثانياً :** هناك من لديهم شعور قوي بالهوية التنظيمية.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، حيث أخيراً قدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلاً على توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع و العمل الجماعي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد اللطيف محفوظ ، أحمد جودة ، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ،رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الاردنية، 2010.

## الدراسة الثانية :

من إعداد الباحثة "عبير فتحي" الشرفا بعنوان الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقطاع غزة لسنة 2011، حيث هدفت هاته الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي و ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي
- ما ترتيب أبعاد الذات المهنية لدى المرشدين .
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الآخرين و المقاييس الفرعية لمقاييس الذات المهنية.

و قد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و قامت بإعداد مقياس تكون من ثمانية أبعاد يشتمل على ( البعد المعرفي ، الأداء المهني، سمات الشخصية، الطموح المهني، القيم المهنية، المكانة الاجتماعية، تقدير الآخرين )

و توصلت الباحثة إلى وجود دلالة إحصائية للمبحوثين بنسبة 87 % و احتل بعد السمات الشخصية على المرتبة الأولى ب 79% و البعد الاج على المرتبة الثانية ب 89% و الطموح المهني على المرتبة الثالثة ب 89%<sup>1</sup>

**الدراسة الثالثة :** من إعداد الباحثة كاري نادية أمينة بعنوان " العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في عالج لسنة 2012 هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال مراحل مختلفة من حياته و بالتالي دورها في تشكيل هويته المهنية و كيف لهاته الأخيرة أن تحدد دوره و مكانته كفاعل إجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة و كل ذلك تم الوصول إليه من خلال الاجابة على التساؤل التالي:

كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات نحو واقعه و مستقبله و نسق قيمي مبني على أساليب التسييرية لمؤسسة الجامعية و ثقافة المجتمع

<sup>1</sup> - عبير فتحي الشرفا، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي، رسالة ماجستير، غير منشورة كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2001.

تتضمن لاتجاه العام و أنماط سلوكهم و معاييرهم الاجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟<sup>1</sup>

**الدراسة الرابعة :** من إعداد الباحث معارف منور بعنوان " الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة " دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني بتلمسان رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص أنثربولوجيا لسنة 2004-2005 .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تشكل الهوية المهنية انطلاقاً من تفاعل العلاقات الاجتماعية في العمل مع مختلف الأطراف، كما أوضحت الدراسة ان التنوع في التجارب المهنية لأساتذة التعليم المهني مع مسؤوليه و مع زملائه و مع مريضيه إلى تنوع لاستراتيجيات السلوكية و بالتالي التنوع في تصور هويته المهنية، حيث اعتمد الباحث على المنهج التحليلي تبعاً لطبيعة الموضوع المراد دراسته، و كأسلوب لتحليل العلاقات الاجتماعية المهنية و تأثيرها على السلوكات التي تنشأ بين مختلف الأطراف المحيطة بأساتذة التعليم المهني في ميدان عملهم لكونهم يمثلون وحدة الدراسة.

أما من حيث التقنيات المنهجية فعلى اختلاف الدراسات السابقة فقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة على اعتبار أن الباحث يعمل في قطاع التكوين المهني و حيث يقوم بملاحظة السلوكات و طبيعة العلاقات داخل هذا التنظيم و اعتمد على تقنية تحليل المحتوى لإجابات أفراد العينة و التي رعى فيها شروط تمثيل العينة و بذلك خلص الباحث لجملة من النتائج على غرار الدراسات الأخرى منها:

اختلاف تمثلات الأساتذة راجع إلى اختلاف الصورة التي يعطيها كل أستاذ عن ذاته، إما بموقع التخصص أو بمنظور المكانة الاجتماعية.

أقرت نتائج الدراسة تحقيقاً دقيقاً حول علاقة الأستاذ بالمتعلم و الإدارة ، كما أوضحت فرقاً في التصورات من خلال التطبيقات اليومية للعمل، و التعمق في تحليل العمل المهني بمقياس علم اجتماع العمل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة الدكتوراه، غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011-2012.

<sup>2</sup> - معارف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم ثقافة شعبية تخصص أنثربولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005.

## مكانة الدراسة الحالية و علاقتها بالدراسات السابقة :

اتجهت الدراسة الحالية إلى بيان دور المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي في تشكيل الهوية المهنية له، حيث أجريت الدراسة لدى الأساتذة الدائمين بجامعة أدرار حيث قمنا بمسح شامل لمجموع الأساتذة و ذلك لتوضيح و تفسير الدور الذي تلعبه المحددات السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، مما يجعل لنا اختصاراً عقلاً و واقعياً لوضعية الهوية المهنية لذا أساتذة التعليم الجامعي، كما تساهم الدراسة الحالية إلى جانب الدراسات السابقة الذكر إلى تحديد المقصود بالهوية المهنية باعتباره مصطلح دخيل و حديث في سوسولوجيا التنظيم من جهة و باختلاف مسمياته - الهوية المهنية ، الهوية التنظيمية هوية المؤسسة ، هوية العمل - حيث كلها تصب في قالب واحد.

من جهة أخرى ما يلاحظ على الدراسات السابقة الذكر و الدراسة الحالية أن معظمها تناولت مهنة الاستاذ خاصة كمهنة و كوحدة أو عينة بحث لإجراء الدراسة و الجامعة أو مراكز التكوين كميدان خصب لها من جهة أخرى .

كما يلاحظ أن كل من دراسة " نادية أمينة " و " معاريف منور " تطرقا على وجه الخصوص أثر التنشئة المجتمعية و التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال المراحل المختلفة من حياته في إبراز هويته المهنية من ذلك تطرقنا بدراستنا إلى الامتثال والالتزام بالقيم دور في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة و كذا تناولنا أثر العلاقات الاجتماعية في إبراز دور الاستاذ الجامعي و مكانته كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة حيث اعتمدنا بهذا الصدد خاصة على دراسة " معاريف منور "، و كيف لجماعات العمل أن تؤثر على سلوك الأستاذ الجامعي و توجيه أفعاله و ممارساته داخل محيط العمل و خارجه.

وقد استفادت الدراسة الحالية من منطلقات الدراسات السابقة الذكر و أهدافها و الاجراءات المنهجية لها خاصة ميدان الدراسة حيث كلها تصب ضمن قالب واحد مما ساعدنا في توضيح المفاهيم المتنوعة حول الهوية المهنية، كما استفدنا من نتائج الدراسات السابقة من أجل مقاربتها مع النتائج الحالية.

و من الملاحظ أن الدراسات في هذا المجال - الهوية المهنية - واسع جداً و يفتح أفقاً للبحث في هذا الموضوع خاصة و ان الدراسات العربية و المحلية تبدو محدودة جداً في حدود إطلاعنا - إذ أغلب الدراسات العربية تناولت الأساتذة الجامعيين مما يجعل هذه



الدراسة تتآزر مع الدراسات المتشابهة في وضع أسس علمية و واقعية حول تشكيل الهوية المهنية، على أن تكون هذه الدراسة مبادرة أولية نأمل من خلالها تطوير المجال البحثي في الهوية المهنية و كذا تشكيلها.

و ما يؤخذ أيضاً على الدراسات السابقة الذكر أنها لم تتناول من الجانب النظري الكم الكافي من المعلومات خاصة ما تعلق بالهوية المهنية على وجه الخصوص، حيث يلاحظ أن كل الدراسات تعمقت في الهوية بشكل عام بنوعيتها الاجتماعية و الثقافية و اقتصرت فقط على بعض التعاريف للهوية المهنية من جهة و دراسات أخرى ركزت على الاستاذ الجامعي في الجانب النظري و أعطته الحجم الكمي الكبير في حين الهوية المهنية اقتصرت على بعض المفاهيم كا التعريف و الأشكال فقط و الامر كذلك لباقي الدراسات الأخرى .  
حيث يمكن ان نرجع ذلك لقلة المراجع في هذا المجال - الهوية المهنية - .

#### 10- صعوبة البحث :

من الممتع أن يجد الباحث نفسه باحثاً يلتمس الواقع من حوله ينأى عن الذاتية و الأحكام المسبقة ، مستحضراً الكم المعرفي الكافي للتفسير السوسولوجي ، فالبحث و الغوص في موضوع الهوية المهنية يسمح بالتعبير عن مختلف الممارسات و تفسير العديد من المواقف إزاء البيئة الداخلية و الخارجية للعمل ، حيث لم تعترينا اية صعوبة فيما تعلق بموضوع البحث أو مدى حساسيته للمبجوثين ، لكن هذا لا يمنع من خلو اي بحث علمي من أية صعوبات إذ أجد أنا شخصياً أن حلاوة تلك الصعوبة هي إمكانية تخطيها و التصدي لها و بالتالي تجاوزها و هو الأمر الذي سعينا له ، إذ تهون تلك الصعوبات فور تخطيها و تصبح من الماضي ، و ما يجدر بالذكر هي فقط تلك الصعوبات التي لم يتمكن الباحث من تخطيها و بالتالي فالصعوبة البحث التي لم نتمكن من تجاوزها تمثلت في عدم امكانية استرجاع جميع الاستثمارات الموزعة من طرفنا مما استعصر علينا القول بإجراء مسح شامل رغم عدة محاولات .

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي

إلى والداي أطلال الله في عمرهما .

إلى أعز ما لدي في هذا الوجود ، إلى سندي دوماً ، أخوتي وأخواتي

إلى من قاسموني عناء النجاح وفرحة الايام

خديجة ، أسماء ، جمعة ، أمال ، نورة ، رشيدة

إلى زملائي في العمل من أساتذة وإدارين و عمال بمتوسطة جعفر ابن أبي طالب

إلى كل شيوخه ومعلمي وأساتذتي جزاهم الله عنا خير الجزاء

إلى الاخ بن موشيش محمد الذي أظهر هذا العمل في صورته النهائية

إلى كل زملاء الذين جمعني بهم أيام الدراسة أو العمل متمنية لهم التوفيق والنجاح

ألى كل من يحمل راية العلم والمعرفة

إلى الله عز وجل

أهدي بحثي

## شكر و عرفان

يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام والعرفان لاساتذتي الفاضل الذي أشرف على

عملي هذا مرشداً وموجهاً ومعلماً الأستاذ شويحات كريم

كما تتقدم بالشكر والتقدير والإمتنان لكلا الأستاذين لعلى بوكميش ورضا نعيجة وعلى تكريسهم لنا

الوقت رغم كثرة أعمالهم فلهم منا جزيل الشكر والتقدير

كما تتقدم بالشكر لكل أعضاء هيئة التدريس إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية و ما أولوه لنا من

حسن توجيه و الارشاد إلى النهج الصحيح ونخص بالذكر الأستاذ اعراب علي

كما تتقدم بالشكر والتقدير والإمتنان إلى كل أساتذتنا بمدرسة الدكتوراه علم الاجتماع منظمات و

مناجنت بجامعة الجزائر-2- ونخص بالذكر الأستاذنا القدير مقراني الهاشمي والأستاذ خريش عبد

القادر ، و الأستاذ العايب سليم ، الأستاذ دريدش حلمي ، الأستاذ بوكربوط عز الدين

و الشكر موصول ايضاً لجميع عمال و موظفين و أساتذة جامعة ادرار لما بدلوه من صدق و مساعدة و

حسن التعاون.

وأخيراً تتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من السادة أعضاء المناقشة على الجهد الذي سيبدلونه و

الملاحظات و الآراء القيمة لإثراء هذا العمل.

و في الختام نسأل العلي القدير أن يجزي الجميع خير الجزاء و يوفق الجميع و الصلاة و السلام على سيد

الخلق أجمعين.



الإطار النظري

للدراسة

## الفصل الثاني: السلطة الرمزية في المجال الاجتماعي للجماعة العمل

### و العلاقات الاجتماعية \_ المحددات الاجتماعية \_

#### تمهيد

أولاً : جماعة العمل بالمؤسسة

1-1 : مفهوم جماعة العمل

2-1 : نمو و تطور جماعة العمل بالمؤسسة

3-1 : تصنيفات لأهم انواع جماعات العمل

4-1 : أسباب إندفاع الفاعل إلى الجماعة غير الرسمية بالمؤسسة

ثانياً: السلطة الرمزية لجماعة العمل و تأثيراتها

1-2 : محددات تشكل جماعة العمل

2-2 : استراتيجيات لتحقيق تفاعل الجماعات داخل التنظيم

3-2 : جماعة العمل غير الرسمية ضمن التنظيم الرسمي

4-2 : السلوك المتوقع للجماعات العمل داخل التنظيم

ثالثاً : العلاقات الاجتماعية

1-3 : مفهوم العلاقات الاجتماعية

2-3 : اشكال العلاقات الاجتماعية

3-3 : عوامل تشكل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

4-3 : العلاقات الاجتماعية كمتغير مفسر لثقافية المؤسسة.

استنتاج .

المحددات الاجتماعية \_**تمهيد**

تأخذ دراسة الجماعات في العصر الحالي اهتمام معظم الباحثين في ميادين علم النفس، وعلم الاجتماع على السواء، لما لها من أهمية قصوى في التأثير على أفراد أعضاء هذه الجماعات، و في المنظمات و المؤسسات الحديثة بصورة عامة ولقد شغل موضوع الجماعة حيزا هاما في أدبيات التنظيم فالجماعات على مختلف أشكالها توجد باستمرار في المنظمات و ضرورية لما لها من تأثير على الأداء التنظيمي ككل.

فقد بدأ الاهتمام بدراسة الجماعات و دينامياتها في أواخر الثلاثينيات من القرن الماضي خصوصا على يد (كورت ليفين) أحد علماء مدرسة المجال الكلي في وقت كان فيه علماء النفس ينكرون عموما وجود أي حقيقة للجماعة فالأفراد وحدهم الذين لهم وجود، ومن هنا سوف نتطرق بالبحث والدراسة عن ماهية جماعات العمل باعتبارها المحرك الأساسي و بوصفها المحرك الاجتماعي للسلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

المحددات الاجتماعية**1-جماعات العمل داخل المؤسسة****1-1 : مفهوم جماعات العمل**

لقد استقطب موضوع الجماعات اهتمام الكتاب والباحثين من مختلف العلوم السلوكية، ونتيجة لذلك ظهرت تعريفات عديدة للجماعة، وسوف نسلط الضوء على بعضها فقط بما يتيح لنا التعرف عليها واستنباط أهم خصائصها و سماتها بصورة عامة: يرى معجم العلوم الاجتماعية "أنه لكي يكون للتعريف دلالة يجب أن يرتبط بنوع البناء المتكامل، لا بمجرد مجموعة من الأفراد. ولذلك فالأفراد يشكلون جماعة إذا حدث بينهم طراز محدد من الاندماج، يمكن تحديد درجته".

أما تشارلز كولي فقد وضع تعريفاً للجماعة حدده بخمسة خصائص هي :

**1-تواصل الوجه للوجه** 2- عدم تخصيص نوع التواصل 3- دوام نسبي 4- قلة

عدد الأشخاص المتواصلين 5- الألفة النسبية بينهم

إلا أن هذا التعريف يبدو أنه مقتصر على روابط التواصل، و الألفة و يهمل المعايير و الضوابط التي تمارسها الجماعة على أعضائها .

و قد ذهب "سميث smith" إلى أن "...الجماعة الاجتماعية تتألف من مجموعة من الأعضاء يدركو وحدتهم الجماعية، ولديهم المقدرة على العمل، أو أنهم يعملون بالفعل بطريقة متحدة إزاء البيئة التي تجمعهم"<sup>1</sup>

و بهذا يكون سميث قد اعتبر معيار العمل هو أساس وجود الجماعة ، و لكننا قد نعثر على أفراد يشكلون جماعة ولا تجمعهم بيئة عمل واحدة كالأسرة

يعرف الكاتب (David) الجماعة بأنها "عدد الأفراد و تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها"

<sup>1</sup> - حسان الجيلالي ،الجماعات في التنظيم - دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة- ديوان المطبوعات



المحددات الاجتماعية

وعرفها آخر على أنها "عبارة عن مجموعة فردين أو أكثر يعتمدون على بعضهم البعض في أداء وظائف معينة و ذلك لتحقيق أهداف مشتركة"  
 أما "Kinick.kreitner" فقد عرف الجماعة بأنها مجموعة اثنين أو أكثر يتفاعلون بحرية أو يشاطرون أهدافا ومعايير الجماعة ولهم هوية مشتركة<sup>1</sup>  
 يمكن من خلال هذه التعاريف نرى في التعريف الأول والثاني خاصة أشار إلى عامل التفاعل من الأفراد بينما التعريف الثالث تطرق إلى مفهوم آخر وهو مفهوم الهوية المشتركة.

كما يمكن تعريف الجماعة واعتبارها "تجمع للعدد صغيرا نسبيا من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم وخلال اللقاء والمواجهة المباشرة (وجهها لوجه) ويشعرون فيها بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء لعضوية جماعة واحدة"<sup>2</sup>  
 من خلال هذا التعريف الأكثر دلالة وتوضيحا على أن التجمع التلقائي بين الأفراد كركوب حافلة مثلا أو التجمع من أجل مشاهدة فيلم سنيماي لا تنطبق عليهم صفة الجماعة لعدم وجود تفاعل مخطط أو مستمر فيما بينهم.

وفي تعريف آخر يمكن القول: "هي تجمع لعدد من الأفراد لا يقل عن اثنين يرتبطون فيما بينهم بعلاقات سيكولوجيا ظاهرة، وفي خلال فترة زمنية ثابتة نسبيا ويتقاسمون فيما بينهم قيما واتجاهات متقاربة، ويتبعون في تصرفاتهم قواعد سلوكية معينة"  
 من خلال سرد مجموعة من التعاريف يمكن استخلاص خصائص الجماعة التنظيمية وهي كالتالي :

- ضرورة وجود عدد من الأعضاء لا يقل على اثنين.
- ضرورة وجود تفاعل و اتصال مستمر بين أعضاء الجماعة.

<sup>1</sup> -حسين مريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن 2009، ص 153.

<sup>2</sup> -كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط4، الاردن، 2010، ص175.

المحددات الاجتماعية

- ضرورة وجود ثبات نسبي للجماعة (استمرارية العلاقة بين أفراد الجماعة).
- ضرورة جود أهداف واحدة ومصالح مشتركة.
- ضرورة وجود عدد من القيم والمبادئ وقواعد للسلوك تحكم أعضاء الجماعة.
- ضرورة وجود أدوار محددة ومتوقعة لأعضاء الجماعة.1
- ضرورة الشعور بالانتماء للعضوية الجماعية.
- وعي وإدراك الفرد للآخر.2

**1-2 : نمو وتطور جماعات العمل بالمنظمة**

يجمع الكتاب والباحثون على أن الجماعات ليست ساكنة، بل دينامية تنمو و تتطور، وتنمو بعدة مراحل متميزة من خلال حياتها أثناء عمل الأفراد وتفاعلهم مع بعضهم البعض مثلما في ذلك الانسان ،فتزداد تماسكا وتشدد وتقوي روابط الثقة والتفاهم والألفة والمودة والتآزر بين الأفراد غير أن بعض الجماعات لا يحالفها النجاح كثيرا فتستمر لوقت طويل مجموعة أفراد بدون روابط ومشاعر قوية مع اتفاق الباحثون حول نمو وتطور الجماعات و لكنهم لم يتفقوا على تحديد هذه المراحل ومدتها وتتابعها وطبقية كل منها، وقد تطورت نماذج كثيرة منها نموذج الكاتبيين (Nerwstrom-David) وهو أكثر النماذج قبولا وواقعية ويقترح النموذج المراحل الأربع الآتية لنمو وتطور الجماعة.

-يتعرف الأفراد على بعضهم البعض، فيتعرفون على المهام/عمل الجماعة.

2-يتطور النزاع والخلاف حول قضايا المكانة والمنزلة والسيطرة والاتجاه المناسب للجماعة.

3-تتطور المعايير وقواعد سلوكية للجماعة،تنظم وتضبط سلوك الأفراد وتنمو مشاعر التعاون بين الأفراد.

4-يتم التكامل للأدوار الوظيفية للأفراد،ومن تم انجاز الأعمال المتنوعة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ،الدار الجامعية،الاسكندرية،2004،ص ص 196 . 195

<sup>2</sup> -حسين مريم،مرجع سبق ذكره،ص154.

المحددات الاجتماعية**1-3: تصنيفات لأهم أنواع جماعات العمل بالمؤسسة**

الجماعات عديدة ومتنوعة بالإضافة إلى أنها تتداخل فيما بينها فنجد الفرد مثلا عضوا في جماعة ما بمنظمة و عضوا في نقابة أو لجنة ثقافية وغيرها ويصف الكتاب والباحثون الجماعات وفق معايير وأسس متعددة مثل الهدف أو الحجم ومدى الألفة ودرجة التطور وغيرها فهناك الجماعات الرسمية وغير الرسمية والجماعات الأولية والجماعات الثانوية والجماعات المرجعية والجماعات العضوية والجماعات الصغيرة والجماعات الكبيرة ولكل نوع خصائص وتأثيره على الفرد وأعضاء الجماعة،ومن أهم التصنيفات يمكن أن نتخذ الآتي:

**الجماعات الوظيفية:** وتتكون من جميع الأفراد الذين يخضعون لإشراف وتوجيه رئيس واحد ويمكن أن تسمى دائرة أو قسم أو شعبة، وغيرها .

**جماعة فريق العمل:** وتتكون غالبا من عدة أفراد من نفس الدائرة تتشكل لانجاز مهمة أو مشروع معين.

**فريق العمل المؤقت:** وتتشكل هذه الجماعة من مثلين من عدة وحدات تنظيمية لانجاز مهمة أو حل مشكلة معينة لها علاقة بتلك الوحدات وتنتهي الجماعة بانتهاء الغرض الذي شكلت لأجله.

**اللجان:** وهي جماعات تتشكل من ممثلين من عدة وحدات تنظيمية لمعالجة قضايا ومشاكل ذات صفة استمرارية وتهم هذه الوحدات.

**التحالفات:** وهي ليست ذات صفة رسمية وتضم مجموعة أفراد معينين بتحقيق غرض معين في سبيل النهوض بأهداف الفرد.

**جماعات الصداقة والزمالة:** وهي تظم أفراد متشابهين في الخبرة والعمر والميول والاتجاهات والحالة الاجتماعية وغيرها، بهدف اشباع الحاجات الاجتماعية لدى الأفراد.

<sup>1</sup> - حسين مريم، مرجع سبق ذكره، ص157.

المحددات الاجتماعية \_

**الجماعات غير الرسمية:** وتنشأ هذه الجماعة طوعية وتلقائياً من أفراد المنظمة نتيجة التفاعل بينهم، ليس بقرار أي سلطة.<sup>1</sup>

**جماعة الضغط :** تنشأ هذه الجماعة من اجل تطوير و تحسين اوضاع الأفراد المنتسبين إليها مثلاً تحسين شروط الاستخدام و ظروف العمل.<sup>2</sup>

**1-4 : أسباب اندفاع الفاعل إلى الجماعة غير الرسمية في المؤسسة:**

إذا كانت صفة بني البشر أنهم اجتماعيون بطبعهم، فإن الفرد داخل المؤسسة إضافة إلى أنه اجتماعي بطبعه فإن هناك عوامل كثيرة تدفعه إلى تكوين وبناء جماعة اجتماعية تكفله، من أهمها:

\_ **"الحاجة للانتماء:** العديد من الأفراد يفضلون العمل الذي يتوقف نجاحه على العمل الجماعي بدلاً من الجهد الفردي لذلك فإنه يحاول الانتماء إلى الجماعة ويطور علاقته الاجتماعية التي توثق العلاقة بين الأفراد.

\_ **الحاجة إلى الأمن:** من خلال الانتماء إلى الجماعة بحيث يمكن للأفراد التعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية معتمدين على حماية الجماعة.

**الحاجة إلى بناء شبكة من العلاقات:** يرى الفاعل بان الجماعة توفر له مجموعة من العلاقات التي تساعده في بناء سلطة رمزية وأخرى فعلية داخل المؤسسة كما تساعده العلاقات في قضاء مصالحه الشخصية

\_ **الحاجة إلى التقدير:** توفر الجماعة للفرد رغبة التقدير داخل الجماعة بين أعضائها وخارجها من خلال الشهرة المكتسبة والتي ترفع من قيمة الفرد.

\_ **الحاجة إلى تأكيد الذات:** الدخول في جماعات يتيح للفرد فرصة لتطوير وتحسين مهاراته من خلال تبادل الأفكار والآراء والمعلومات مع الأعضاء.

<sup>1</sup> - حسين مريم، مرجع سبق ذكره، صص 154-155.

<sup>2</sup> - محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر و التوزيع، ط6 عمان، 2013، ص

المحددات الاجتماعية

**الحصول على المعلومات:** تعتبر الجماعة غير الرسمية وسيلة رئيسية لإشباع حاجات الفرد ورغباته في الحصول على المعلومات ومعرفة ما يدور حوله من أمور، حيث أن مصادر المعلومات الرسمية قد تكون قاصرة عن إشباع حاجات الفرد<sup>1</sup>.

**2-السلطة الرمزية لجماعات العمل و تأثيراتها****2-1 : محددات تشكل جماعات العمل بالمؤسسة و فعاليتها**

هناك الكثير من المؤثرات والعوامل التي تحدد الجماعات في المنظمة ويمكن استخلاصها كما وردت في عدة أبحاث ودراسات،ويمكن عرضها في ما يلي:

-القرب المكاني -تشابه المهن والوظائف -السن والأقدمية في العمل  
-العمر -الجنس -الحالة العائلية،الجنسية -الانتماء الديني والشخصي -العامل  
الايكولوجي -تقارب المكانة الاجتماعية.2

ونظرا لأهمية هاته العوامل في نشوء وتشكيل الجماعات غير الرسمية،رأينا أن نتوقف عند بعضها بشئ من التفصيل والتوضيح،حتى تعطي لكل عامل حقه في الشرح والتحليل

**1-القرب المكاني:**يعتبر القرب المكاني من أهم العوامل في تشكيل جماعات العمل فبواسطة المكان يلتقي العمال و يتفاعلون والقرب المكاني أيضا يدعم أوامر الاتصالات بينهم ،ويؤدي إلى نشوء العلاقات الاجتماعية،فالأشخاص الذين يعملون في عنبر واحد يتجهون إلى الاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية بحكم التقارب الفيزيقي بينهم نتيجة للتفاعل المستمر الذي ينشأ في بيئة العمل.

**2-تشابه المهن والوظائف:**تشابه المهن والوظائف يؤدي إلى تشل جماعات العمل غير الرسمية فالعمال يشكلون جماعات مع بعضهم،تختلف من تلك الجماعات التي

<sup>1</sup> حسان الجيلالي ، الجماعات في التنظيم - دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة، مرجع سابق ص ص 117-118.

<sup>2</sup> -حسان الجيلالي،التنظيم والجماعات،دار الفجر للنشر والتوزيع ،ط1،الجزائر،2008،ص161.

المحددات الاجتماعية

يشكلها العمال ، فالوظيفة التي يشغلها العامل تؤثر في اختياره للزملاء بل وتربطه بزملائه برباط متين.

3- **السن والأقدمية في العمل**: فالعمال كبار السن يدخلون في علاقات وتفاعلات مع بعضهم ويشكلون جماعات عمل غير رسمية، ذلك أن ثقافة وتقاليد العمال المسنين تختلف في كثير من الأحيان في ثقافة الشباب، وقد يقع صراع بين الجيلين في بعض القيم والمعايير الاجتماعية لذلك يميل الشباب في جهتهم إلى تكوين جماعات غير رسمية لا تنظم إلا العمال الذين يتقاربون في السن أو والأقدمية في العمل .

4- **المكانة الاجتماعية**: وهي الدرجة التي يجعل عليها الفرد باعتباره عضوا في المجتمع المحلي، وعضوا في جماعة العمل داخل المؤسسة لذلك نجد البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة<sup>1</sup>

كما أن المكانة الاجتماعية تشير إلى "وضع الفرد أو الوضع الاجتماعي للجماعة أو الوظيفة أو الدور الذي يقوم به الفرد، ويعبر عن ذلك بالعلوية أو السفلية"<sup>2</sup> وقد يقع خلط وتداخل بين المكانة، والدور فالالتباس بين المصطلحين قد يقع لان الوضع الذي يشغله الفرد على أساس عمره أو جنسه يعتبر مؤشرا لدوره ومكانته داخل المجتمع ولهذا قدم لنا لينتون Linton تعريفين مزدوجين للمكانة والدور ويعني الأول مجموعة من الحقوق والواجبات مخصصة لوضع ما في المجتمع ويعني الثاني نوع معين من السلوك مترتب على مثل هذه الحقوق والواجبات"<sup>3</sup>

وبالتالي فالمكانة تشير إلى "الوضع في الجماعة والمجتمع وتعتمد على تقييم الجماعة للأشخاص والأدوار"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - حسان الجبالي ، التنظيم والجماعات، مرجع سبق ذكره، صص 161-162.

<sup>2</sup> - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع النفسي (المجتمع و الثقافة و الشخصية) مؤسسة شباب الجامعة 2005، الإسكندرية ص 22.

<sup>3</sup> - علي عبد الرزاق حليبي ، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، 2003، صص 21.

<sup>4</sup> - عصام محمد منصور، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الخليج، عمان، الاردن، 2010، صص 77.

المحددات الاجتماعية

فالمكانة التي يتمتع بها الأفراد تساعدهم على التشكيل في تنظيمات غير رسمية وقد تكسب هاته المكانة في المجتمع المؤسساتي الذي يعمل فيه الفرد، وقد تكون من المجتمع المحلي بصورة عامة<sup>1</sup>

5- **التفاعل Interaction**: فمن خلال التفاعل والاتصال المكثف يستطيع الأفراد أن يتعاملوا ويتكيفوا مع بعضهم البعض وينشأ فيما بينهم بالانتماء للجماعة.

6- **التماسك Cohesin**: ويعني ترابط أفراد الجماعة وتوحدتهم واستعداد كل منهم لمساعدة الآخر.<sup>2</sup>

وقد دلت الكثير من الدراسات أنه حالات الترابط القوي فان أفراد الجماعة يتكون لديها دافع البقاء في الجماعة وذلك بعكس الحالات الى يكون الترابط فيها ضعيفا حيث يميل الأفراد إلى ترك الجماعة، لذا فإن هناك علاقة قوية بين الترابط والتفاعل بين أفراد الجماعة.

7- **المعايير السلوكية Norms**: هي القواعد السلوكية التي تحدد الجماعة وهي التي توفر للفرد الأساس اللازم للتعرف بسلوك أعضاء الآخرين، ومن أجل تفهم صحيح لتطور هاته القواعد ومدى تأثيرها على سلوك الجماعة فلا بد من معرفة الآتي:

- إن الجماعة لا تضع القواعد السلوكية عشوائيا بل تضع القواعد التي هي ذات فائدة و أهمية لها.

-تطبق بعض هاته القواعد على جميع أعضاء الجماعة بينما يطبق البعض الآخر على أفراد معينين.

-تتفاوت درجة تقبل القواعد من قبل الأفراد في الجماعة.

8- **القيادة**: تعتبر القيادة من أهم المحددات في هيكلية الجماعة، إلا أنه لا بد من الإشارة إلى وجود نوعين من القيادة، القيادة الرسمية وهي التي تحدد سياسات التنظيم وتعطي الفرد حق التدخل في شؤون مرؤوسيه وتوجيههم ومكافأتهم وعقابهم

<sup>1</sup> -حسان الجليلي، التنظيم والجماعات، مرجع سبق ذكره، ص163.

<sup>2</sup> -حسين مريم، مرجع سبق ذكره، ص161.

المحددات الاجتماعية

وتقييمهم، والقيادة غير الرسمية وهي الدلالة على الشخص الذي يعطي السلطة من قبل أفراد الجماعة أنفسهم لأنه يمثل قيمهم ويساعدهم في تحقيق أهدافهم المشتركة والتوصل إلى حلول مرضية لمشاكلهم وعادة ما يكون الممثل للجماعة في مواجهة الإدارة أو أي مجموعة أخرى.1

**9- العلاقات الاجتماعية:** فالأعضاء يجب أن يتلاقوا بشكل دوري لمناقشة بعض الأمور ذات الاهتمام المشترك والعمل معا لتحقيق بعض الأهداف وانجاز بعض المهام المطلوب عملا جماعيا.

**10- القيم:** أي وجود شئ مشترك يؤمن به أعضاء الجماعة، كالقيم والمبادئ و الأفكار، فيمكن أن يتقاسموا هدافا مشتركا، كالدفاع عن وظيفتهم أو اهتماما معين كالأمن أو مواجهة خطر مشترك كاحتمال غلق المؤسسة.

**11- الأدوار:** فكل عضو في الجماعة يلعب دورا محددًا ويتكون دوره من توقعات الأعضاء الآخرين وتوقعاته عن نفسه، ويسهم دور العضو في تحقيق الهدف الذي تسعى إليه الآخرين.2

أما العوامل الأخرى التي تؤدي إلى تشكيل العمال في جماعات عمل غير الرسمية كعامل الجنس أو الحالة العائلية أو الانتماء الديني والطائفي أو العرفي كلها عوامل متداخلة ومترابطة إلا أنها ليست بالعوامل الأساسية والجوهرية، فهي تشكل جماعات عمل لذا لم نركز عليها كثيرا في هذا الجانب النظري ولم نفصل فيها. وفيما يخص العوامل السابقة الذكر، فلا يمكن فصلها عن بعضها فهي مترابطة ومتشابكة وتكمل بعضها البعض، فلا يمكن اعتبار جماعة ما تقوم أو تتحدد وتتشكل بعيدا عن تلك العوامل.

1- كامل محمد المغربي، مرجع سبق ذكره ص ص 183-185.

2- كريم ناصر علي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 103-104.

-انظر الجانب التطبيقي أكثر تفصيلا.



المحددات الاجتماعية**2-2 : استراتيجيات لتحقيق تفاعل الجماعات:**

رغم التعددية في الاستراتيجيات التي تستخدمها التنظيمات المختلفة من أجل تحقيق لأداء المرغوب فيه من خلال الجماعات إلا أنه يمكن تلخيصها فيما يلي:

-القوانين و الإجراءات:وهي الأنشطة التي يجب القيام بها والسلوك الذي يجب أن يتم بين جماعة لتخفيض نسبة المفارقات بين الأهداف أو الغموض في المهمة.

فتحديد الأهداف و الأنشطة الواجب استخدامها و الإجراءات التي يجب إتباعها جميعا في حل النزاع إلى عميد الكلية.

-التخطيط:من أساليب التوصل إلى أداء جيد من خلال تفاعل الجماعات مع بعضها هو أسلوب تحديد الدور و المسؤولية لكل الجماعات مسبقا أي من خلال التخطيط التقدمي.

-الوساطة: عندما تصبح العلاقة بين جماعتين أو أكثر كبيرة ومعقدة عندها تصبح مهمة الوساطة ضرورية من أجل تسهيل تدفق المعلومات بين الجماعات وحل المشكلات قبل استعصائها.1

**2-3 : جماعات العمل غير الرسمية ضمن التنظيم الرسمي:**

يختلف التنظيم غير الرسمي الذي ينبع من الأفراد أنفسهم عن التجمع الرسمي الذي ينبع عن السلطة الرسمية في شكل إدارات أو أقسام،فليس هناك تطابق بينهما،إلا أن طبيعة العلاقات في الجماعات غير الرسمية يمكن أن يكون لها أثر ملموس على التنظيم الرسمي في النواحي التالية:

**الاتصالات:** إن شبكة الاتصالات غير الرسمية (Grapenine) تعطي فرصة للرئيس في التعرف على حقيقة مشاعر المرؤوسين ومواقفهم،كما أنها وسيلة تمكنه من استخدامها في نشر الحقائق والمعلومات التي لا يريد أن يتلقاها المرؤوسون عن طريق شبكة الاتصال الرسمية.

<sup>1</sup> -كامل محمد مغربي،السلوك التنظيمي،مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم،مرجع سبق ذكره،ص194.

المحددات الاجتماعية \_

**الإنتاجية:** كلما كان الفرد أكثر حرصا على عضوية الجماعة كما كان أكثر تمسكا بقوانينها ومعاييرها، ومن هاته المعايير ما يعرف بالإنتاجية والتي تتعلق بمستوى الإنتاج الذي يجب أن يلتزم به جميع أعضاء المجموعة ولن تقوم الجماعة غير الرسمية بالتعاون مع الإدارة الرسمية إلا إذا شعرت بأن الإدارة الرسمية تتفهم أهدافها ومصالحها. وكدراسة قام بها ليكرت أن الجماعات التي تتميز بدرجة عالية من التلاحم والترابط تعطي إنتاجية أكبر من الجماعات غير المتلاحمة، كما أن الجماعة تعتمد على تقيد الإنتاج بحيث لا يزيد عن مستوى معين تتفق عليه الجماعة وذلك لأسباب أهمها :

منع الأعضاء المتميزين بالإنتاج العالي خوفا من كشف ضعف زملائهم في الجماعة .

محاولة الحصول على حوافز مادية على الأفراد المجموعة.

وتجدر الإشارة إلى عدم فهم بأن العلاقة بين المجموعات غير الرسمية والجهات الرسمية دائما متناقضة ولا يمكن لقاءها والعكس، أنه بالإمكان إحداث تكامل بين التنظيم الرسمي والجماعات غير الرسمية.<sup>1</sup>

**4-2 : السلوك المتوقع للجماعات داخل التنظيم**

يذهب الدكتور " نحمد الجوهري" إلى أن الجماعات غير الرسمية تعتبر بمثابة "الترموتر" لتوضيح المناخ السائد في المؤسسة فهي تجسد الطبيعة المزدوجة للبناء الاجتماعي للمؤسسات.

فعن طريق الجماعات يمكن معرفة أوضاع المؤسسة، هل يسودها التوازن و الاستقرار أن الصراع و النزاعات و في كلتا الحالتين ما هو السلوك الذي يمكن أن نتوقعه من الجماعة في حالة السلب و في حالة الإيجاب

و بهذا الصدد يورد الدكتور " محمد علي شهاب" أربع حالات تصف العلاقة بين تماسك الجماعة و الأهداف التنظيمية، و هذه الحالات هي متوقعة الحدوث في المؤسسات و يمكن إيجازها كما يلي:

<sup>1</sup> -كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، مرجع سبق ذكره، ص 185-186.

المحددات الاجتماعية

**الحالة الأولى تتميز ب :**

- 1- هناك درجة عالية من التماسك و ارتباط الجماعة
- 2- الجماعة تتقبل الأهداف التنظيمية و توافق عليها
- 3- سلوك الجماعة يمكن أن يكون إيجابياً إذا نظرنا إليه من وجهة التنظيم الرسمي

**الحالة الثانية تتميز ب :**

- 1- درجة عالية من التماسك و ارتباط الجماعة
- 2- أهداف الجماعة غير متفقة مع أهداف التنظيم الرسمي
- 3- السلوك الأكثر حدوثاً هو السلوك السلبي إذا نظرنا إليه من خلال التنظيم الرسمي

**الحالة الثالثة و تتميز ب :**

- 1- درجة تماسك الجماعة منخفضة.
- 2- أهداف أعضاء الجماعة لا تتفق مع أهداف التنظيم الرسمي.
- 3- سلوك الأعضاء سيكون سلبياً من وجهة نظر الأهداف التنظيمية .

**الحالة الرابعة و تتميز ب :**

- 1- درجة تماسك الجماعة منخفضة
- 2- هناك اتفاق بين أهداف الجماعة و أهداف التنظيم
- 3- هناك احتمال أن يكون سلوك الجماعة متسم بالاجابية من وجهة نظر التنظيم الرسمي.

4- السلوك الايجابي للجماعة ينظر إليه على أساس السلوم الفردي و ليس السلوك الجماعي، لان درجة تماسك الجماعة تتميز بالانخفاض

ومن هذا المنطلق يتضح مرة اخرى أن الجماعات غير الرسمية بمثابة " الترمومتر" لقياس درجة حرارة المؤسسة، فعن طريقها يمكن معرفة الجو الذي يسود داخل

المحددات الاجتماعية

المؤسسة، هل هو جو السلبية و الإهمال و التمارض، و التغييات أن جو تماسك و الانتاجية المرتفعة المعنوية العالية؟<sup>1</sup>

**3- العلاقات الاجتماعية****3-1 : مفهوم العلاقات الاجتماعية :**

يعرف مفهوم العلاقات الاجتماعية على أنها مجموعة من الروابط المتبادلة بين الأفراد و جماعات المجتمع التي تنشأ عن اتصال بعضهم البعض، وتفاعل بعضهم ببعض مثل روابط القرابة و الروابط التي تقوم بين أعضاء الجمعيات التعاونية و أعضاء المؤسسات الاجتماعية و أبناء الطبقات المجتمع... الخ .

"هي شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي داخل المجتمعات المبنية على أساس من الصراع و التعاون للوصول إلى توازن و اندماج في الجماعات، وفي سلسلة التغيرات ضمن اطار العلاقات الاجتماعية "

"مجموعة النشاطات التواصلية بين المدرسين و المدرسين و التي تبنى على أساس من الود و الاحترام و التفهم و التقبل، ويمكن قياسها اجرائياً بالدرجة التي يحددها الناس على المقياس المعد لهذا الغرض"<sup>2</sup>

هي صورة تُصوّر التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر، بحيث يتكون لدى كل طرف صورة عن الآخر، والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منهما للآخر ومن صور هذه العلاقات: الصداقة، والروابط الأسرية والقرابة، وزمالة العمل والمعارف أو الأصدقاء والعزلة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - حسان الجيلاني، التنظيم و الجماعات، مرجع سبق ذكره ، ص ص 183 184

<sup>2</sup> - نتيجة جيمايوي ، أثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي ، مجلة كلية الآداب و العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 06 ، جانفي 2010 ، ص 301

<sup>3</sup> - بولفة غياث، مبادئ التسيير البشري ، دار النشر والتوزيع وهران ، ط2 ، 2004 ، ص 87

المحددات الاجتماعية**2-3 : أشكال العلاقات الاجتماعية :**

يمكن أن نصف أشكال العلاقات الاجتماعية إلى أربع أنواع أو أشكال و هي تشمل جميع نواحي الحياة الاجتماعية بما في ذلك المؤسسة، حيث تظهر فيها أنماط من علاقات العمل بين المراكز الوظيفية للعاملين

**أولاً : العلاقات الاجتماعية العمودية :**

وهي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية مختلفة من حيث المنزلة و المركز و الدور، و طبيعة المهام أو الخدمة كما العلاقة بين الرئيس المؤسسة و مدير القسم فرئيس المؤسسة يحتل مركزاً وظيفياً أعلى من رئيس القسم. و يتم في الغالب التفاعل الاجتماعي و بناء العلاقات عمودياً من أعلى إلى أسفل أو العكس، وذلك عن طريق وسيلة الاتصال بين الرؤساء و التابعين لهم .

**ثانياً : العلاقات الاجتماعية الأفقية**

و هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية وظيفية متساوية كاتصال مدير الانتاج بمدير البحوث و الدراسات حول ضرورة القيام بدراسة حول معرفة أسباب انخفاض انتاجية العمال، و العلاقة الاجتماعية الأفقية يمكن أن تقع بين الذين يشغلون مراكز مهنية متساوية أو قسم أو مصلحة أو أقسام و مصالح مختلفة.

**ثالثاً : العلاقات الاجتماعية الرسمية**

و هي العلاقة التي يحدد أسسها و مفاهيمها القانون و النظام الداخلي الرسمي للمؤسسة، ويهدف إلى ضمان المؤسسة لأعمالها، كما ينص على تحقيق أهدافها التي تصب في أداء العمل، وتحقيق أهداف الأفراد، واستمرارية المؤسسة في أنشطتها و القانون الرسمي للمؤسسة يحدد الأدوار الوظيفية لأفرادها، ويكرس واجباتها و حقوقها الاجتماعية. كما يطلق عليها البعض بالعلاقات الاتفاقية و التي هي محددة بمعايير منظومة القيم المتفق عليها، وليست مختارة بحرية.

المحددات الاجتماعية**رابعاً : العلاقات الاجتماعية غير الرسمية**

و هي الاتصالات و التفاعلات التي تقع بين أعضاء المؤسسة مهما تكن أدوارهم الوظيفية، والتي لا تحددها القوانين و الاجراءات الرسمية، بل تحددها مواقف و ميول و اتجاهات اجتماعية و ثقافية و مصالح الأفراد الذين يكونونها، ويدخلون في إطارها و يمثلون لقيمها و معاييرها، وغالباً ما تظهر هذه العلاقات بين العمال و تنشأ إما لأسباب دينية أو عرفية أو ايديولوجية أو طبقية... الخ.

كما يطلق عليها البعض بالعلاقات غير الاتفاقية التي تتدخل فيها أبعاد أكثر شخصية و يتم التعبير عنها باختيار حر<sup>1</sup>

**3-3 : عوامل تشكل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة****أولاً : عامل القرابة و الرابط الدموي**

فإذا نظرنا إلى التنظيم باعتباره نسقاً مغلقاً ومفتوحاً في نفس الوقت، فإننا نعتقد بأنه يؤثر ويتأثر بالمحيط الخارجي، والبيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة به، أو المجال الاجتماعي والعمراني وكل ما يحمله من نظم وبُنى اجتماعية متعدّدة. ففي تحليلات بيير بورديو حول المجتمع الجزائري بشكل متميز الحديث عن البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للجماعات السكانية، وعلى أشكال الأسرة، ونظم القبيلة والعلاقات الاجتماعية السائدة بين أفرادها، ففي كتاباته حول المقومات الثقافية للمجتمع الجزائري، خلص إلى أنها كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى لهذا المجتمع، تعمل على تجسيد وتكريس روح التكامل والتضامن الاجتماعيين فيه بدون حسابات اقتصادية لدى أفرادها، فهي قيمة اجتماعية وثقافية تتم بدافع الروابط الدموية ( القرابية ) والاجتماعية والثقافية ولخدمة هذه الروابط والعمل على استمرارها فوجودها في المجتمع كقيمة اجتماعية تجعل من الأفراد يتحيزون لخدمة بعضهم البعض، والعمل على تحقيق مصلحة بعضهم البعض شيء مقدس وضروري، يخدم منطلق القيم والمعايير الاجتماعية الأخرى ، كقيمة ثقافية واجتماعية تتركس

<sup>1</sup> - فوزي بودراع، ثقافة المؤسسة و طبيعة العلاقات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 55

المحددات الاجتماعية

الواسطة بدافع دموي قرابي أو ثقافي أو اجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث، وتتناقض تماماً مع روح العقلنة الاقتصادية الرأسمالية، والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الاقتصادية لا غير<sup>1</sup>.

**ثانياً : عامل المصلحة او المنفعة**

إن لكل فاعل مصالح شخصية وأهداف خاصة يسعى لتحقيقها وفق تخطيط إستراتيجي معين على نوع المصلحة تكون الخطة، وعلى نوع الهدف تكون الإستراتيجية، فهنا الفاعل يتعامل مع مصالحه وأهدافه بعقلانية تامة، فهناك نوعان من المصالح فردية وأخرى مشتركة، أما المصالح الفردية فيحاول أن يعمل على تحقيقها لوحده والتضحية لأجلها لوحده أما المصالح المشتركة فتكون بالاستعانة مع أصحاب المصالح وأصحاب الحلف وبالتالي يعمل على تشكيل نسق فعلي للأفعال والذي بدوره يحكم التفاعلات بين الفاعلين داخل المنظمة بحيث في هذا الشكل من العلاقات فإن الفاعل المعين من أجل قضية معينة فإنه يعرف جيداً من هو الحليف أو الحلفاء الذين يساندونه. فإن التحالفات داخل المنظمة ميزتها الأساسية أنها ظرفية ومرتبطة بقضية محددة، وعلى أساسها يتم تحديد كيف أن المجموعة تعالج قضاياها المطروحة عليها، انطلاقاً من أهدافها الخاصة، وأهداف المجموعة المنتمية إليها، ففي المصلحة المشتركة يكون تحرك وسلوك الفاعل بإستراتيجية التعاون مع الحلف وإستراتيجية التفاوض مع الآخر لأن كل فاعل داخل المنظمة يدرك جيداً أن بقاء إستراتيجيته يتوقف أولاً وقبل كل شيء على استمرار علاقة التعاون هذه لأنهم لا يدركون أنه لا وجود لأي إستراتيجية فردية إلا ضمن هذا الفعل الجماعي المنظم. وكذا نجد أن كل الفاعلين المنتمين إلى جماعة ما أو منظمة ما يعملون جميعاً على إيجاد الطرق والوسائل التي تسمح لهم بدمج إستراتيجياتهم والأهداف الخاصة بكل واحد منهم مع بعضهم البعض بالطريقة التي يمكنها من الاستمرار في العلاقة من أجل تحقيق الهدف المشترك. ولذا يقول كل من ميشال كروزيه وفريدبرغ: " أن الإستراتيجيات المتبناة من طرف

<sup>1</sup> - محمد المهدي بن عيسى ، "مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري مجلة العلوم

المحددات الاجتماعية

الفاعلين داخل المنظمة ليست وليدة أهدافهم الخاصة، أو الموارد التي هي تحت تصرفهم فقط، وإنما هي وليدة كذلك قدرتهم على تنظيم أنفسهم من أجل انجاز عمل جماعي مشترك، فهذه القدرة الجماعية ليست بعملية ميكانيكية، أو وليدة ظروف آنية بل هي وليدة أطر مرجعية وثقافية.

**ثالثاً : عامل الوضعية المهنية :**

لما يشعر الفاعل بأن لديه مكانة في المنظمة لا يمكن الاستغناء عنها أو التفریط فيها، يتولد لديه الشعور بالاعتزاز والافتخار سواء أمام الرئيس أو أمام أقرانه في العمل ، كما يتميز بدرجة من الاستقلالية والحرية عن البناء التنظيمي<sup>1</sup>. وهذا ما يجعله كذلك يستغل وضعيته المهنية من أجل كسب سلطة فعلية تضمن له مصالحه ومصالح جماعته .

وقد عرّف المشرع الجزائري الحزب السياسي بأنه: "جمعية ذات طابع سياسي - ويقصد بهذا الحزب السياسي - تعمل على جمع عدد من المواطنين حول برنامج سياسي معيّن بقصد تحقيق هدف لا يُدرّ ربحاً، وسعيّاً للمشاركة في الحياة السياسية، إنما في ذلك الوصول إلى السلطة وممارستها وذلك بوسائل ديمقراطية ". وأضاف إلى هذا: " أنه لا يجوز لأي جمعية ذات طابع سياسي أن تبنى تأسيسها على قاعدة، أو على أهداف تتضمن الممارسات الطائفية والجهوية والإقطاعية والمحسوبية ".<sup>(2)</sup>

**رابعاً : عامل الرابط السياسي (الحزب السياسي) :**

تعرف الموسوعة السياسية الحزب السياسي بأنه: "ذلك الحزب السياسي الذي يجمع مجموعة من الناس ذوي الاتجاه الواحد والنظرة المتماثلة، والمبادئ المشتركة، يحاولون أن

<sup>1</sup> - محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر ، سنة 2004/2005 ، ص 118

2- القانون رقم 11/89 المؤرخ ب 5 جويلية 1989 ، المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي ، الجريدة الرسمية العدد



المحددات الاجتماعية

يحققوا الأهداف التي يؤمنون بها، وهم يرتبطون بعضهم ببعض وفقاً لقاعدة أو قواعد تنظيمية مقبولة من جانبهم، تحدد علاقاتهم و سلوكياتهم في العمل".

أما ماكس فيبر فيرى أن اصطلاح الحزب يستخدم للدلالة على: "علاقات اجتماعية تنظيمية، تقوم على أساس الانتماء الحر، والهدف هو إعطاء رؤساء الحزب سلطة داخل الجماعة التنظيمية، من أجل تحقيق هدف معين أو الحصول على مزايا عادية للأعضاء المنتمين له". أما الحزب عند بيير بورديو هو: "تنظيم يظم مجموعة من الأفراد تدين بالرؤية السياسية نفسها، وتعمل على وضع أفكارها موضع التنفيذ، وذلك بالعمل في آن واحد على ضم أكبر قدر ممكن من المواطنين إلى صفوفهم، وعلى تولي الحكم، أو الحصول على الأقل التأثير في علاقات وقرارات السلطة".

كما انه لا يكون حزب واحد فقط بل تكون مجموعة من الأحزاب السياسية تتنافس على السلطة وهذا ما يعرف بالمصطلح الحديث بالتعددية الحزبية أي وجود عدد من الأحزاب في مجتمع معين، والمعترف بها من قبل النظام السياسي السائد، والتي تسعى للوصول إلى السلطة أو المشاركة فيها بطرق شرعية عن طريق التنافس النزيه، وبهدف تحقيق مصالحها ومصالح جماعاتها وجماهيرها. وأن لكل حزب مبادئ ومنطلقات وإيديولوجيات وأفكار. أن التعددية الحزبية لا تتعلق بالآراء الفردية التي يعتنقها الأفراد بقدر ما تتعلق بالعلاقات الاجتماعية من نوع معين. والقانون هو الذي يُنظم العلاقات الاجتماعية. ولكن الظاهر من خلال التحقيقات الميدانية أن سلطة الحزب تتعلق من أولها إلى آخرها غالباً بالآراء الفردية للرئيس أو للعضو البارز بها. كما لا تعتبر الأحزاب السياسية أحزاباً بمدلولها السياسي العلمي ، وذلك لأنها مجرد تشكيل جماعات مصلحة، كما نذهب لاعتبارها تعبيرات شكلية في غالب الأمر عن حقائق اجتماعية ساكنة وجامدة لا تتبدل ولا تتغير. والواقع الاجتماعي لهذه الأحزاب قد تكون قبيلة أو طائفة أو مذهب ديني أو غيرها. بحيث أن الأحزاب السياسية تعتمد اعتماداً كلياً في وصولها للسلطة وأثناء الانتخابات المحلية على القبائل المشكلة للمجال العمراني. بل وأن القبائل تعتمد عليها وتستخدم الأحزاب السياسية كمطية

المحددات الاجتماعية

من أجل الوصول إلى السلطة، وبهذا تكون ازدواجية وعلاقة تبادلية بين الحزب والقبيلة أو بين القبيلة والحزب .

إذا فالأحزاب السياسية وليدة واقع سياسي واقتصادي واجتماعي وثقافي متميز، وظهرت في مجال اجتماعي وثقافي ينوء بالولاءات التقليدية، هذا ما يضيفي إلى مشاركة سياسية غوغائية. فتصبح الإدارة المحلية تتحكم فيها وتسيرها إما خلفيات سياسية بحتة، أو سلطات فعلية ذاتية تستعملها لإحراز المكانة والسلطة الرسمية، فتصبح الغلبة لاعتبارات عشائرية قبلية وولاء شخصي على اعتبارات المصلحة العامة والروح الجماعية والانتماء الحزبي في أغلب الأحيان يكون انتماء من أجل المصلحة الشخصية ومن أجل الاستغلال الانتهازي للتنظيم الرسمي وللغطاء الرسمي الذي يضيفي له شرعية النهب والاستغلال<sup>1</sup>.

**3-4 : العلاقات الاجتماعية كمتغير مفسر لثقافة المؤسسة**

تعتبر العلاقات الاجتماعية متغيراً أساسياً لفهم ثقافة المؤسسة و ذلك اسناداً إلى أهمية و خصوصية العلاقات الاجتماعية و علاقات العمل في المؤسسة، بحيث أنها ترتبط بنموذج التسيير المطبق فيها، فمن خلال العلاقات الهرمية و علاقات السلطة و كذا العلاقات الوظيفية و شبكة الاتصال يمكن أن نفهم منظومة القيم و المعايير الرسمية و غير الرسمية، الجلية و غير الجلية التي تحكم هذه العلاقات ، وكل هذا يعبر عن الثقافة السائدة داخل هذا التنظيم.<sup>2</sup>

عنون "رنو سانسليو" الفصل الأخير من كتابه " بالفعل الثقافي للعمل المنظم " دافع فيه عن فرضية أن تجربة الحياة اليومية للعلاقات الاجتماعية هي مثيلة في المؤسسات المعاصرة و لا تقتصر على السلوكات الموجودة في مجال العمل ، فهي تغدي حسب رنو سانسليو تمثلات و قيم جماعية ، كما أنها تصقل الشخصيات الفردية في خياراتها و أحكامها في مجال العمل.

<sup>1</sup> - محمد المهدي بن عيسى ، ثقافة المؤسسة ، مرجع سبق ذكره، ص 120

<sup>2</sup> - فوزي بودراع ، مرجع سبق ذكره ، ص 65

المحددات الاجتماعية

يرى سانسليو أن التفاوت بين التجربة المكتسبة الداخلية و التجربة الحالية للروابط المتصارعة داخل المؤسسة ، تحدث عملية إعادة تفعيل و تجديد نظام القيم الثقافية للفاعلين الاجتماعيين فالأسرة و المدرسة لم تصبحا المحكرتين الوحيدتين للتنشئة الاجتماعية و لنقل و بث القيم الثقافية .

فقد بين سانسليو بقوة بأن علاقات العمل و روابط العمل و المكان الذي تمارس فيه من شأنهما أن يهيكلا الهوية الفردية و الجماعية .

إن العمل في شركات المجتمع الصناعي المعاصر أصبح ميداناً جديداً للإنتاج الثقافي كما كان الدور نفسه في وقت سابق تؤديه المؤسسات التربوية الثقافية.

و السؤال المطروح ألا تعتبر المؤسسة و روابط العمل نتاج صناعة تاريخية و لتقاليد صناعية في المجتمع التي تتواجد فيه؟<sup>1</sup>

**3-5 : العلاقات الاجتماعية و الأوضاع المهنية**

ماهي الأوضاع المهنية الأكثر طلباً، و الأكثر بريقاً و الأكثر ميزة في مجتمعاتنا و بكلمة واحدة التي يجدر وضعها في أعلى قمة سلم المراكز الاجتماعية؟ و أيها توضع في أدنى السلم؟ ،لقد طرحت هذه الأسئلة أو مايشبهها على الأقل على الألوف من الأشخاص في عدد معين من البلدان ،و لو تحدثنا عن مفهوم الواقع المهني هو بالتأكيد قليل الوضوح جداً و يخص درجة الاعتبار التي يمنحها المجتمع لكل نشاط بحذاته الوضوح الاجتماعي للذين يحملون هذه الألقاب،وفي ذهن مؤلفي الابحاث،أن كل ذلك يشكل مجموعة من الميزات لايمكن الفصل بينها و تؤلف في نظر المجتمع كلاً موحداً.

ففي كل مجتمع يوجد عدد معين من القواعد غير المكتوبة تخص العلاقات بين النشاطات المهنية و الوضع اجتماعي،وتكو هذه القواعد في العمق مشابهة تماماً لتلك التي تحدد بشكل رسمي النشاطات المهنية التي كان نبلاء النظام القديم يستطيعون التفرغ لها دون الهبوط إلى مستوى أدنى.

المحددات الاجتماعية \_

أما المهنة التي لا تتمتع باعتبار اجتماعي كافٍ، فلا يستطيع تبيينها أحد من أفراد الطبقات العليا دون أن تلحق به انخفاضاً في مرتبته إلى أجل طويل و بالعكس فإن فرداً يتقدم في التدرج المهني يتوجه طوعاً أو كرهاً إلى تغيير محيطه، و من كانوا زملائه في العمل منذ وقت قصير و ظلوا في مراكز ثانوية، لا يجدون فيه شبيهاً لهم ، و يجبره محيطه المهني الجديد على تغيير مظهره و لغته فلم يعد دخله كما في الماضي و إذا أراد أن يتصرف بحرية، فإن موقعه قد تغير بكل وضوح و يفترض دائماً أن مهنته تتمتع بقدر رفيع، وأنها صعبة البلوغ، و يجب أن يكون مهياً لممارستها، من ناحية الفكر ومن ناحية الخلق، وفي ذهن كل واحد لائحة بالعلاقات بين المهنة و الظرف و الصفات الفكرية و الخلقية ، بحيث يؤدي مجرد الاسم إلى الاستحضار ذهني للموقع المهني و الاجتماعي الملائم و العكس ولنموذج معين من الشخصية بشكل الي .

و هكذا فإن النتيجة الأساسية للأبحاث التي تعود إليها هنا، هي الدلالة على الترتيب الذي يصف الناس المهن حسب، بما فيه القدر الذي تتمتع به كمنشآت مهنية في إطار المجتمع المحلي، و الظرف الاجتماعي المخصص لكل منهم و الصفات النفسية التي يوصفون بها و بتعابير أخرى، تسمح هذه الأبحاث ببلورة الصورة التي يتبينها الجمهور عند التركيب الاجتماعي في هذه الحالة لا تستخدم أسماء المهن إلا للدلالة على المستويات المختلفة لهذا الهرم، بشكل اتفاقي و تقريبي، و على هامش هذه الملاحظات، فقد طرح بعض المؤلفين أسئلة توضح الشكل الذي يدرك به الأشخاص الموجهة إليهم تلك الاسئلة، العلاقة القائمة - أو التي يجب أن تقوم - بين العمل و الوضع الاجتماعي و تستوقفنا هذه النقطة الان لنرى في بادئ الامر التدرج العام الذي يقيمه الرأي العام بين الاوضاع المهنية في مثل هذا المنظور .

فالجداول التالي يتيح مقارنة النتائج الحاصلة في أربعة بلدان شديدة الاختلاف ( الولايات المتحدة ، بريطانيا ، اليابان ، الفيليبين ) و بين مختلف أصناف المواقع المهنية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - جورج فريدمان بيار نافيل، ترجمة حسين حيدر ،رسالة في سوسيولوجيا العمل ، منشورات عويدات ، بيروت -

## \_المحددات الاجتماعية\_

البلدان	الولايات المتحدة	بريطانيا	اليابان	الفلبيين
طبيب	1	1	3	1
أستاذ جامعي ، مهن حرة	2	3	1	3
كبار الموظفين(رؤساء اداريون)	3	4	4	-
اداريون احتكار كبير	4	2	2	5
مهندس ، مهندس بناء	5	-	5	2
رب عمل (يمتلك مصنعاً يشغل 100 عامل )	6	6	6	-
مدرس	7	7	7	7
مزارع مستقل	8	8	10	13
تاجر صغير ( تبغ ، صحف)	9	9	8	10
مستخدم في مكتب	10	10-11	9	8
موزع ( عامل بلباس موحد)	11	10-11	11	9
جار	12	12	13	12
عامل في مصنع (شبه متخصص)	13	13	16	14
حلاق	14	-	14	16
سائق سيارة نقل كبيرة و حاملة كهربائية	15-16	15	15	17
بائع ( مخزن)	15-16	16	12	11
عامل يدوي زراعي	17	18	17	15
عامل منجم	18	17	18	-
عامل تفريغ و شحن البواخر	19	20	-	-
مستخدم في مطعم	20	19	-	-
عامل في مصلحة الطرقات	21	12	21	21
عامل في خدمة المنازل	-	-	-	22 * 1

يرى دومينك شومبيتر أن هذه الدراسات تسمح بمعرفة الطرق و الوضعيات المختلفة التي يتخذها الأفراد و الجماعات في مواجهتهم للبطالة، ومعايشتهم للمكانة الاجتماعية التي تفرضها عليهم البطالة فحسب نتائج الكثير من الدراسات أظهرت أن

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص 124

\* - تدل الارقام المقدمة في هذا الجدول على الرتبة التي صنف فيها كل وضع مهني على أساس مجموع الاجابات

المحددات الاجتماعية

البطالة تتسم بالسلبية و هي مقترنة بظواهر التهميش و الإقصاء الاجتماعي و عدم الاندماج.

و في غياب هذا الإطار أو العزلة تتضاءل دائرة الأصدقاء و المعارف و تأخذ بالتقلص و الانحسار و تؤدي إلى الانعزالية.

في حين يرى "أنثوني غيدنز"<sup>\*</sup> أن حالة الحيرة و التشتت الذهني و النفسي التي يعاني منها المتعطلون عن العمل تنعكس كذلك على فئات عريضة من العاملين الراغبين في العمل، فالتخوف من فقدان العمل يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي و القلق حول إمكانية استمرار العمل و الدخل في المستقبل

و يؤكد غيدنز أن قضية عدم الأمن الوظيفي واحدة من اهتمامات الرئيسية في علم اجتماع العمل في المجتمعات الصناعية و غير الصناعية ، وقد تزايدت خطورة هذه الظاهرة و لاسيما في الأوساط المهنيين بالتسريح ، الذين يعيشون حياة قلق و حالة نفسية مضطربة.

فالتخوف من فقدان العمل هو تخوف من تشتت و ضياع العائلة و المكانة، خاصة أمام التغيرات العميقة التي طرأت على النسق المهني.<sup>1</sup>

و يرى بعض علماء الاجتماع و المهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها و هي ثقافة سرعة الاستخدام و التسريح التي بدأت تلغي شيئاً فشيئاً الثقافة الاجتماعية التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة فالبطالة

\* - أنتوني غيدنز أو البارون غيدنز ولد في لندن في 18 يناير 1938 عالم اجتماع إنجليزي معاصر تخرج غيدنز من جامعة هل سنة 1959 متخصصاً في علمي النفس والاجتماع، ثم حصل على درجة الماجستير من كلية لندن للاقتصاد، ثم دكتوراه الفلسفة من كلية الملك بكامبردج سنة 1961. يعد غيدنز أحد أبرز علماء الاجتماع المعاصرين. نشر ما لا يقل عن 34 كتاباً (بمعدل كتاب واحد سنوياً تقريباً)، ترجمت إلى ما لا يقل عن 29 لغة. من مؤلفاته "الطريق الثالث: تجديد الديمقراطية الاجتماعية (1998)" و"تقد معاصر للمادية التاريخية".

<sup>1</sup> - كريم شويمات، دوافع إنشاء و سيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2010-2011 ص ص 39-40 .

المحددات الاجتماعية

لا ينظر إليها على أنها مؤشر إقتصادي فحسب و إنما تعبر عن واقع اجتماعي و هي ظاهرة اجتماعية تخص كل مجتمع حتى و إن لم تمس مباشرة جميع الأفراد. لقد جاء عن بعض الباحثين أن الشباب البطال الذي تبوء محاولاته بالفشل في البحث عن منصب عمل يمر بثلاث مراحل مما يسبب له إقصاء اجتماعي :

**المرحلة الأولى :** و هي الفترة التي يلقي فيها البطال باللوم على نفسه إذ يرى انه مسؤول ذاتياً عن بطالته التي يعاني منها و يشعر أنه فاقد لهويته الاجتماعية فهذه الاخيرة تتحدد بعد تحديد الهوية المهنية فإذا فقدت الهوية المهنية أو صعب تحقيقها لمواجهة متطلبات الحياة يتعرض الشاب العاطل عن العمل لمختلف الضغوط التي ينجم عنها الكثير من المظاهر السيئة و المشكلات ، مما يجعله أيضاً يقبل اي عمل مقابل التنازل عن الكثير من شروطه، مما يجعله دائماً في حالة الاحساس بالقلق و الاضطراب النفسي و الخوف من المستقبل المجهول ، فيعزز سلوكاً شاذاً قد يؤثر على مظهره و هندامه فيبدو غريباً في ذوقه و ميولاته، وكثيراً من المؤلف قصد لفت الانتباه و هو أسلوب غير مميز للإعلان عن الذات و أيضاً طريقة للتعبير و رفض الواقع .

**المرحلة الثانية :** يبدأ البطال بإلقاء اللوم على المجتمع ، إذ يفسر وضعيته تلك كنتيجة لرفض المجتمع المتعنت و اللامعقول، من عدم تقديم المساعدة له لا خراجه من بؤرة البطالة، بحيث يشعر الشاب العاطل بحقه في العمل و لكنه لا يستطيع الحصول عليه، وما يترتب جراء ذلك الاحساس بعدم العدالة عندما يرى غيره يعمل . فالإخلال بالعدالة الاجتماعية يؤدي إلى عدم توازن النسيج الاجتماعي، بحيث تبقى الفئات العاطلة عن العمل في بيئة ذهنية متشعبة بالأوهام و الشعور بالخيبة و الاحباط.

**المرحلة الثالثة :** يكون فيها البطال الخيار أمام سلوكيين هما : إما أن يختار سلوك التمرد بحيث يثور على مجتمعه أو أن يسلك سلوك العزلة بانطوائه على نفسه و تحوله بذلك إلى عضو خامل حيادي لا يكثرث بما يحصل من حوله في مجتمعه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 42-43

المحددات الاجتماعية

كما لا يمكن إغفال و تجاوز عامل جد مهم وهو الذي اشار إليه عالم الاجتماع "ميشال فورسيه" بـ "الراسمال الاجتماعي" بحيث يرى : " أن الدور يتميز بالأسبقية و الأفضلية للحصول على منصب عمل" و يؤكد كذلك " أن العلاقات بين الأفراد تشكل هي الأخرى جزء من الرأسمال" و لرأسمال الاجتماعي مفهوم واسع يخص شبكة العلاقات الخاصة بالفرد و التي تمكنه جراء تفعيلها و استثمارها الفعال من تحقيق الأهداف المرجو بلوغها " فشبكة علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقة أخرى، فالوصول على منصب عمل يمكن التوسط لدى صديق، ليس بالاعتماد على المعلومات التي يمتلكها هو فحسب و لكن الاعتماد على شبكة علاقاته هو كذلك فالذين لا يجدون احسن الوظائف حسب فورسيه هم الذين ليس لهم القدرة على استعمال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي .

و في هذا الصدد و لتوضيح العلاقة بين الرأسمال الاجتماعي و التشغيل باعتباره عاملاً مهماً في عملية البحث عن العمل و حصول الأفراد على منصب قار أجريت دراسات مثل دراسة "دوقراف" و "فلاب" سنة 1988 و التي اهتمت بدراسة العلاقة الموجودة بين خصائص شبكات الفرد و الموقع في سوق العمل، فتوصلت إلى أنه ليس هناك ترابط بين خصائص علاقات الفرد و بين إمكانية الحصول على منصب عمل أو الحصول على معلومات حول المناصب في سوق العمل فقوة الرأسمال الاجتماعي لاتقاس بعدد العلاقات المباشرة للفرد بل بالخصائص البنوية لهذه العلاقة.

و يظهر التحليل الذي قام به "ميشال فورسيه" كذلك و على ضوء نتائج البحث الذي قام به المركز الوطني (INSSE) في سنة 1994 و من خلال الأجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت أن الرأسمال الاجتماعي أصبح يتصف بالدور الريادي ضمن طرق أخرى مستعملة للحصول على عمل قار في فرنسا.<sup>1</sup>

ومن ها يظهر لنا الدور المهم و الأساسي لرأسمال الاجتماعي في حصول الأفراد على منصب عمل، خاصة في ظل البطالة و أزمة الشغل و لتوضيح أكثر لمفهوم التشغيل و البحث عن العمل و لتوسيع دائرة الفهم حوله نبرز نظرية سوسيولوجية استطاعت نسبياً أن

<sup>1</sup> - المرجع نفسه



المحددات الاجتماعية

تسلط الضوء على الوسائل أو القنوات الكفيلة التي يستعين بها الأفراد للحصول على منصب عمل، وهي نظرية الروابط الضعيفة للباحث " مارك كورنفوتر" جاءت هذه النظرية كنتيجة لدراسة حول العلاقات الموجودة بين الشبكات الاجتماعية و إمكانية الخروج من البطالة، توصلت هذه الدراسة إلى أن الأفراد الأكثر نجاحاً في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون إلى العلاقات المهنية بدلاً من العلاقات العائلية أو الصداقة أي يستعنون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية، وعلى غرار هذه النتائج أصدر مقال تأسيسي لنظرية قوة العلاقات الضعيفة 1973، فحسب هذا الأخير، البحث عن العمل هو فعل أكثر تركيباً من مجرد عملية اقتصادية عقلانية ، لأنها تتداخل مع عمليات اجتماعية أخرى تعرقل السير الطبيعي للأمور و تحدد بدورها النتائج.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص ص 48-49

المحددات الاجتماعية \_**استنتاج :**

لقد جاء في اعقاب الثورة الصناعية العديد من التيارات و المدارس الفكرية و التنظيمية التي سعت إلى تنظيم أداء مخرجات العاملين داخل أرجاء المنظمات على تنوع أحجامها و نشاطاتها و اهدافها ، وقد كان لاتفاق السائد بين مختلف المفكرين في ذلك الوقت أنه في سبيل لتلاقي هذه المعضلة السوسيو تنظيمية إلا من خلال الوقوف على تشريح و فهم و تفسير مكونات السلوكيات العمال ، وذلك لتعدد المحددات و المتغيرات التي تتحكم و تؤثر في بناء و تشكل السلوك ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى عدم استقرار هذه المحددات و المتغيرات المؤثرة فيه ، و من أبرز تلك المحددات و التي لخصناها ضمن فصلنا هذا جماعات العمل و التي خلاصنا مدى تأثيرها في بناء و تشكل و تغيير سلوكيات العمال التنظيمية .

## الفصل الثالث : تحليل القيم من المنظور السوسيوتنظيمي \_ المحددات الثقافية \_

### تمهيد

#### أولاً : ماهية القيم

1-1 : مفهوم القيم

2-1 : خصائص القيم

3-1 : تصنيفات القيم

4-1 : مصادر القيم

5-1 : النظريات المفسرة للقيم

#### ثانياً: القيم التنظيمية بالمؤسسة

1-2 : مفهوم القيم التنظيمية

2-2 : مراحل تطور القيم المؤسساتية

3-2 : تصنيفات القيم التنظيمية و دورها بالمؤسسة

4-2 : النسق القيمي للعامل و العوامل المساهمة في تكوينه

5-2 : الأخلاق و الارتياح في العمل

#### ثالثاً : تفاعل القيم التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية

1-3 : الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري

2-3 : تناقض القيم داخل المؤسسة الواحدة

3-3 : تمثيلات العمل و البنيات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

4-3 : ثقافة مؤسسة أم ثقافة مجتمع

5-3 : القيم الاسلامية و فعالية التسيير

### استنتاج

**تمهيد**

يعد موضوع القيم من الموضوعات التي نالت الإهتمام في الأونة الأخيرة من قبل علماء الإدارة نظراً لأهميتها في فهم البناء التنظيمي و السلوكي لأي منظمة .

ولان القيم التنظيمية هي الأساس الذي يستخدمه أعضاء التنظيم لتقديمهم لمهامهم ، حيث تؤدي دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المنظمة و تأثر في أنشطة و سلوك العاملين وهو ما سوف نتعرف عليه من خلال هذا الفصل النظري و المتمحور حول تحليل القيم من المنظور السوسيو تنظيمي باعتباره محدداً ثقافياً هاماً يعكس أفعال و سلوكيات الأفراد داخل التنظيم .

## 1- ماهية القيم:

### 1-1 : مفهوم القيم

إن القيم و الاتجاهات كلها مفاهيم متبناة من المجتمع، عن طريق مختلف وسائل التنشئة الاجتماعية، و التي تمثل فعلا قويا للسلوك الإنساني داخل المجتمع، و عن كل ما يصدر من مواقف الحياة المختلفة في البيئة الاجتماعية، فالقيم هي التي تعمل كموجهات للسلوك الفردي و ترسم له مختلف التصرفات و الممارسات الإنسانية في المجتمع، و نتطرق إلى مفهوم القيم وفق ما يلي:

**القيم لغة:** القيمة في المعجم الأدبي "هي كل ما يتمسك به فرد أو فئة اجتماعية من ذلك أن الحرية هي من القيم الديمقراطية و بهذا تدل الفظة على معنى نسبي حسب الأشخاص و الجماعات"<sup>1</sup>

- جاء في لسان العرب "القيمة هي ثمن الشيء بالتقويم حيث نقول نقاوموه فيما بينهم و اذا انقاد الشيء و استمرت طريقته فقد استقام لوجهه"<sup>2</sup>

- وجاء في المعجم الوسيط "أن القيمة تعبر عن القدر، فقيمة الشيء قدره وقيمة المتاع ثمنه، ويقال ما لفلان قيمة أي ماله ثبات و دوام على الأمر"<sup>3</sup>  
اصطلاحا: هناك عدة تعريفات للقيم نذكر منها:

**المفهوم الاجتماعي للقيم:** هي اهتمام أو اختيار أو تفضيل يشعر به صاحبه أن له مبرراته الخلقية، أو العقلية أو الجمالية أو كل هذه مجتمعة، بناء على المعايير التي تعلمها من الجماعة ووعاها في خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب و العقاب و التوحد مع الغير فالمفهوم الاجتماعي للقيم إذن مقصور على تلك الأنواع من السلوك التفضيلي المبني على مفهوم "المرغوب عنه"، المرغوب فيه تلك المرآة التي تعكس معايير الجماعة أيا كان نوعها و خلاصة القول إذن أن القيم من طبيعة معيارية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جبور عبد النور، المعجم الأدبي، دار العلم للملايين، ص217.

<sup>2</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار بيروت، المجلد 12، باب الميم، ص500.

<sup>3</sup> إبراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، ج1، ط2، تركيا، دت، ص768.

<sup>4</sup> فوزية ذياب، القيم و العادات الاجتماعية، دار النهضة العربية لطباعة والنشر - بيروت، سنة 1980 - ص53.

-القيم في القاموس التربوي تعرف "بأنها كل الصفات ذات الأهمية البالغة لنواحي السيكولوجية أو الأخلاقية أو الجمالية و تتصف بالصيغة الجماعية وتعمل كموجهات للعقل شأنها شأن الاتجاهات".<sup>1</sup>

- ويعرفها "روكشن": هي كل معتقد واحد يحظى بالدوام يحمل في فحواه تفضيلاً شخصياً أو اجتماعياً، لغاية معينة من غايات الوجود أو لضرب معين من ضروب السلوك الموصلة إلى هذه الغاية وبالتالي القيمة عنده هي مركز انتباه الفرد باعتبارها تمثيلات رمزية أو معرفية لحاجات الفرد أو حاجات المجتمع.<sup>2</sup>

- ويعرفها آلبرت "هي اعتقاد يتصرف الفرد بمقتضاه كخيار مفضل " و في تعريف آخر لبين LIPPIT : " هي معيار الحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين عدة بدائل في مواقف تتطلب سلوكاً معيناً".<sup>3</sup>

- ويعرفها نوبس "أنها مجموعة من المبادئ والضوابط السلوكية وأخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد و أعراف المجتمع"<sup>4</sup>

- القيم ليست صفات مجردة وإنما هي أنماط السلوك التي تعبر عن القيم، وهي موجهات السلوك في النسق الاجتماعي.<sup>5</sup>

كما عرفها هوفستاد HOFSTAD بأنها: "اعتقادات عامة تحدد الصواب من الخطأ و الأشياء المفضلة من غير المفضلة".<sup>6</sup>

كما يعرفها أيضاً بأنها: " المعايير التي تحكم بها على تكون الشيء المرغوب فيه، أو غير المرغوب فيه".

<sup>1</sup>-المجلة التربوية، العدد 77-78، المجلد 19، شعبان 1426هـ-سبتمبر 2005، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.

<sup>2</sup>-نورهان منير ،حسن فهمي،القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية،المعهد العالمي للخدمة الاجتماعية بنينها،سنة1999 الاسكندرية،ص-ص35-36.

<sup>3</sup>: محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعية الجديدة، عمان، 2005، ص 189.

<sup>4</sup>-بوفلجة غياث،بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر2014م.ص51.

<sup>5</sup>-حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع،مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ،سنة2003،ص-ص154-155.

<sup>6</sup>- عبد الله مجلي الغزاعلة، الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية و الإدارة التربوية، دار حامد للنشر و التوزيع عمان، ط 1، 2009، ص 31.

كما يعرفها اميل دوركايم بأنها: "إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجة عن تجسيداتهم الفردية".

أما المعجم الموجز في علم الاجتماع فيعرفها بأنها: "صفة يكتسبها شيء أو موضوع ما في سياق تفاعل الإنسان مع هذا الشيء أو الموضوع" و كذلك هي: "لفظ نطقه على عملية تقويم يقوم بها الإنسان و تنتهي بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما، أو القرار الذي يصدره الإنسان بالنسبة لأمر بناء على دستور من المبادئ و المعايير"<sup>1</sup>.

بالنسبة لتعريف محمد عاطف غيث فيرى بأنها: "العناصر الثقافية التي تجعل الثقافات الأخرى عسير الفهم، و هو موضوع الرغبة الإنسانية و التقدير، لذلك تشمل القيم كل الموضوعات و الظروف و المبادئ التي أصبحت ذات معنى من خلال تجربة الإنسان الطويلة، و قد تكون ايجابية أو سلبية و أساس التمييز يقوم على ما هو مرغوب فيه، و ما هو مرغوب عنه، و هي ذات طبيعة نسبية"<sup>2</sup>.

الخلاصة من هذه التعاريف السابقة نجدها تركز على أن القيم هي ذلك الكل المرغوب فيه و تحدد لنا الصواب من الخطأ، و كذلك هي عبارة ن معايير اجتماعية تضبط السلوك الاجتماعي من جهة و موجهة لأفعال و ميولات الفرد في تصرفاته الاجتماعية.

القيم من وجهة نظر الباحث: هي مجموعة المعتقدات و المعايير التي تضبط سلوكه و توجهه وفق النسق الكلي للمجتمع، و هنا يتحدد للفرد الصواب من الخطأ، و ما هو منبوذ في المجتمع و ما هو مرغوب فيه، و تترجم هذه المعتقدات و المعايير على شكل مواقف و اتجاهات و اهتمامات التي تكتسي الصبغة الاجتماعية و هكذا تتبلور القيم الاجتماعية الخاصة بكل مجتمع.

**تعريف النسق القيمي:** هو مجموعة من المعايير تعمل على أنها المبادئ الدينامية في التاريخ و تقدم لنا "معنى" للإنجازات المجتمعية. إن نسق القيم هو تلك المجموعة من المعايير التي يصبح بها السلوك القيمي معقولا و ذا معنى، و باختصار فإن نسق القيم هو تلك المجموعة من المبادئ التي تربط الفرد بهويته و المجتمع بتقاليده، و تنظم العلاقات بينهم و نعرف نسق القيم بأنه المعايير و المبادئ التي يتمسك بها المجتمع أو أغلب أعضاؤه سواء صراحة أو

<sup>1</sup> - محمد ياسر الخواجة حسين، مرجع سابق، ص 128.

<sup>3</sup> - عبد الحميد أحمد رشوان، دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب، الاسكندرية، ب ط، 2006، ص 162.

ضمنياً، هذا وكل نظام يتضمن قيماً أقرها المجتمع، وعليه فإننا نستطيع أن نتحدث عن قيم اقتصادية، وقيم تعليمية وقيم أسرية.<sup>1</sup>

وخالصة القول أن القيم كل الموضوعات و الظروف و المبادئ و الأفكار التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة، وتحدد ما هو حسن مقبول، وما هو سيء مرفوض، ويتفق على القيم غالبية أفراد المجتمع تلقى احتراماً لديهم وهم يحرصون على استمرارها وتوارثها وإن كانت درجة تقبلهم لها متفاوتة.

### 1-2 : خصائص القيم

تمتاز القيم بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى كالحاجة أو الدافع، أو المعتقد أو الاتجاه أو السلوك، ويمكن إجمال أهمها في ما يلي:

1- أنها إنسانية: بمعنى أنها تختص بالبشر دون غيرهم، وهذا ما يميزها عن الحاجات التي تخص البشر وغيرهم. وأنها غير مرتبطة بزمن معين فالقيم إدراك يرتبط بالماضي و الحاضر و المستقبل، وهي بهذا المعنى تتعد عن معنى الرغبات، أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.<sup>2</sup>

2- أنها تمتلك صفة الضمنية: لكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطبا إيجابيا، وقطبا سلبيا و القطب الايجابي هو وحدة الذي تشكل القيمة في حين يمثل القطب السالب ما يمكن أن يسميه (ضد القيمة أو عكس القيمة). وأنها معيارية بمعنى أن القيم تعتبر بمثابة معيار لإصدار الأحكام تقيس وتقيم وتفسر وتعلل من خلالها السلوك الإنساني.<sup>3</sup>

3- أنها نسبية: أي أنها ليست مطلقة، بل تمتاز بالثبات النسبي وهي تختلف من مجتمع لآخر تبعا لعوامل المكان والزمان و الثقافة و الجغرافيا والأيدولوجية، وكثرة القيم و وحدتها يرجع إلى تعدد القيم وكثرتها إلى كثرة الحاجات الإنسانية بمعنى أنها استجابة لحاجات الطبيعة الإنسانية وميولها العاطفية و الاقتصادية و الاجتماعية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، سنة 2009، ص 150.

<sup>2</sup> - ضياء زاهر، القيم في العملية التربوية، مركز الكتاب للنشر، سنة 1997، ص 28-29.

<sup>3</sup> - ماجد الزبيد، الشباب و القيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع - عمان الأردن، الطبعة الأولى سنة 2006، ص 24.

<sup>4</sup> - منصور أحمد عبد المنعم، دور القيم في تعليم الجغرافيا في المدارس الثانوية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد الثاني -

يوليو، سنة 1986، ص 101.



4- أنها متعلمة: أي أنها مكتسبة من خلال البيئة و ليست وراثية، يمكن أنه يتم تعلمها و اكتسابها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة.<sup>1</sup>

5- أنها ذاتية : بمعنى أن وزن القيمة وأهميتها يختلف من فرد لآخر.<sup>2</sup> وتتكون القيم من ثلاثة مكونات رئيسية وهي:

**أولاً: المكون المعرفي:** ويشمل المعارف و المعلومات النظرية وعن طريقه يمكن تعليم القيم و يتصل هذا المكون بالقيمة المراد تعلمها وأهميتها وما يدل عليه من معاني مختلفة.

**ثانياً: المكون الوجداني:** ويشمل الانفعالات و المشاعر و الأحاسيس الداخلية و عن طريقه يميل الفرد إلى قيمة معينة و يتصل هذا المكون بالسعادة لاختيار القيمة و يعكس الاستعداد لتمسك بالقيمة على الملأ.

**ثالثاً: المكون السلوكي:** هذا الجانب يقوم الفرد بممارسة القيمة وتكرار استخدامها في الحياة اليومية.<sup>3</sup>

### 1-3 : تصنيف القيم.

تتعدد تصنيفات القيم بتعدد معايير التصنيف و أبعاده و تتجسد في ست نقاط وهي: بعد المحتوى و بعد المقصد و بعد الشدة و بعد العمومية و بعد الوضوح و بعد الدوام. فبعد الوضوح يقسم الى القيم إلى صنفين قيم ظاهرة وقيم ضمنية، أما بعد الوام هناك صنفين قيم عابرة وقيم دائمة، و بعد المقصد أو الغرض نجد قسمين من القيم الغائية و القيم الوسيلية، و بعد المحتوى ويشير إلى مجال مضمون القيمة.<sup>4</sup>

قد يبدو للبعض أن مسألة تصنيف القيم هي مسألة أكاديمية و ثم قيمة عملية محدودة، لكن الأمر على العكس من ذلك، إذ أنه يتعذر البدء بدراسة القيم امبيريقيا دون توافر نوع معين من

<sup>1</sup>- ماجد الزيود، مرجع سبق ذكره، ص24.

<sup>2</sup>- عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، ص، ص221، 220.

<sup>3</sup>- منصور أحمد عبد المنعم، نفس المرجع السابق، ص-ص93-94.

<sup>4</sup>- أسماء باشيخ، القيم و الوجود الاجتماعي لعمل الرقاة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، الموسم الجامعي 2012/2013م، صص38-40.

التصنيف وليكن تصنيفا إجرائيا. والواقع أن تصنيف القيم قد أثار الكثير من المشكلات نظرا لتنوع وجهات النظر أو المدخل التي يتبناها الباحثون للتصنيف.<sup>1</sup>

فلقد قدم العالم الألماني "سيزنجز" في كتابه "أنماط الناس" حيث تصور إمكان تصنيف الأشخاص إلى ستة أنماط استنادا إلى غلبة واحدة من القيم التالية عليهم، حسب محتواها أو حسب ما تعكس من نشاطات إنسانية فهي القيم النظرية والقيم الاقتصادية و القيم الجمالية و القيم الاجتماعية والقيم الدينية و السياسية. وقام "موريس" بتصنيف القيم وفقا لمستوياتها فهناك القيم العضوية و القيم النوعية و القيم الشخصية و القيم الاجتماعية و القيم الثقافية في أعلاه.<sup>2</sup>

**1-القيمة النظرية:**وتشير إلى اكتشاف الحقيقة و سيادة الاتجاهات المعرفية.

**2-القيمة الاقتصادية:**وهي تتعلق بالحياة المادية للإنسان، ويتصف بها رجال الأعمال و المال.

**3-القيمة السياسية:**والتي تملي توجهها حيال العلاقات الاجتماعية ليس بدافع الحب و الكذب بدافع السيطرة و الرغبة في القوة، وهي قيمة تظهر لدى رجال الحرب والسياسة و القادة في المجالات المختلفة.<sup>3</sup>

**4-القيمة الجمالية:**التي تعني اهتمام الفرد و ميله إلى كل ما هو جميل من حيث الشكل أو التوافق، لذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير من حيث التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي.<sup>4</sup>

**5-القيمة الاجتماعية:**هي مجموعة من القيم التي تميز الفرد باهتماماته الاجتماعية و بقدرته على العلاقات الاجتماعية و التطوع لخدمة الآخرين و يغلب على سلوكه و الإيثار والشفقة<sup>5</sup>

<sup>1</sup>-علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، سنة 2003-ص 140.

<sup>2</sup>-ضياء زاهر، القيم في العملية التربوية، مركز الكتاب للنشر ، سنة 1997، ص، ص 28، 29.

<sup>3</sup>-حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التربية و المجتمع، المكتب العربي الحديث، سنة 2002، ص 176.

<sup>4</sup>-ثريا التيجاني، القيم الاجتماعية و التلفزيون في المجتمع الجزائري، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين ميله، الجزائر، سنة 2011، ص 68.

<sup>5</sup>-عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، إثناء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الأردن، 2009، ص 215.

**6-القيمة الدينية:**ومن الطبيعي أن تنصدر هذه القيم قائمة الايجابية على الرغم مما يثيره البعض من أهم هذه القيم سبب تخلفنا.ولكن التحليل العميق للقيم الدينية،ينافي هذا الزعم ففي هذه القيم مبادئ و أحكام أخلاقية بالغة الأثر في تفادي كثير من القيم السلبية التي سبق أن تحدثنا عنها،فلو تعمقنا في النسق القيمي للدين الإسلامي مثلا و حللنا أخلاقياته لوجدنا أنه يتضمن معاني وقيما تعتبر لب عملية التنمية.فاحترام العمل وإتقانه محور أساسي من ركائز الفكر الإسلامي.<sup>1</sup>

### 1-4 : مصادر القيم.

توجد العديد من المصادر التي تنبثق منها القيم فقد أرجعها علماء الاجتماع وعلى رأسهم أوجست كونت إلى المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد و أرجعها الماركسيون وعلى رأسهم فريديريك أنجلز و كارل ماركس إلى الأحوال الاقتصادية،وأرجعها دعاة السوفسطائيون قديما و نتشه حديثا إلى الانسان فهو صانع القيم،وأرجعها دعاة النظام الدكتاتوري إلى الطاغية المستبد.<sup>2</sup> تعتبر القيم بحد ذاتها مفهوما افتراضيا مجردا يستخدم لاتخاذ أحكام معينة بينما موضوع القيمة عنصر مكتسب ينحدر من مصدر معين،فمثلا هناك من ميز بين نوعين من القيم من حيث المصدر هما:

**1-القيم الأساسية:** و التي تنشأ على أساس تعاليم دينية و التي مصدرها الرسالات السماوية وهي قيم ثابتة لا تتغير كالقيم المتعلقة بالصلاة و الأمانة...إلخ.

**2-قيم ذات مصدر اجتماعي:** يكتسبها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعي إذ أن القيم الاجتماعية لا تقل شأنًا عن القيم الأساسية في التأثير على سلوك الفرد وإدراكه و إنما فقط أقل درجة من حيث الثبات و إمكانية التغيير.<sup>3</sup>

و ما اتفق عليه هو أن القيم مصدرها تختلف من مجتمع إلى آخر، حسب ما اتفق عليه المجتمع بشكل عام من مصادر واحدة، و هي كالاتي:

<sup>1</sup>-نورهان منير،حسن فهمي،القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية ،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،1999،صص58،57.

<sup>2</sup>-وحيدة بوفنح بديسي،القيم في الرسوم المتحركة بالتلفزيون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاعلام الاسلامي،جامعة قسنطينة،السنة الجامعية 2005م،2006م،صص91.

<sup>3</sup>-عدنان يوسف العتوم،نفس المرجع السابق، ص 221 .

- المصدر الاجتماعي: و هي بما أن الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه، و منه فإن الفرد يكتسب قيما من مجتمعه، و هي تختلف من شخص لآخر و من مجتمع لآخر.
- المصدر الديني: هي المبادئ و العقائد التي ينص الدين عليها، و على ضرورة احترامها في المواقف الاجتماعية المختلفة، و عندما تسيطر هذه القيم على النظم الاجتماعية من مجتمع لآخر، يطلق عليه مجتمع متدين أو جماعة دينية.<sup>1</sup>
- الخبرة: تستمد القيم أهميتها و وزنها من خبرات الفرد، فالصيام في شهر رمضان له أهمية كبرى للمسلم من حيث العبادة و كذلك الحرية.<sup>2</sup>
- جماعة العمل: بالرغم من أن هناك تقارب بين هذا المصدر و المصدر الاجتماعي إلا أن التركيز هنا ينصب على قيم أخلاقية تقررها الجماعة في مكان العمل، التي تتعلق بالعمل نفسه و بظروفه و ليس بالأخلاقيات الاجتماعية العامة، فجماعة العمل تكون على مرور الزمن التقاليد و العادات و القيم الخاصة بها، التي تفرضها على أعضائها و الفرد يعتبر قيمة أحيانا نتيجة لضغوط نفسية تمارس عليه من طرف الجماعة كعزله و عدم التعامل معه و جعله غريبا في مواطن عمله.

### 1-5 : النظريات التي تناولت القيم.

- 1-من المنظور النفسي: اهتموا علماء النفس بتطور القيم و المراحل التي تمر بها وكيف يكتسب الإنسان هذه القيم.
- جان بياجيه: من أهم العلماء الذين اهتموا بالنمو الأخلاقي لدى الطفل، الذي حاول دراسة النمو العقلاني لدى الطفل،وكيفية فهم الطفل للعالم من حوله و أخرى عدة دراسات في هذا المجال.فهو يرى أن في المرحلة الأولى تكون أحكام الأطفال على الصواب و الخطأ مرتبطة بأحكام والديهم،وما يراه الوالدين صوابا فهو صواب،وما يراه خطأ فهو خطأ،ولكن بعد سن الثانية عشر يبدأ الأطفال التحرر من سلطة والديهما.حيث يبدوون الاختلاط بأصدقائهم،فيبدءون

1- عدمان رقية،المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية و القيم الاقتصادية ، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر،2014،ص114 .

<sup>2</sup> كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي - مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة داخل التنظيممرجع سبق ذكره

مرحلة جديدة من نسبية القيم وهي المرحلة التي ينظر بها الأطفال إلى أهداف الفعل فهم لا ينظرون على النتائج المادية بالفعل فقط. بل ينظرون إلى أهداف الفعل في المقال الأول، من هنا توصل بياجيه إلى أن النمو الأخلاقي للأطفال يمر بمرحلتين رئيسيتين:

**المرحلة الأولى:** من الولادة وحتى سن 12 وفي هذه المرحلة يكتسب الطفل قيمه الأخلاقية من المجتمع المحيط به، فهو لا يعتمد على آرائه الفردية في تقدير الصواب و الخطأ، ولكنه يعتمد على الآخرين وخاصة الوالدين في أحكامه و تقديره للأمور.

**المرحلة الثانية:** يحاول تكوين وجهة نظر مستقلة خاصة به، فهو يحاول مناقشة الآباء في آرائهم، حيث يدرك أن الأوامر ليست مقدسة، بل هي مرنة و قابلة للنقاش.<sup>1</sup>

### 2- من المنظور الاجتماعي:

**أ- دور كايم:** من بين العلماء الذين يعارضون الموضوعية في القيم فيقول: "أن هناك أمثلة كثيرة تبين لنا أنه ليس هناك أية علاقة بين خصائص الشيء الكامنة فيه وبين القيمة التي تنتسب إليه، فالمعبود مثلا يكون مجرد قطعة حجر أو قطعة خشب لا تضر و لا تنفع أي أنها أشياء لا قيمة لها في حد ذاتها ومع ذلك يشعر القوم نحوها بالتقديس و الرغبة و الخشوع ولم تحل حقبة في تاريخ الإنسانية من مظاهر عبادة أشياء عادية أو تافهة أو وضعية فكم قدس الإنسان من حيوانات لا تضر ولا تنفع. ومجمل القول أن القيم أن القيم أن تكون موضوعية بمعنى أنها مستقلة عن الإنسان و منبثقة من طبيعة الأشياء و صفاتها الكامنة فيها.<sup>2</sup>

### ب- تالكوت بارسونز:

انتقد بارسونز الموقف الوضعي و ذلك بتأكيديه على أن السلوك الإنساني يمكن فهمه في ألفاظ القيم المقبولة من الإنسان، كان مهتما بالقيم كعناصر أساسية للفعل و التي تفسر العلاقة بين الوسيلة والغاية. ويعتبر " القيم عبارة عن عنصر بنسق رمزي مشترك يعتبر معيارا او مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-سلوى عبد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل ، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2002، صص 306، 305.

<sup>2</sup>-فوزية ذياب، القيم والعادات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص ص 35، 34.

<sup>3</sup>-بين قاسم سلاطينة و آخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع ط 2013، 1م، الجزائر، ص 69.

وبين لنا كتابه "بناء الفعل الاجتماعي" أن التوجيه المعياري للفعل يعمل على كضابط للاختيار في مجرى الفعل كذلك على امتثال فعل فرد ما، للأنماط المشتركة بين كل أعضاء المجتمع، وتعبّر عنها في نسق عام للقيم، لما هو مرغوب فيه بكلمات أخرى فإن هذه الأنماط و توجيهات للقيمة هي نفسها موجهة بالمقاييس المعيارية للمجتمع. وفي كتابه "النسق الاجتماعي" لم يكن التركيز على فعل مفرد ولكن على أنساق الفعل و التي يمكن أن تميزها كما يرى بارسونز إلى ثلاثة أنواع هي:

1- أنساق شخصية 2- الأنساق الاجتماعية 3- الأنساق الثقافية.

وفي الأنساق الثقافية هي مجموعة القواعد و المقاييس التي يلتزم بها الفرد بواسطة توجيهاته القيمة الخاصة، هذه المقاييس توجه اختيارات الفاعل وتعمل على تكامل كل من نسق الشخصية و النسق الاجتماعي للذات يشارك فيها الفاعل الاجتماعي:

الأول: نسق الأفكار الاعتقادات (الإدراكي)

الثاني: نسق رموز الخبرة (الانفعالي)

الثالث: نسق القيم (التقييمي)

فهذه المتغيرات تتخلل الحياة الاجتماعية وتحدد شكل التكامل الاجتماعي في المجتمع و تعمل على وصف مقاييس القيمة<sup>1</sup>

3- من المنظور الإسلامي:

تؤكد عمليات البحث والتقيب في كتب التراث الإسلامي التي أمكن الإطلاع عليها أن مفكري الإسلام لم يستخدموا مصطلح القيم بالمعنى المتداول بين المفكرين الغربيين وفقهاء الإسلام يشيرون إلى أنهم بحثوا في موضوع القيم الإيجابية منها والسلبية. ومن ذلك كتاب "الكبائر" للإمام الذهبي وكتاب "محضر الزواجر عن اقتراف الكبائر" للهيثمي، وكتاب "أيها الولد" للإمام الغزالي، وكتاب "تهذيب الأخلاق" لابن مسكوبة وغيرها كثيرا مما يناول مختلف الفضائل و المساوي مما يحتاج المسلم إلى معرفته، ومن ثم يمكن اعتبار قضية القيم من القضايا الجديدة التي دخلت التصور الإسلامي. فقد عكف المفكرون المسلمون على دراسة القيم و إعطائها مدلول مختلف يختلف تماما عما هو عليه في الدراسات الغربية، وذلك من خلال دراسة القيم في

<sup>1</sup>- محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص، ص، ص، 130، 131، 133.

إطار المرجعية الإسلامية، فيعتبر عبد الوهاب كيجل القيم أنها تلك التي تتعلق بالجوانب المحددة من قبل الدين والتي لا يمكن لبشر أن يتعرض لها بالتعبير أو الإضافة مثل المعايير الإيمانية والعبادات والأوامر والنواهي الإلهية كالأمر بالمعروف<sup>1</sup> والنهي عن الكذب والفحش أو نحو تلك و يبدو أن الباحث من خلال هذا التعريف قد حدد القيم في شقها الثابت دون المتغير منها. 2.

### 2-القيم التنظيمية بالمؤسسة:

#### 1-2 : تعريف القيم التنظيمية:

تمثل القيم حقيقة جوهرية في حياة المنظمة وتشكل جزءاً أساسياً من الثقافة التنظيمية داخل المنظمة، وتحتاج إلى جهود عظيمة حتى تكتسب المنظمة هويتها وشخصيتها مع مختلف الأطراف .

فقد اختلف المفكرون و العلماء في وضع تعريف موحد للقيم التنظيمية، حيث أن كل واحد ينطلق من منظور فكري يختلف عن المنظور الآخر وسوف نبرز فيما يلي أهم المعالجات لمفهوم القيم التنظيمية.

"مجموعة الأسس و القواعد و الضوابط التي تتشكل من مصادر محددة وتصبح إطاراً مرجعياً من المعايير تحكم منهج تفكير وتصرف وسلوك الأفراد داخل المنظمة للتمييز بين ما هو مقبول، وما هو مرغوب وما هو صحيح وما هو غير صحيح، وما هو مشروع وغير مشروع، وما يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري من وجهة نظر المؤسسة والمجتمع<sup>3</sup>

كما يمكن تعريفها على أنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوار والغايات التي تسعى لها المنظمة، أي تحقيق أهداف المنظمة"

أما الباحثان فرانسيس و وودكوك يعرفان القيم التنظيمية على أنها: "عبارة عن معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء، ما هو مهم وغير مهم، وتبنى عليها أعمالنا في المنظمات.

<sup>1</sup>-زكية منزل غرابية، القيم الثقافية في الدراما المقدمة في قناة إقرأ وأثرها على الشباب الجامعي، رسالة دكتوراه تخصص الدعوة و الإعلام، جامعة قسنطينة، 2009م-2010م، ص، ص13-14.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص17.

<sup>3</sup>-مصطفى محمود ابوبكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، ط1، الاسكندرية، 2010، ص111.

"الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة يدركها أعضائها ويتعايشون معها ويعبرون عنها"<sup>1</sup>

كما يعرفها سعد عبد الرحمان: "قيم المنظمة عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية و التنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية".

"توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هاته القيم العدالة بين العاملين والمساواة، الاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين"<sup>2</sup>

كما يعرفها موسى اللوزي "عبارة عن الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها، ويعبرون عنها، وبالتالي فإن قيم الأفراد العاملين داخل المؤسسة هي التي تعكس شخصية التنظيم"<sup>3</sup>

كما يمكن اعتبارها: "مجموعة من القيم والمعايير و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد في عمله وتوجهه، وتشكل معياراً للصواب والخطأ أو الحلال والحرام ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية"

فقيم العمل من خلال هذا التوضيح هي بمثابة مجموعة من الأسس والمعايير محددة في مجال العمل تتحكم في سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معيار يقيس عليه عمله وواجبه إزاء هذا العمل ، وهذا يعني أن قيم العمل تبرز عندما يجد العامل نفسه مكبلاً بواجباته الوظيفية من جهة ومصالحه التنظيمية من جهة أخرى"<sup>4</sup>

### 2-2 : مراحل تطور القيم المؤسسية:

مرت هاته القيم بمراحل عدة نتيجة للتغير والتطوير، فقد أثر التطور في تشكيل وإعادة تشكيل هاته الثقافة المؤسسية، لذلك يمكن تحديد مراحل تطور ثقافة المؤسسة بالمراحل التالية:

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطينية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة، مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1 مصر 2013، ص56.

<sup>2</sup> - طاهر محسن الغالي ، وائل نحمد صبحي ادريس، الإدارة الاستراتيجية (منظور منهجي متكامل)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص119.

<sup>3</sup> موسى اللوزي، تنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط3، الاردن، ص26.

<sup>4</sup> - وحدي نبيلة، العمل والقيم... إشكالية الالتزام، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية (ج) العلوم الاجتماعية العدد 13، جانفي 2015، دورية دولية محكمة تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف ص07.



### أولاً: المرحلة العقلانية:

في ظل هاته المرحلة تم النظر إلى الفرد العامل من منظور مادي بحيث يتم تحفيزه بحوافز مادية لأداء مهامه، وكان تايلور Taylor من وراء هاته النظرة التي نظرت للإنسان نظرة ميكانيكية، وفي هذه المرحلة تم إفران قيم مادية رسخت هذه النظرة، إلا أن هذه القيم قد تغيرت ويمكن و يمكن ملاحظة هذا التغيير في مراحل تطور الفكر الإداري، حيث تغيرت القيم في المرحلة الأولى من قيم مادية إلى قيم معنوية، وهذا يمكن ملاحظته في المرحلة الكلاسيكية وكذلك مرحلة العلاقات الإنسانية.

### ثانياً: مرحلة المواجهة:

في هاته المرحلة ظهرت قيم مؤسسية جديدة في ظهور النقابات العمالية والاهتمام بالعنصر الإنساني ومحاسبة الإدارة في حالة إهمال العنصر الإنساني وإعطائه حقوقه وواجباته أدت إلى إفران قيم الحرية والاحترام والتقدير.

### ثالثاً: مرحلة الإجماع في الرأي:

ظهرت هذه المرحلة قيم الحرية في العمل حيث تم نقل الإدارة من المديرين إلى العاملين، وفي هاته المرحلة عزز Doylas Macreger مفهوم و أهمية القيم الإدارية وتطرفت هاته المرحلة من خلال هذا المفهوم إلى فرضيات لاوXلتريخ مجموعة من القيم.

### رابعاً: المرحلة العاطفية:

وقد كانت القيم الجديدة التي أظهرتها هذه المرحلة امتداد لتجارب مورثون والتي شددت أهمية المشاعر والأحاسيس، وأن الإنسان هو كتلة من المشاعر والأحاسيس وليس مجرد آلة ميكانيكية.<sup>1</sup>

### خامساً: مرحلة الإدارة بالأهداف:

في هاته المرحلة كانت القيم تركز على المشاركة بين الإدارة والعاملين في ما يتعلق بالعمليات التنظيمية في اتخاذ القرار تخطيط وتنسيق وإشراف إضافة إلى العمل بشكل جماعي في تحديد أهداف التنظيم، وكذلك المسؤولية المشتركة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2002، صص 233، 232.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 234.

### سادسا:مرحلة التطوير التنظيمي:

وبشير مفهوم التطوير التنظيمي إلى ذلك الجهد المخطط المدروس والمدعوم من الإدارة العليا للعمل على زيادة كفاءة وفعالية التنظيم الإداري وفي هاته المرحلة كان هناك قيم جديدة تمثلت في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية واستخدام منهجية البحث العلمي التي يمكن من خلالها إيجاد ما يعرف بالتطوير التنظيمي من خلال وضع خطط مستقبلية،وقد صاحب ظهور مفاهيم وقيم جديدة مثل الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والجوانب النفسية ودراسة ضغوط العمل والإجهاد وحالات التوتر والانفعال.

### سابعا:مرحلة الواقعية:

يمثل تطوير القيم في هاته المرحلة مزيجا من المراحل التطور السابقة التي مرت بها القيم،عبر إدراك عمل المديرين لمفهوم القيادة و أهميتها ومراعاة ظروف البيئة المحيطة،والتنافس وظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة.

فالثقافة والقيم العمل تكون على درجة من الوضوح إذا تمت دراستها من مداخل دراسة قيم وثقافة الأفراد العاملين في المؤسسات الأعمال،حيث تلعب قيم الأفراد دورا مهما في اتخاذ القرارات وأنماط الإدارة والعلاقات التنظيمية،فالقيم الفردية هي الأفكار والمعتقدات والفلسفة التي يعتقدونها العاملون والتي تحرك سلوكهم وتعكس درجة التماسك والتكامل بين أعضاء التنظيم.<sup>1</sup>

### 2-3 : تصنيفات القيم التنظيمية ودورها بالمؤسسة:

تعتبر القيم من العوامل الرئيسية التي تسعى لها المؤسسات الحديثة لتحقيق أهدافها وتطوير أداء موظفيها،ولذا نجد الكثير من الباحثين وضعوا تصنيفات لهاته القيم التنظيمية،بحيث تؤدي إلى تفاعل القيم مع بعضها وبالتالي تعمل على تحقيق الأهداف ومن بين تلك التصنيفات نجد ما يلي:

#### التصنيف الأول:

1/القيم الجوهرية:وهي القيم التي تنطلق منها وتعتمد عليها بقية عناصر القيم الأخرى(العناصر الأساسية في المنظمة)وغالبا ما تؤخذ الطابع الفلسفي الأخلاقي مثل العدل والاحترام المتبادل.

<sup>1</sup> -خضير كاظم حمود الفريجات،موسى سلامة اللوزي،السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة،إثراء للنشر والتوزيع،ط1،الأردن،2009ص173.

2/القيم الأساسية:تمثل خصائص وصفات المنظمة وخدماتها وبرامجها،قيما تعمل على رؤية ورسالة المنظمة و أهدافها،وإذا نجحت المؤسسة في الحفاظ على هاته القيم والالتزام بها فإنها تسبب ظهور القيم في المستوى الثاني وعلى سبيل المثال(الجودة، الشمولية، التخصص).

3/القيم البنائية:نتيجة لالتزام المنظمة بالقيم السابقة والعمل من أجل تعميمها وانتشارها تظهر هاته القيم،فهي مخرجات أو نتائج للقيم السابقة ومنها على سبيل المثال الفعالية،الكفاءة الإنتاجية،المسؤولية والالتزام.

4/القيم المميزة:وهي القيم التي تنشأ وتتكون بمرور الوقت نتيجة التزام المؤسسة وعملها وثباتها وحفاظها على القيم في المستويات الثلاث السابقة،وتعتبر هاته القيم غايات بعيدة المدى تسعى المنظمة أن تتميز وتشتهر بها،ومنها على سبيل المثال منظمة دائمة التعلم،والتجديد تطوير الأداء والانجاز.<sup>1</sup>

### التصنيف الثاني:

لعل من الدراسات العربية القيمة التي قدمت في مجال البعد الثقافي في التنظيم الدراسة التي قام بها عبد الناصر علي حمودة لحساب المنظمة العربية للتنمية الإدارية،وكانت بعنوان التنوع الثقافي في الموارد البشرية،وقد أشار فيها إلى دراسة مهمة قام بها "هوفستد" Hofsted سنة 1984 حيث سعت هاته الدراسة إلى وضع إطار متكامل لتحديد أبعاد أو العناصر الثقافية التي يحتمل أن يتباين الأفراد بشأنها،ففي هذه الدراسة تم استقصاء حوالي 116 ألف موظف من موظفي شركة BM امتشردين في 41 دولة لدراسة هياكل قيمهم ذات الصلة بالعمل،حيث تم وضع خمسة أبعاد ذات صلة بقيم العمل،وتشير هاته الدراسة إلى تباين واضح في ثقافات الشعوب حول هاته الأبعاد وهي كما يلي:

1/مدى تقبل المجتمع لتوزيع غير متساو للقوة والنفوذ بين الأفراد.

2/مدى تجنب الأفراد للمحافظة وعدم التأكد.

3/مدى توجه الأفراد نحو الذكورية مقابل الأنوثة.

4/مدى التوجه نحو الفردية مقابل الجماعية.

<sup>1</sup> -كمال بوقرة،أهمية الثقافي في بنية ووظائف منظمات الأعمال،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية مجلة علمية محكمة نصف سنوية،العدد27،جامعة باتنة ديسمبر2012نقلا عن محمد أكرم العد لوني،العمل المؤسسي ،لبنان،دار ابن حزم،2002.ص134.

5/مدى التوجه للحاضر في مقابل التوجه للمستقبل.<sup>1</sup>

### شروط القيم التنظيمية:

تعتبر القيم هي الأساس الذي يستخدمه أعضاء التنظيم لتقييم الأعمال العامة حيث تؤدي دورا مهما في الحفاظ على هوية المنظمة وتؤثر في أنشطة وسلوك العاملين، ولذا فإن القيم التنظيمية الواضحة والفعالة يجب أن تتوفر على الشروط التالية:

1/أن تكون مقنعة و مختارة من عدة بدائل حتى يتم تبنيها والالتزام بها من قبل العاملين .

2/أن تكون متناسقة فكريا وسلوكيا مع قيم الأفراد العاملين بالمنظمة.

3/أن تكون محدودة العدد، وواضحة الهدف.

4/أن تعزز الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة و أهداف العاملين.

5/أن تكون مدونة حتى تصبح واضحة بالقدر الكافي وملزمة للعاملين بالمنظمة.<sup>2</sup>

كما يرى "هربرت أي سايمون" أنه على المنظمة وبحكم الضرورة أن تتخذ الكثير من الأحكام ذات الصلة بالجانب القيمي، كما أنه يجب أن تكون القيم التي تم اتخاذها على أنها أهداف تنظيمية محدودة وبذلك يمكن تحقيقها في أي موقف.<sup>3</sup>

### 2-4 : النسق القيمي للعامل والعوامل المساهمة في تكوينه:

#### 1/ مفهوم النسق القيمي للعامل :

يعرف نوبس (1480 Nobbs)، القيم على أنها مجموعة المبادئ و ضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد و المجتمعات ضمن مسارات معينة ، في قالب ينسجم مع عادات و تقاليد و أعراف المجتمع فلا تنطلق تصرفات المال و سلوكياتهم من عدم و إنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار و المعارف و الخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية و اجتماعية و حضارية، و بالتالي يكون الحكم على الأمور و تقييمها و التصرف إزائها تبعاً لطبيعة تلك الأفكار والأحكام و القيم

<sup>1</sup> -كمال بوقرة ،مرجع سبق ذكره،ص135.

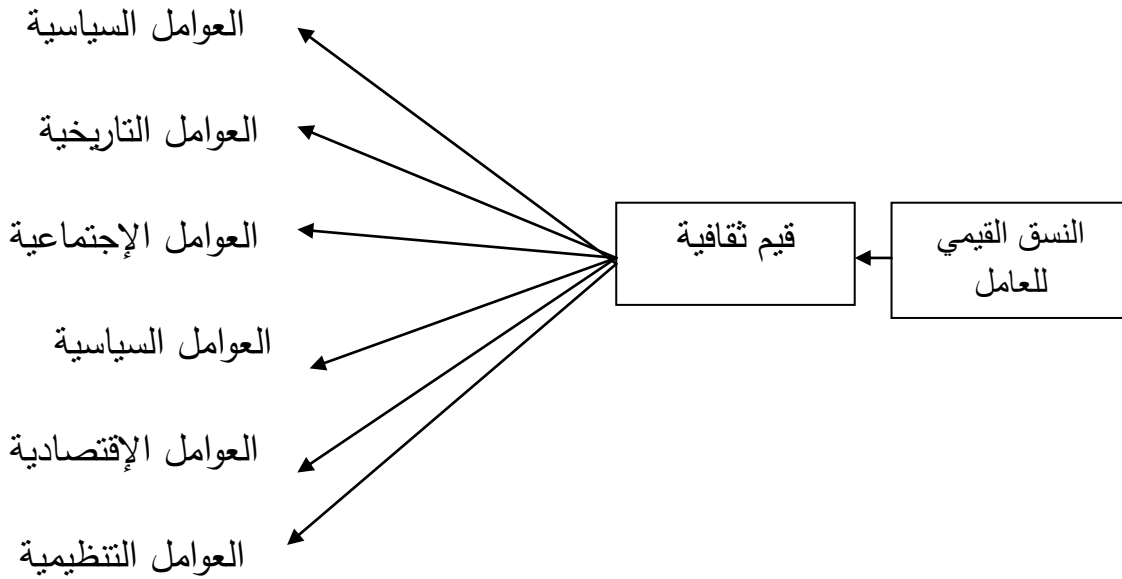
<sup>2</sup> -خالد بن عبد الله الحنيطة، مرجع سبق ذكره ، ص 252

<sup>3</sup> هربرت أي سايمون،ترجمة عبد الرحمان بن أحمد هيجان،السلوك الإداري،دراسات لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية،معهد الإدارة العامة للطباعة والنشر،ط1،الرياض،2003،ص66.

تنظم هاته القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد، وتحدد تصرفاته في كل المجالات مما يؤدي إلى تكوين النسق القيمي للعامل. إن اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد قيم الفرد من مجتمع إلى آخر، تجعل قيم الأفراد المجتمعات النامية، تختلف عن قيم أفراد المجتمعات المصنعة، فأهمية العوامل المذكورة في تحديد سلوكيات العمال واتجاهاتهم نحو العمل تدعو إلى ضرورة تحديد هذه العوامل ومدى تأثيرها على فعالية التسيير.

### العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل:

يمكن تحديد العناصر المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل في مجموعة من العوامل، تتمثل أهمها في العوامل الثقافية و التاريخية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتنظيمية، التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكياته وتصرفاته وطرق معاملاته.<sup>1</sup>



شكل رقم (02) يوضح المكونات الرئيسية لنسق القيمي

- العوامل الدينية: و تتمثل في تقديس و احترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقدته الدينية و التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، يعتبر الإسلام مثلاً مصدراً للتشريع و توجيه السلوكيات و تصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية و المهنية

<sup>1</sup> - بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص-ص 19-20.

فهو يتأثر بالحلال و الحرام ، و مايتبع ذلك من جزاء و عتاب، مما يساهم في تحديد قيم الفرد و اتجاهاته نحو العمل.

2- العوامل التاريخية: لقد عان الشعب الجزائري من ويلات الإستعمار و التخلف لمدة قرون فالعامل الجزائري أثناء الإستعمار الفرنسي كان يعمل ليل نهار لكسب قوته و كان الحياة المهنية صعبة، إلا أن هذا العامل نفسه تحول بعد الإستعمار إلى التكامل و التعاون و الإتكال و التباطيء في انجاز مهامه، و اهمال مسؤولياته و الزيادة في المطالب من هذا نستنتج أن سلوكيات و تصرفات و اتجاهات العمال هو نتيجة العوامل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالإنتقال من الإستعمار إلى الإستقلال مما ساهم في تشكل اتجاهات العامل نحو العمل و تحديد نسقه القيمي

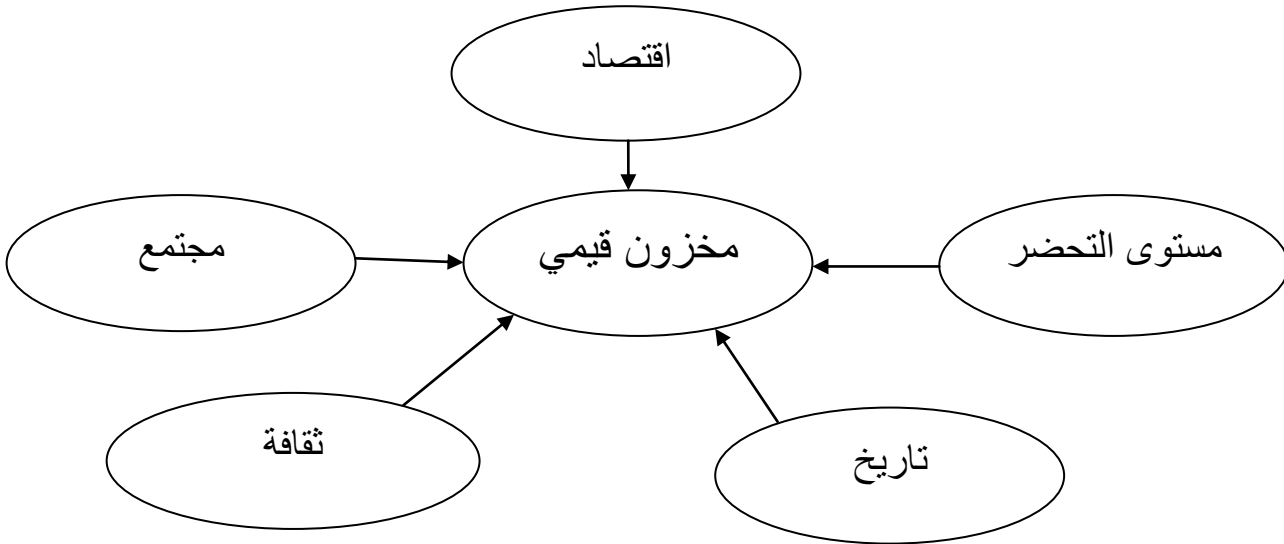
3- العوامل السياسية: للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم و التنظيم في مختلف المؤسسات السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية و هكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام الإقتصادي أو هو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر و لطبيعة الخيار السياسي و ممارسة الديمقراطية انعكاسات على تنظيم العمل و سلوكيات المستخدمين

4- العوامل الإجتماعية: لكل مجتمع عادات و تقاليد و تتطور عبر العصور و بالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد و يساهمون بدورهم في فرص احترامها من خلال مختلف الضوابط الإجتماعية من هذه العادات و التقاليد نظرة المجتمع للمرأة و اختلاط الجنسين في مواقع العمل.

العلاقات الأسرية و القبلية: لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية علاقات ترابط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبيلة و الجهة، و هو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات و علاقة المؤولين و المشرفين بالعمال من مختلف القبائل و المناطق.

- اتجاه الولاء: ان نجاح المؤسسات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال و ولاء للمؤسسة، إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة و الجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

- مدى احترام السلم الإداري و قرارات المؤسسات و تنفيذها.
  - احترام الوقت: ان تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية مرتبط بدرجة كبيرة بالثمن و الفصول و بأوقات الصلاة لهذا فهناك صعوبات في التنفيذ بأوقات العمل و المواعيد، كما تفرضه شروط العمل في المؤسسة العصرية.
  - 5- العوامل الإقتصادية: يؤثر البعد الإقتصادي على الأفراد و تصرفاتهم المهنية، لما لذلك من أثر على المحيط ككل.
- إن التوسع الإقتصادي و ارتفاع مستوى الطلب على اليد العاملة يجعل العامل قليل الجدية في عمله، إذ أن طرده أو تركه للعمل لا يؤثر عليه مادام العمل متوفر في مكان آخر هذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المؤسسات الإنتاجية انتشاراً كبيراً في مدة زمنية وجيزة خلال السبعينات من القرن العشرين
- بينما أدت الأزمة الإقتصادية بذلك إلى إرتفاع مستوى البطالة مما جعل العامل يجد في الحفاظ على منصب عمله، مما دفعه الى تكييف سلوكه المهني للواقع الجديد.
- من هنا نستنتج أن الواقع القيمي للعامل هو نتيجة مجموعة من العوامل المتداخلة من اقتصاد و سياسة و تاريخ و ثقافة و محيط اجتماعي و ثقافي و مستوى التطور و التحضر.



شكل رقم (03) العوامل المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل

## 2-5 الأخلاق و الارتياح في العمل

منذ ثلاثين سنة تحدث "هري دو مان Henri de Man" عن البهجة في العمل و يجري الحديث في مقتطفي هذا من الدراسة عن الارتياح و لاشك أن هذا التغيير في التعبير يبين تحولاً في العمل في حد ذاته، إن فهمنا الأكثر واقعية للأحداث أظهر التعابير الحديثة من الارتياح و يبدو أن الفرح في العمل كان أشد ارتباطاً بالمجال المهني حيث تراجعت إلى الوراء الصورة المثالية للحرفي بل للفنان، و تظهر الدراسات العلمية الاجتماعية اليوم تعدد العوامل التي تجعل من الاجير رجلاً مرتاحاً أم غير مرتاح، و فضلاً عن ذلك فإلى أي حد لم يكن فيه مفهوم البهجة في العمل مرتبطاً بمفهوم الوعي المهني و بمفهوم تهذيبي معين للعمل فالدراسات المخصصة بشكل مباشر للارتياح في العمل قليلة جداً في فرنسا فبينما كان "إلتون مايو Elton Mayo" و فريقه يبحثون في هذا الاتجاه و يدرسون تأثير ظروف العمل على التعب و المرود في شركة و يسترن الكتريك وجدوا أنفسهم مضطرين لادخال عوامل غير منتظرة أدت إلى إفشال توقعاتهم، و بالتالي فإن هذه العوامل الانسانية أو الاجتماعية غالباً ماكانت هي المعنية بالتعبير الاجمالي " الأخلاق " غير المحدد بدقة و غير المتميز بوضوح، وكما يوحي به مضمونه الأصلي.

فالأخلاق بمفهومها الشائه يمكن ان يفهم بها الحالة الذهنية لفرد أو جماعة استناداً إلى هدف معين يراد بلوغه، و كان الغموض الاصلي للتعبير قد انعكس في المعاني المختلفة التي تعطى له اليوم فيشدد Mahoney 1956 على الخلافات التي تستمر بين الباحثين عن تعريف و محتوى الأخلاق و في العلاقة بين الفرد و الجماعة ، حيث يجري التشديد تارة على الاهداف التي تحاول الجماعة تحقيقها و تارة أخرى على أهداف الفرد و الشكل الذي تسمح به الجماعة لبلوغ تلك الاهداف .<sup>1</sup>

أما الابعاد المختلفة التي تصل اليها مختلف التحليلات النظرية أو الاحصائية لا يمكن تغطيتها بدقة و يتغير عددها حسب الاخلاق و حسب الفهم المستخدم، و حسب الاوساط الخاضعة للبحث و قد ميز مركز العلاقات الصناعية لجامعة شيكاغو مصادر الارتياح الاربعة و هي :

1- العمل ذاته

2- الاعتراز بالانتماء إلى مجموعة عمل معينة .

<sup>1</sup> - جورج فريدمان ، المرجع نفسه



3- الانتماء إلى مشروع.

4- الجر وموقع منصب العمل.<sup>1</sup>

### 3- تفاعل القيم التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية

#### 3-1: الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري

إن للمحيط الاجتماعي و الثقافي بما يحتويه من عناصر ثقافية تؤثر على قيم العمل و طرق تفكيرهم وسلوكهم المهني، يمكن لمس قيم العمال و اتجاهاتهم نحو العمل في مدى الاقبال عليه و اتقانه. أما السلوك المهني للعمال فيبرز من خلال علاقاتهم بالزملاء و المسؤولين و طرق التعامل معهم و أساليب مواجهة المشاكل المطروحة و مدى اجابيتهم في التعامل معها في مختلف المواقف المهنية، كما أن فهم العوامل الثقافية يساعد على ضبط السلوك المهني للعامل و توضيح طرق تحفيزه و دفعه إلى العمل.

يساهم البعد الثقافي و الأخلاقي في تحديد قيم العمال و سلوكياتهم في مختلف المواقف المهنية ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الموقف من عمل المرأة و تدخل أفراد الأسرة من الذكور في حل مشاكلها و معايير تفضيل المشرفين ، فبالرغم من التطور الذي عرفه المجتمع الجزائري نتيجة انتشار التعليم ، إلا أنه من الصعب تلاشي آثار القيم الثقافية على أفكار و تصرفات أفراد المجتمع ، وهكذا حتى في قبول عمل المرأة فعادة ما يكون ذلك وفق شروط تحددها عادات و تقاليد المجتمع كما أنه مرتبط بقضايا ثقافية شائكة ، مثل ارتداء الحجاب من عدمه الاختلاط في مواقع العمل أو عدمه ، القدرة على مواجهة الصعوبات الادارية و المهنية بمفردها أو الحاجة إلى المساندة من طرف غيرها من أفراد الأسرة الذكور.

أما ما خص معايير اختيار المشرفين ، فإن رضا العمال عن مسؤوليهم يتوقف على مدى التزامه بقيم و أخلاق المجتمع يبرز ذلك خاصة في القرى و المدن الصغيرة ، و حيث يعرف الناس بعضهم بعضاً<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - جورج فريدمان ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 167 170

<sup>2</sup> - بوفلجة غياث ، بحوث في التغيير التنظيمي و ثقافة العمل ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 110 113

### 3-2 تناقض القيم داخل المؤسسة الواحدة :

تعرف التنظيمات في المجتمعات النامية مجموعة من المشاكل ذات الأسباب الثقافية و القيمية، تمثل هته المشاكل ف ارتفاع مستويات حوادث العمل و التغيب و انخفاض الروح المعنوية و تدني مستويات الرضا المهني و انتشار الإشاعات و طغيان التنظيم غير الرسمي...الخ

هناك عملية تفاعل نشط عن تناقض صراعات أو انسجام بين القيم و المعايير الثقافية داخل التنظيمات تمثل صورة صارخة في اختلاف المعايير الثقافية و السلوكية بين الإطارات و العمال عادة و بين مختلف التيارات و الانتماءات الثقافية للعمال أولاً: أنساق القيم المتناقضة

يمكن إرجاع القيم داخل المجتمع إلى أربعة أنساق في صورة زوجين متناقضين القيم القديمة مقابل القيم الحديثة و القيم المحلية مقابل القيم الدخيلة

1-القيم القديمة: تضم هاته الفئة مجموعة من القيم ، يمكن حصرها فيما يلي :

- القيم التاريخية: إن التطور التاريخي للمجتمع يؤدي رسوخ بعض الأفكار نتيجة وقوع الأفراد تحت مؤثرات مختلفة لأزمة طويلة مما يؤدي إلى تكوين أفكار معينة و اتجاهات محددة

- القيم الدينية: أصلها التعاليم السماوية، و هي ذات أثر قوي في نفوس الأفراد تضم أرائهم و سلوكياتهم بقيم أخلاقية متميزة.

- القيم الثقافية:تعتبر القيم الثقافية نتيجة تفاعل مجموعة عناصر من التاريخ و الدين و السياسة ونتيجة استقرارها و تفاعلها مع مختلف العناصر المحيطة.

1-القيم الحديثة: إلى جانب القيم القديمة و الموروثة ، هناك قيم حديثة تظهر

باستمرار نتيجة التفاعل و التجديد الحضاري كما أنها معاصرة لواقع افراد و انفعالاته، يمكن حصرها كما يلي :

- القيم السياسية: و هي القيم التي يهدف الساسة إلى تشجيعها و ترسيخها في المجتمع، فهناك أحزاب محافظة و أخرى عمالية و ثالثة للبيئة، وغيرها من الأحزاب ذات الاتجاهات المختلفة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوفلجة غياث، القيم الثقافية و فعالية التسيير ، مرجع سبق ذكره ،

- القيم الاقتصادية: و تحدد بالسياسة الاقتصادية من تجارة و صناعة و طبيعة الخدمات السائدة و هو ما يؤثر على قيم الأفراد و سلوكياتهم المهنية و الاقتصادية

- القيم الإجتماعية: إن القيم السائدة في المجتمع هي خلاصة تفاعلات القيم المتواجدة العامة و الشائعة بين أفراد المجتمع

إن واقع الصراعات بين الأجيال هو تعبير عن وجود اختلاف بين الأفكار و القيم التي يحملها الشيوخ و الشباب، و هو ما يوضح وجود تناقض بين مجموعتين من القيم

ثانياً: القيم المحلية و القيم الدخيلة

هناك خلاقات و صراعات بين مختلف الحضارات التي ينجم عليها العيش جنباً إلى جنب في تنظيم واحد، و تتمثل في القيم المحلية و القيم الدخيلة.

فالقيم المحلية هي نتيجة تفاعل القيم الدخيلة في بيئة معينة و تطورها محلياً تماشياً مع واقع المجتمع و مشاكله و اهتمامه و طموحاته.

أما القيم الدخيلة فتكون تطورت و ظهرت في أوساط حضارية أجنبية تنتقل من مجتمع إلى آخر رغم اختلاف البيئتين و الحضارتين و خصائص المجتمعين ، من القيم الدخيلة ما نجده في أساليب و طرق الإدارة و التسيير و التنظيم المستوردة من التكنولوجيا من هنا تنتقل الاختلافات و الصراعات بين الحضارات داخل التنظيمات التي تصبح ميداناً للإحتكاك و التناقض و حلبة للصراع بين القيم المتناقضة

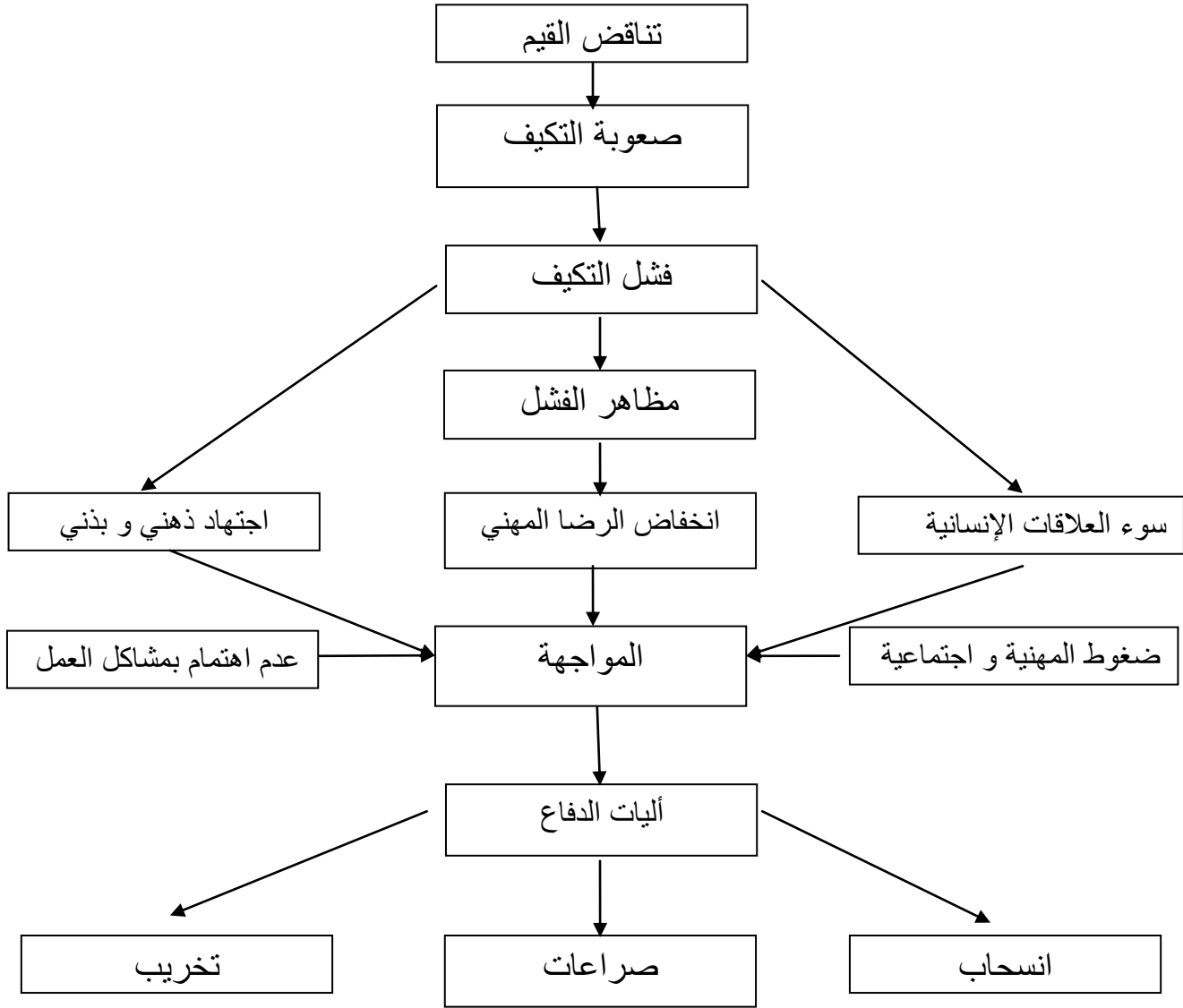
**بعض انعكاسات التناقض القيمي داخل التنظيم:**

1- صعوبة أو فشل التكيف : إن قوة التناقضات و الاختلافات بين القيم داخل التنظيم يؤدي إلى صعوبة التكيف أو فشله و عدم القدرة على تمل ضغوط مختلف القيم المنعكسة فكما زادت الاختلافات و التناقضات زادت صعوبة التكيف و أدت إلى انعكاسات أوسع مدى و أكثر قوة إذ ينجم عن ذلك:

أ- سوء العلاقات الإنسانية: تؤثر في العلاقات الإنسانية داخل التنظيم خاصة بين العمال و المشرفين و المسيرين

ب- انخفاض الرضى المهني: فسوء العلاقات البشرية يؤدي إلى انخفاض الرضى المهني و نقص الحوافز و الدوافع إلى انجاز العمل و اللامبالاة

- ج-الإجهاد الذهني و البدني: إن مشاكل العمل و تناقض القيم يؤدي إلى التغيب و الإجهاد نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل
- 2- المواجهة: إن صعوبة العمل في التنظيم و عدم القدرة على مسايرة التغير و الإستجابة للمتطلبات المهنية يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية يمكن حصرها في ثلاث أنماط و هي الإنسحاب و الفراغ و التخريب
- أ- الإنسحاب و يكون في صورتين:
- تتم الصورة الأولى في ترك العمل نهائيا و خاصة في حالات الرخاء الإقتصادي الذي يسمح للعامل بإيجاد شغل بمؤسسة أخرى ، و قد يفضل العامل البطالة على التعرف و ضغوط العمل و التنظيم و ما فيه من التناقضات.
- بينما تتمثل الصورة الإنسحابية الثانية في البقاء في العمل مع اعتماد أسلوب التخلف و التغيب العمدي و التمارض و تجنب العمل و التكاسل في أداء المهام
- ب- الصراع: و يتمثل في مواجهة المواقف بصورة أكثر عنفا و تكون في صورة صراعات مالية و اضطرابات و اختلافات واضحة.
- ج- التخريب: و يكون كمرحلة قصوى تدفع العامل إلى تخريب آله حتى يتخلص منها و يجد مبررا مقبولا للتوقف عن العم و لو لمدة زمنية.



شكل رقم (04) يوضح انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم

## 3-3 : ثقافة مؤسسة أم ثقافة مجتمع

إن النظريات الفعالة في هذا الحقل إما تغلب هذه الزاوية أو تلك دون طعنهما القطعي في منافساتها . لقد أصبح من الأدبيات الكلاسيكية تلك النظريات الرئيسية في ميدان علم الاجتماع التنظيم و العمل بداية من " التنظيم العلمي للعمل " مروراً بنظرية " العلاقات الانسانية " و صولاً إلى "الدراسات الاستراتيجية "

لقد حدد " ر.سانسيوليو " اهتمام علماء الاجتماع التنظيمات و العمل بعد الحرب العالمية و استنتج فكرة جوهرية تتمثل في إعطاء الأهمية القصوى للصراعات الموجودة في المجتمع و كيف هي منقولة إلى داخل المؤسسة و تتصور الأحداث و تتعاقب ليعاد الاعتبار للمؤسسة من خلال إطفاء معنى جديد عليها إذ أصبح " لا ينظر إليها كجهاز بسيط للإنتاج بل كمؤسسة مركزية لمجتمع يبحث عن اسمه " <sup>1</sup>

و في هذا المجال يحدد الباحث نفسه مختلف هذه الأطروحات المتمثلة في علم الاجتماع الماركسي المركز على استغلال المنفذين و التعبير عن اغترابهم بواسطة النضال النقابي ، علم الاجتماع النفسي \_ جمعية البحث و التدخل السوسيو نفسي \_ المطبقة على دراسة الجماعات و الاتصالات في العمل ... ركزت على العلاقات اللاشخصية المطورة بواسطة التفاعلات بين المراتب المهنية و الوظيفية ، علم اجتماع التنظيمات المسنوحى من الطرح الفيبري و الأمريكي الذي يؤكد على أهمية الفاعلين الاستراتيجيين المولدين من ألعاب السلطة من خلال نقائص البنية التنظيمية المدافعة على مبدأ وجود نظام اجتماعي مستقل في حياة التنظيمات المكيف للعلاقات الطبيعية و الجماعات داخل المؤسسة، علم اجتماع الهويات الجماعية و الثقافات المهنية ثم التنظيمية .

و في مقابل هذه المقاربات ينطلق نموذج التحليل الثقافي من الأطروحات التالية : التطابق بين أشكال العلاقات الاجتماعية الفاعلة داخل المؤسسات الانتاجية و المجتمع الأصلي الذي تنتمي إليه هذه العلاقات ، بمعنى آخر تفسر هذه الأطروحات ماهو موجود في المؤسسة من علاقات بالرجوع إلى الثقافة الوطنية المطبوعة بتاريخ هذا المجتمع أو ذاك فبدلاً أن تنفي "الثقافية"

<sup>1</sup> - محمد بشير ، الثقافة و التسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية ، ديوان المطبوعات

المساهمة الكبيرة التي قدمتها "الاجتماعية" فهي تحاول الدفع بها إلى أقصى حدود جذور ذلك التداخل بين المؤسسة و المجتمع الذي تنتمي إليه<sup>1</sup>

### 3-4 القيم الإسلامية و فعالية التسيير:

من المواضيع التي تفق عليها علماء الإقتصاد و المسيرون في السنوات الأخيرة ثقافة المجتمع و أثرها على فعالية التنظيمات، إذ كان ذلك صحيحا بالنسبة للدول النامية عموما فان ذلك أصبح بالنسبة بالمجتمعات السلامية ، بحيث هناك قيم تنظم جوانب الحياة الفردية و الإجتماعية و الإقتصادية ، لهذا سوف نتعرض إلى بعض القيم الإسلامية و دورها في الحث على العمل و حسن التسيير خاصة فيما يتعلق بتسيير العوامل البشرية

**بعض المبادئ الإسلامية في التنظيم:**

إن الإسلام دين متكامل لم يهمل جانب من الجوانب الفردية و الإجتماعية و الإقتصادية قال تعالى: "...ما فرضنا في الكتاب من شيء..."<sup>2</sup> لهذا نجد الإسلام غني بالأوامر و النواهي التي تنظم العمل باعتباره أهم ركيزة للتنمية، و قد ركز الإسلام على حب العمل و إتقانه و العناية بالعمال و الإخلاص في المعاملات و العدل في التسيير

1- الحث على العمل و إتقانه: اهتم الإسلام بالعمل لكونه أساس أي تقدم و ازدهار معتمدا على دفع أفراد المجتمع الإسلامي إلى العمل بدافع الإيمان و العبادة " و آخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله ..."

2- العناية بالعمال: لقد حث الإسلام على العناية بالعمال و الرفق بهم و حفظ كرامتهم و ذلك قبل أن تظهر التشريعات العمالية الوضعية إلى حيز الوجود

أما عن الوفاء بأجرة العامل و تحديدها مسبقا و وجوب دفعها مباشرة بعد العمل لقوله صلى الله عليه و سلم: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه" فقد أمر الإسلام بدفع أجرة العامل مباشرة بعد انتهاء العمل دون تأخير و تماطل

<sup>1</sup> - Djemel guerid , cultures d entreprise, center de recherché en anthropologie sociale et culturille, oran,1997p p 132 -138

<sup>2</sup> - سورة الأنعام الآية 38

و هكذا نستخلص أن الإسلام يحث على العمل و ينبذ الكسل و الإتكال، حيث قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه " لا يقعدن أحدكم عن طلب الرزق و يقول اللهم ارزقني و قد علم أن السماء لا تمطر ذهباً"

3- الإخلاص في المعاملة: اهتم الإسلام بالصدق و الإخلاص في المعاملات إذ قال الله تعالى "... يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون عن تراض منكم" \* و قوله صلى الله عليه و سلم: "من غشنا فليس منا" الى غيرها من الآيات و الأحاديث التي تحث المسلمين على اتقان العمل و الإخلاص فيه و حتى المعاملات في مجالات التجارة و الصناعة و المعاملات اليومية. العمل و الشورى في التسيير: ان الله تعالى عادل بين عباده و هو القائل "...يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط و ليجرمكم شئان قوم ألا تعدلوا أعدلوا هو أقرب للتقوى و اتقوا الله إن الله خبير بما تعملون" و قوله صلى الله عليه و سلم: إن أرفع الناس يوم القيامة أمام عادل" رواه أبو حنيفة.

أما في طريقة التنظيم و التسيير فقال تعالى "...و أمرهم شورى بينهم" ان تصرف المسؤولين و القادة في الإسلام يجب أن يكون مطابقاً لما جاء في موضوع الإمارة و طرق الحكم ، يجب أن يكون ذلك عن طريق الشورى و التراضي و يترتب عن القبول بها و الخضوع لها في حدود الشريعة الإسلامية قال صلى الله عليه و سلم: "الخادم راع في مال سيده و هو مسؤول فأرعيته" رواه البخاري

إلا أن ذلك لا يخضع توجيه الملاحظات و التوجيهات للمسؤولين كما دعت الحاجة إلى ذلك له ، كانت هاته بعض الأبواب و الأحاديث و سير بعض الخلفاء الراشدين و التي هي أساس القيم الإسلامية المتواجدة في مجتمعاتنا و هكذا نستنتج أن لنا ثروة من القيم التي يجب استغلالها في تسيير مؤسساتنا.<sup>1</sup>

فالإسلام يحتوي على ثروة من القيم التي تمجد العمل و تخضع الصالح المجتمع ، إلا أن درجة التخلف أدت بنا الى تفضيل كل ما هو أجنبي ، نحن نعمل على تحفيز عمالنا مثلاً و دفعهم الى العمل و محاولة فهم سلوكا تهم عن طريق الرجوع إلى أفكار و نظريات صيغت في مجتمعات مغايرة، من حيث المنطلقات الحضارية و القيم الثقافية و المثل الأخلاقية من تظن

\* -سورة الرسل الآية 20

<sup>1</sup> - بوفلجة غياث ، القيم الثقافية و فعالية التنظيمات ، مرجع سبق ذكره ، ص 103



الغرب لأهمية الثقافة المحلية و أثرها في نجاح التنظيمات الصناعية و الإقتصادية إلا أن الدول الإسلامية لم تنظف بعد إلى أهمية القيم الإسلامية و دراستها و تقصياها بطريقة علمية تسمح باستغلالها من أجل ارفع من فعالية المؤسسات و طرق تسيورها.

للقيم الإسلامية دورهم في تسهيل دفع عجلة التنمية الى الأمام، يحث الإسلام على العمل و يرفع من مكانته، إذ أن العمل في الإسلام هو عبادو و اجتهاد و اتقان دون غش و لا تحايل كما أن الإسلام يحد العلاقة بين الرئيس و المرؤس والتي يجب أن تكون عن طريق الإستشارة و التفاهم.

نجاح عملية التنمية لابد من أخذ القيم الإسلامية بعين الإعتبار ، و بمعناها و تنظيمها بطرق علمية حتى تكون قاعدة تبنى عليها السياسة التنموية على مختلف المستويات من ورشة و مؤسسة و حكومة، كما يجب احترام القيم الإسلامية في كل المجالات داخل المؤسسة و خارجها حتى تتوحد الأهداف ، و يكون هناك وضوح في الرؤيا و التوقعات.

### استنتاج :

تم التعرف في الفصل على مفهومي القيم و القيم التنظيمية ، مكوناتها وخصائصها و محددياتها ووظائفها ، و عوامل المحافظة و أنواعها وعوامل المحافظة عليها اذ تبين موقعه ضمن اطار الادارة داخل المنظمة و ذلك لمواجهة التغيرات البيئية الطارئة.

إذ يعتبر موضوع القيم التنظيمية موضوعاً حساساً، تتحدد على ضوءه الصورة النموذجية للمؤسسة في خضم المتغيرات البيئية المؤثرة على كون المؤسسة نظاماً اجتماعياً، فحدة المنافسة التي تعيشها المؤسسات في القرن الواحد والعشرين، جعلتها تتجاهل القيم الأخلاقية في نشاطاتها الاقتصادية في كثير من الأحيان، سواء على الصعيد الخارجي أو الداخلي للتنظيم. هذا ما يبدو ظاهرياً أما إجرائياً فسوف يتضح لنا مدى قبول ذلك من رفضه

## الفصل الرابع: تحديد مفاهيمي و أسقاط سوسيو تنظيمي لمفهومي الهوية و الهوية المهنية

### تمهيد

#### أولاً : ماهية الهوية

- 1-1 : مفهوم الهوية من منظور أهل الاختصاص
- 2-1 : خصائص الهوية
- 3-1 : وظائف الهوية
- 4-1 : أنماط ( أبعاد ) الهوية
- 5-1 : حالات الهوية
- 6-1 : محددات الهوية الجزائرية
- 7-1 : الوسائط الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية

#### ثانياً : ماهية الهوية المهنية

- 1-2 : مفهوم الهوية المهنية
- 2-2 : الهوية المهنية و ما يؤخذ على المصطلح
- 3-2 : تصنيفات الهوية المهنية
- 4-2 : أشكال ( أبعاد ) الهوية المهنية
- 5-2 : الكفاح من اجل تملك هوية مهنية
- 6-2 : التقمص في العمل
- 7-2 : أزمة الهوية المهنية

#### ثالثاً : المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى لدراسة المهن و الهوية المهنية

- 1-3 : ايميل دور كايم و القاربة الثقافية للمهن
- 2-3 : النظرية الماركسية في تفسير المهن
- 3-3 : نظرية فرديناند تونيز للمهن
- 4-3 : نظرية ماكي فيبر (العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية)
- 5-3 : نظرية ايفريت هيجس للمهن
- 6-3 : الهوية المهنية عند كلود دوبار
- 7-3 : الهوية المهنية عند رونو سانسليو

### استنتاج

تمهيد :

تعتبر الهوية علاقة تفاعل بين الفرد و الأخرين عن طريق المعان التي تعتبر نتاج لهذا التفاعل الاجتماعي ، فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات اجتماعية تنشئ انتماءاته و هويات مختلفة و متعددة ، بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها ، ولأن الهوية تتكون نتيجة الدمج و التكامل الاجتماعي و التدريجي لكافة أنواع الأفعال و الأفكار و المعتقدات و القيم و العادات و الممارسات التي يمارسها الأفراد من جهة ، و نتيجة تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة من جهة ثانية و لذلك ارتئينا من خلال هذا الفصل أن يكون كمعالجة نظرية لكل من مفهومي الهوية أولاً من أجل الفهم العام ، ثم الهوية المهنية باعتبارهما موضوع الدراسة .

أولاً : ماهية الهوية

1-1 : مفهوم الهوية من منظور أهل الاختصاص .

يعد مفهوم الهوية من المواضيع المثيرة للجدل، حيث يذهب العيد من الباحثين في هذا المجال إلى أن الهوية تخضع في تعريفها للعلم الذي يحقق فيها، وأن لكل علم تعريفه الخاص يختلف عن تعريف العلم الأخر، كعلم النفس و علم الاجتماع و علم السياسة... الخ. و بهذا الصدد تقول هويدا عدلي: "إن الباحث عندما يتعامل مع مفهوم الهوية على وجه الخصوص فإنه يتعامل مع مفهوم قلق من الناحية النظرية يثير أسئلة أكثر مما يقدم إجابات حيث أنه من أكثر المفاهيم في العلوم الاجتماعية شائكية نظراً لما يثيره من إشكاليات عديدة"<sup>1</sup>

و انطلاقاً من هذا حاولنا معالجة مفهوم الهوية من منظور كل علم من العلوم الانسانية سعياً من وراء ذلك محاولة الالمام بهذا المفهوم من أجل الفهم و المعالجة.

**مفهوم الهوية من المنظور اللغوي :**

الهوية بضم "الهاء" لا فتحها هي في المقابل العربي للمصطلح "IDENTITE" وهي على ذلك كلمة مركبة أساسه ضمير الغائي " هو " و تدل على باطن الشئ الدال على حقيقته.<sup>2</sup> كما تعرض جميل صليبا في المعجم الفلسفي لمفهوم الهوية كمصطلح عربي يقابله في الفرنسية " identité " و في الانجليزية "identity" و في اللاتينية "identitas" .  
ومما يميز هذا المصطلح مايلي:

أولاً : اسم الهوية ليس عربياً في اصله و انما اضطر إليه المترجمين فاشتق الاسم.

ثانياً: لاسم مرادف لاسم الوحدة و الوجود و الذي يدل على ذات الشئ.

و ماجاء في معجم صليبا أن الهوية " هوية الشئ وخصوصيته و وجوده المنفرد له الذي لايقع فيه اشتراك"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - خليل نوري مسيهر العاني، الهوية الاسلامية في زمن العولمة الثقافية، مركز البحوث و الدراسات الاسلامية، ط2009، ص1، ص40

<sup>2</sup> - على بن هادية، القاموس الجديد للطلاب - المعجم العربي -، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، ط4، الجزائر، ص1295

وهو ما اكده أيضا ابن منظور " اسم الهوية ليس عربيا في أصله، وإنما اضطر إليه بعض المترجمين فاشتق الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف "هو" في قولهم زيد حيوان أو انسان<sup>2</sup> فالهوية له دلالاته اللغوية و لفظ الهوية مشتق من اصل لاتيني و يعني أن الشئ نفسه، أو الشئ الذي ما هو عليه، على نحو يجعله مباناً لما يمكن أن يكون عليه الاخر. فمعنى الهوية و بالرجوع إلى اشتقاقات اللفظ في اللغة العربية و اللغات الأجنبية مركب من ضمير الغائب " هو " و بأداة التعريف " الـ " و في اللغة الفرنسية و الانجليزية و اللاتينية يعني لفظ " id-iden " ضمير الاشارة للغائب و يستعمل على سبيل الاختصار إلى شئ محدد.<sup>3</sup>

" فمصطلح الهوية لفظ تراثي قديم موجود في كتب المصطلحات و معناه أن يكون الشئ هو هو و ليس له مقابل مما يدل على ثبات الهوية"<sup>4</sup> فالمفهوم اللغوي للهوية يرجع إلى الجذر الاشتقاقي لكلمة "هوية" من الضمير " هو " فقد تم كاسم معرف بـ "الـ " و معناه الاتحاد الذات، و بشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشئ " هو " أي من حيث تشخصه و تحققه في ذاته و تميزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لقي تكتل بشري كما يعتبر محتوى لهذا الضمير في نفس الوقت"<sup>5</sup>

1 - جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالالفاظ العربية و الفرنسية و الانجليزية و اللاتينية، دار الكتاب اللبناني، ج2، بيروت، 1979، ص 529

2 - ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي، ط3، ج1، بيروت، 1999، ص 583

3 - محمد ابراهيم عيد، الهوية و القلق و الابداع، دار القاهرة للنشر، ط1، القاهرة، 2002، ص 17.

4 - حسن الحنفي، الهوية، العينة العامة لدار الكتب و الوثائق القومية - المجلس الاعلى للثقافة - ط1، القاهرة، 2012، ص 13

\* - أرسطو ( 384 ق.م - 322 ق.م ) فيلسوف يوناني، تلميذ أفلاطون ومعلم الإسكندر الأكبر، وواحد من عظماء المفكرين، تغطي كتاباته مجالات عدة،

منها الفيزياء والميتافيزيقيا والشعر والمسرح والموسيقى والمنطق والبلاغة واللغويات والسياسة والحكومة والأخلاقيات وعلم الأحياء وعلم الحيوان .وهو واحد من أهم مؤسسي الفلسفة الغربية.

### مفهوم الهوية من المنظور الفلسفي :

قدم الفلاسفة الكثير من المحاولات بغية تحديد أكثر لمفهوم الهوية، فأرسطو\* مثلاً يمايز في الواقع بين نوعين من الهوية، الهوية العددية التي نصادفها في الحالات التي يكون فيها الشئ الواحد أكثر من اسم مثلاً لباس، معطف... الخ، مع هوية النوع و الجنس، كما تظهر عندما تكون هناك عدة أشياء لا تبدي أي اختلافات فيما بينها سواء وفقاً للنوع (انسان انسان) أو وفقاً للجنس ( انسان حيوان) كما تناول فلاسفة آخرون و منهم فيرج " FIREGE " الهوية على أنها "العلاقة بين الموضوع و نفسه"<sup>1</sup>

كما تعرف بأنها "حقيقة الشئ من حيث تميزه عن غيره و تسمى أيضاً وحدة الذات"<sup>2</sup> "الهوية موضوع انساني خالص، خاص بالانسان و المجتمع و الفرد و الجماعة، فالانسان هو الذي ينقسم على نفسه وهو الذي يشعر بالمفارقة أو التعالي أو القسمة بين ما هو كائن و ما ينبغي أن يكون بين الواقع و المثال، بين الحاضر و الماضي".

"الهوية هي تعبير عن الحرية الذاتية، و التي قد تواجد أو لاتجود، ان وجدت فالوجود الذاتي و ان غابت فالاغتراب"<sup>3</sup>

5 - بخوش احمد و اخرون، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت و المتغير (دراسة لبعض العادات و القايد 1935-1936)، مداخلة للملتقى الدولي الاول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2010، ص 267

<sup>1</sup> - هدى جباس، الاسم: الهوية و تراث مقارنة انثربولوجية لدلالة الاسماء في قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص انثربولوجية اجتماعية و الثقافية، المشاركة العلمية للمركز الوطني للبحث في الانثربولوجية الاجتماعية و الثقافية، C.R.A.S.C، وهران، 2004-2005، ص 73

<sup>2</sup> - خليل نوري مسيهر العاني ، مرجع سبق ذكره، ص 43

\* اريك اريكسون (1902-1994) عالم نفس تطوري ومحلل نفسي دنماركي-ألماني-أمريكي معروف بنظريته في التطور الاجتماعي للإنسان أصر دائماً على أنه كان فرويدي، وان أفضل وصف بأنه من الفرويديين الجدد.. حيث ركز على العوامل الحضارية والثقافية أكثر من البيولوجية ولاحقاً المؤلفين وصفوه بأنه "عالم نفس الأنا إريكسون له الفضل أيضاً كمنشئ لعلم نفس الأنا، الذي شدد على دور الأنا بأنها أكثر من خادم للهو وباحث لدراسة مراحل النمو الذي يمتد العمر كله وقد اشتهر بسبب ابتكاره لمفهوم أزمة الهوية.

مفهوم الهوية من منظور علم النفس :

يرجع الفضل لذلك إلى اريك اريكسون \* في شيوع استخداماته على النحو النفسي بوصفه هوية أو ذاتية الفرد، بحيث يكون له كياناً متميزاً عن الآخرين وقد طور هذا المفهوم و جعله مفهوماً مركزياً في تصوراته النفسية، فتحدث عن هوية "الانا" ego- idontity و عرفه بأنه " ذلك الشعور الذي يهيأ القدرة على تجريد ذات المرء كشيء له استمراريته و كونه هو نفس الشيء تم التصرف تبعاً لذلك<sup>1</sup>

فالهوية حسب اريكسون "محصلة لتفاعل بين مركبات نفسية، أي أن الفرد من خلالها شعوراً بالانفرادية ووحدة الذات في كيان الشخصية و ديمومته في ادراك ثبات نفسه" أما رائد التحليل النفسي سيغموند فرويد "FREUD.S" \*\*

فلم يستعمل مصطلح الهوية إلا مرة واحدة فقط بمعنى أنني في خضم حديثه عن اليهود<sup>2</sup> كما تعني الهوية من هذا المنظور أنها: "تحقيق الشخصية أي مطابقة الشيء لنفسه، فالهوية تتعلق بالشخصية أساساً"<sup>3</sup>

<sup>3</sup> - حسن الحنفي حسنين، مرجع سبق ذكره، ص 11

<sup>1</sup> - محمد ابراهيم عيد، مرجع سبق ذكره، ص 19

<sup>2</sup> - هدى جباس، مرجع سبق ذكره، ص 74

\*\* سيغموند فرويد ( 06مايو1856- 23 سبتمبر 1939 ) واسمه الحقيقي سيغيسموند شلومو فرويد. هو طبيب نمساوي من اصل يهودي، اخص بدراسة الطب العصبي ومفكر حر يعتبر مؤسس علم التحليل النفسي وهو طبيب الأعصاب النمساوي الذي أسس مدرسة التحليل النفسي وعلم النفس الحديث. اشتهر فرويد بنظريات العقل واللاوعي، وآلية الدفاع عن القمع وخلق الممارسة السريرية في التحليل النفسي لعلاج الأمراض النفسية عن طريق الحوار بين المريض والمحلل النفسي. كما اشتهر بتقنية إعادة تحديد الرغبة الجنسية والطاقة التحفيزية الأولية للحياة البشرية، فضلا عن التقنيات العلاجية، بما في ذلك استخدام طريقة تكوين الجمعيات وحلقات العلاج النفسي، ونظريته من التحول في العلاقة العلاجية، وتفسير الأحلام كمصادر للنظرة الثاقبة عن رغبات اللاوعي، في حين أنه تم تجاوز الكثير من أفكار فرويد، أو قد تم تعديلها من قبل المحافظين الجدد و"الفرويديين" في نهاية القرن العشرين ومع التقدم في مجال علم النفس بدأت تظهر العديد من العيوب في كثير من نظرياته، ومع هذا تبقى أساليب وأفكار فرويد مهمة في تاريخ الطرق السريرية وديناميكية النفس وفي الأوساط الأكاديمية، وأفكاره لا تزال تؤثر في بعض العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

<sup>3</sup> - حسنين الحنفي حسنين مرجع سبق ذكره، ص 17



و تعرف بأنها: "كون الشيء نفسه أو مثيله من كل الوجوه، الاستمرار و الثبات وعدم التغيير"  
"عملية تميز الفرد لنفسه عن غيره، أي تحديد حالته الشخصية"<sup>1</sup>

### مفهوم الهوية من المنظور الانثربولوجي :

من خلال إطلاعنا على المفهوم الانثربولوجي للهوية، خلصنا إلى أنه يمكن حصر هذا المفهوم في معنى واحد، بل يبرز من خلال إشكالات متعددة يمكن إيجازها في الأشكال الرئيسية التالية :

- الإشكالات المتعلقة بهوية الأشياء أي كيف تستعمل المجتمعات ربط علاقاتها في محيطها العام الخاص بها .

- كل مايمس هوية الأفراد، والجماعات، أي كيف يتعرف كل مجموع الأفراد على الآخر من خلال الفروقات أو العوامل المشتركة بينهم.

إن هوية الأفراد تبقى مجهولة ثقافياً بالنسبة لكل فرد ،مظراً للاختلافات المسجلة تبعاً لاختلاف طبقاتهم الاجتماعية، ومحيطهم الاجتماعي الذين يعيشون فيه، من جهة و أجناسهم (الذكور-الاناث) و أعمارهم ( الراشدون والأطفال-الكبار والصغار)  
و من هنا فإن المصطلح الهوية الذي ينطوي تحته مصطلح مشابه (identique) خلق مفهوم الترقية في ( العرق، الجنس، اللون،... الخ )

إنه من البساطة أن نتكلم عن الوحدة ،لكن من الذي يتكلم ؟ هل الأوربي و تكنولوجيته، أم الآسيوي و ثقافته الخاصة به، أم ببساطة سنقول بأن الوحدة غير ممكنة لهذا يقول "لوفيس سترواوس levis strauss " : " يعد القدر المحتوم العنصر الوحيد ،المؤثر على جميع الناس و الذي يمنع من تحقيق طبائعهم كلها"

و من هنا فإن الوحدة لاتعني التفرد بغض النظر عن الفروقات الثقافية للشعوب، و بالتالي اختفاء التنوع الثقافي، بل إننا إذا انطلقنا من الفكرة البدائية التي تفرق بين الإنسان

<sup>1</sup> - خليل نوري مسيهير العاني، مرجع سبق ذكره، ص 42

و الأشياء فإن الهوية تصبح نموذجاً للتركيب المعمق القائم على الهوية في الجانب العلائقي ( مع الآخر)<sup>1</sup>

مفهوم الهوية من المنظور الاجتماعي ( السيكولوجي ):

في حقل العلوم الاجتماعية يتميز مفهوم الهوية بتعدد معانيه و انسيابيته إذ أنه ذو ظهور حديث في الحق الاجتماعي، وشهد عدة تعريفات، وكانت الولايات المتحدة الأمريكية من شهدت خلال الخمسينات مفهوم الهوية الثقافية خاصة، حيث كان الأمر بتعلق بفرق بحث بعلم النفس الاجتماعي بالعثور على أداة مناسبة تمكن من الاحاطة بمسائل اندماج المهاجرين، ثم تجاوز الطرح إلى أنها " محددة لسلوك الأفراد " إلى تصورات أكثر دينامية .  
فالهوية في علم الاجتماع : " محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد ومحيطه الاجتماعي قريبا كان أو بعيد و تتميز بمجموع انتماءاته في النسق الاجتماعي هذا الانتماء يكون ضمن صنف معين قد يكون جنسي أو عمري أو طبقة اجتماعية أو جماعة عمل أو رفاق... الخ.

"الهوية تمكن الفرد من أن يحدد لذاته موضعاً ضمن النسق الاجتماعي وأن يحدد الاخرون موضعه اجماعيا"<sup>2</sup>

"تتضمن أبعاد اجتماعية كما أنها تعطي مؤشرات على أن الأفراد متشابهون، فهي تركز على التشابه المشترك لمنظومة من الأهداف و القيم و التجارب، تستطيع من خلالها ان تشكل قاعدة مهمة للحراك الاجتماعي"  
"تتعلق بفهم الأفراد و تصورهم لنفسهم و لما يعتقدون في حياتهم"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - معاريف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير، تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان 2004-2005 ، ص ص 21 22

<sup>2</sup> - دنيس كوش، ترجمة منير السعيداني، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، ط1 ، بيروت، 2007، ص 52

<sup>3</sup> - انثوني غيدنز، ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية ، مؤبيرة ترجمان، ط1، بيروت، ص

"هي انتاج محلي نتيجة التفاعل و التواصل الاجتماعي،ذلك أن الهوية تشكل فئة سوسولوجية هامة يعمل من خلالها الأفراد إلى إعطاء معنى لعالمهم الاجتماعي"<sup>1</sup>.  
كما تعرف الهوية ايضاً على انها: "فعل ارادي،انتقائي يقرب العناصر المكونة للهوية و توحيدها في إطار مشروع مشترك و حياة مشتركة داخل المجتمع الأكبر و يلتقي عليها اكبر تجمع من الأمم و الشعوب لتأكيد انتمائه إلى العنصر من جهة و ليضمن حقوقه على اساس الخيار القانوني من جهة أخرى"<sup>2</sup>

إن الهوية نتاج تطور الفرد في مسار وجوده،لأنها تأخذ في الحسبان منذ الطفولة نسقاً منتظماً و متدرجاً لمجموعة من الثوابث المعرفية و العاطفية،و هذا النسق الخاص بالهوية يعطي للفرد إمكان تكوينه في وحدة تقييمية بالنسبة إلى ذاته أولاً، و في صورة صراع مع الأشياء التي تحيط به ثانياً و في علاقته بالآخر الذي يشاركه الوجود ثالثاً.  
و بهذا الصدد يميز "جون ماسونا" أربع وظائف يضمنها هذا النسق الخاص بالهوية:

1-وظيفة تنموية و دفاعية للشخص

2-وظيفة تصرف في العلاقات بين تميز ولا تميز داخل الفردية و بين الأفراد

3-ينتج الشخص و يضيف معلومات حول السياقات و أنماط علاقة بالآخر

4-وظيفة انتظام النسق الخاص بالهوية انتظاماً ذاتياً

هذا التعريف للهوية بواسطة الوظائف يأذن بتقدير أفضل لدور الشخصية و وظيفتها في المجتمع بصفة عامة،إن الهوية تستتبع على الصعيد السيكولوجي لا انفصالية الانا و الغير.

<sup>1</sup> - غسان منير حمزة سنو و اخرون،الهويات الوطنية و المجتمع العالمي و الاعلام-دراسات في تشكل الهوية في ظل الهيمنة الاعلامية العالمية،دار النهضة العربية،ط1،لبنان،2002،ص 34

<sup>2</sup> - سامية عزيزو أخرون، دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية،عدد خاص،الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري،ص 712

لكن الهوية أيضاً رغبة في الاعتراف و بحث عن تقدير الاخرين في سياق تأكيد استقلال الذات و وحدتها، وهو مايسمح بضرب من التكيف الاجتماعي و منزلة مؤثرة في المجموعة و مرجعية متجددة للاحر<sup>1</sup>

و أخيرا ومن الانطلاق من معاجم تلك العلوم الانسانية، نجد أنه في حقيقة الأمر رغم الاختلاف في تحديد مفهوم أكثر دقة للهوية إلا أنها جميعها تتبنى مفهوماً متقارباً و متفقه على أهم شئ وهو "الخصوصية و التميز عن الغير"

فقد يختلف كل علم عن غيره في استعمالات هذا المفهوم و في اسلوب صياغته، حسب اللغة الخاصة بكل علم، وهو أمر طبيعي ولا يؤثر على المفهوم العام للهوية.

و كما أشار محمد ابراهيم " الهوية كمفهوم له دلالاته اللغوية، و استخداماته الفلسفية و الاجتماعية و النفسية و الثقافية ... فقد استخدم هذا المفهوم على أنحاء شتى للتدليل على واحد الهوية الفردية و هوية الأنا، والهوية الجماعية و الهوية العرقية و الهوية الثقافية ..."<sup>2</sup>

و يمكن اعتبار مفهوم المفكر الفرنسي "أليكس ميكشيللي" تعريف جامع لجل المعطيات باعتباره يعرف الهوية بأنها: " منظومة متكاملة من المعطيات المادية و النفسية و المعنوية و الاجتماعية، تتطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفي و تتميز بوحدتها التي تتجسد في الروح الداخلية التي تتطوي على خاصية الاحساس بالهوية و الشعور بها، فالهوية هي وحدة المشاعر الداخلية التي تتمثل في وحدة العناصر المادية و التمايز و الديمومة و الجهد المركزي ... هذا يعني أن الهوية هي وحدة من العناصر المتكاملة التي تجعل الشخص يتميز عن سواه و يشعر بوحدته"<sup>3</sup>

كما يري "TOP" أنه و نظراً للزخم الهائل في التعريفات التي تتقاطع بين النفسانيين و الاجتماعيين و الانثربولوجيين فإنه من الممكن اعتبار الهوية: "مجموعة المميزات الجسمية و النفسية و المعنوية و القضائية و الاجتماعية و الثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن

1 - فتحي التريكي، الهوية و رهانتها، دار المتوسطة للنشر، ط1، عمان، 2010،

2 - زينب علي محمد علي، الهوية الثقافية و مسرح الطفل، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2013، ص 27

3 - مفهوم الهوية، مؤسسة لجان العمل الصفي، البيرة، ص 05

يعرف نفسه و أن يتعرف الناس عليه أو التي من خلالها يشعر بأنه مقبول و معترف به كما هو من طرف الاخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها".<sup>1</sup>

### 2-1: خصائص الهوية :

للهوية مجموعة من الخصائص يمكن أن نذكر منها الاتي :

- إنها مكتسبة و موروثة يصنعها التاريخ الامة و ثقافتها و ما تمر به من تجارب و خبرات، وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية،أو الرمز الذي يجتمع عليه كل أفرادها.
- الهوية عملية اعتقاد و ارادة و ليس إلزام أو قانون
- الهوية تقوم على مبدأ الوحدة و الذي يشكل عامل إثراء لها
- الهوية عملية ديناميكية،كونها تتكون من مجموعة العناصر المتغيرة عبر المراحل العمرية المختلفة<sup>2</sup>
- للهوية اتجاه و أهداف بالنسبة لحياة الفرد من خلال القيم و الاهداف المتحققة
- الذات التي تحدد تكون مقيمة من طرف الاخرين<sup>3</sup>

بينما يشير "ريجارد جنكيز" إلى أن الهوية جزء مكمل للحياة الاجتماعية و هي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات و التي يمكن ربطها بأناس آخرين و الاطلاع على مختلف الهويات يعطي إشارة على نوع الفرد الذي تتعامل معه، ومنه كيفية الارتباط به،فالهوية جزء حيوي من الحياة الاجتماعية كونه يجعل التفاعل ممكنا و يصل جيكينز في الاخير إلى أنه لن يكون هناك مجتمع بلا هوية اجتماعية. و منه ركز على اهم خاصية كون الهوية لا يمكن ان تتشكل بمعزل أو بعيدا عن الاخرين<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -شرقي رحيمة،الهويات الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة،مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد 11،جوان 2013،ص 193

<sup>2</sup> - نور الدين بومهرة،الجزائر و العولمة ، منشورات جامعة منتوري،قسنطينة ، 2001، ص 212

<sup>3</sup> - محمد شريف عبد الرحمان ، العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر و التوزيع، مصر ، 2008، ص 59

<sup>4</sup> - هارلميس و هولبون ، ترجمة حاتم حميد محسن ، سوشيولوجيا الثقافة و الهوية ، دار كيوان للطباعة و النشر و التوزيع،ط1،سوريا 2010 ، ص 93

### 1-3: وظائف الهوية:

للحوية وظائف تؤديها لخصها "كاميليري" و آخرون في ثلاث وظائف، الوظيفة المعنوية باعتبارها وحدة دلالة كالثقافة، و وظيفة واقعية برجماتية و التي ترمي إلى جعل الفرد يتأقلم و يتكيف مع محيطه غذ لا يمكن للهوية ان تبني بمعزل عن الآخرين و عن الواقع، أما الوظيفة الثالثة التي صورها فتمثل في الوظيفة القيمية بحيث يعمل الفرد على استظهار لذات حامله لقيم و احترام تساعده على الاندماج في الواقع و نسيج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد أثناء التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء هوية تكون مقبولة عند الآخرين، أو تصوير الذات مثلما جاء عند جوفمان<sup>1</sup>

الوظيفة البرجماتية (التكيفية) : تسعى الهوية إلى تكيف الفرد مع محيطه، فهي تراعي الواقع الذي تستسقي منه أكبر قسط من مكوناتها، مما يجعل المحيط مليء بالتناقضات، لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض معه.

الوظيفة القيمية : يهتم الفرد بإسناد نفسه خصائص ذات قيمة ايجابية بناء على أنه مثالي، لذلك فالأفراد و المجتمعات حينما يسعون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تكوين هوية مرغوب فيها و ذات قيمة لدى الآخرين

الوظيفة المعنوية : تلعب الهوية دوراً معنوياً هاماً حيث وصفها كاميليري بعملية الانتاج "معنى الذات" لدى الأفراد و الجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذاتهم، و يعرفون الآخرين بها، فالانعدام أو الانقطاع " معنى الذات" يؤدي على حدوث أزمات الهوية<sup>2</sup>

\*ارفينج جوفمان عالم اجتماع و كاتب، ولد في 11 يونيو 1922 وتوفي في 19 نوفمبر 1982. بعد جوفمان "أكبر

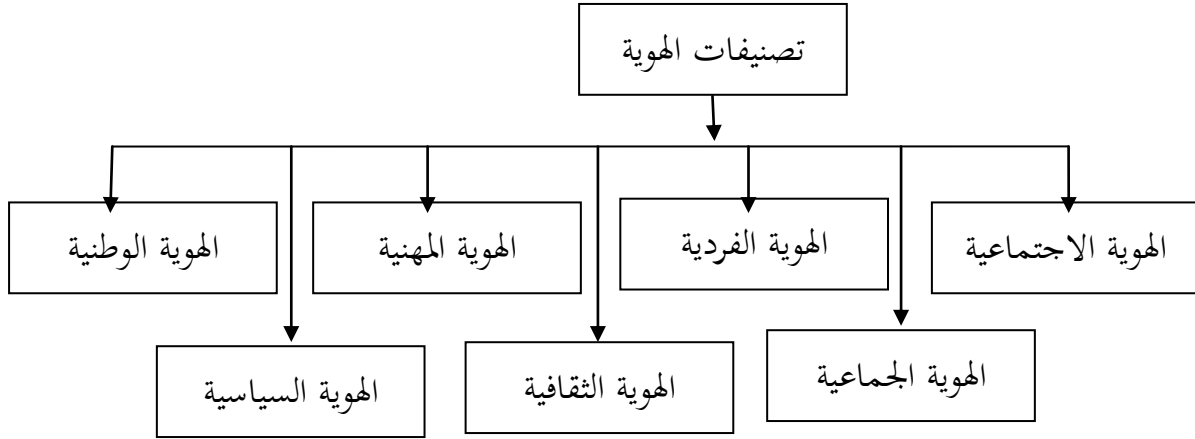
علماء الاجتماع في القرن العشرين نفوذاً و أحد البارزين بنظرية التفاعلية الرمزية

<sup>1</sup> - رشيد حمدوش ، بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة\_، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 11 جوان 2013 ، ص 103

<sup>2</sup> - يان أسمن ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب ، الذاكرة الحضارية الكتاب و الذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى المجلس الأعلى للثقافة ، ط1، القاهرة، 2003 ، ص 240

### 1-4 أنماط ( ابعاد ) الهوية

يدور الحديث في الغالب عن وجود ثلاث أنواع أو تصنيفات للهوية ( فردية و اجتماعية و ثقافية )<sup>1</sup> ، وهناك من بضيف هويات أخرى و هي بدورها تصنف عبر عدة أبعاد كالهوية الوطنية، حيث نجد هوية على مستوى الفرد و هوية على مستوى الجماعة و أخرى على المستوى الوطني، و ليس بالضرورة أن تتميز هذه المستويات بنوع من الثبات، بل هي متغيرة و متأثرة في ذلك بظروف و صراعات و مصالح<sup>2</sup>. كما نجد الكثير من الباحثين تخطوا هذه التصنيفات مضيفين إلى ذلك الهوية السياسية و الهوية المهنية و انطلاقا من هذا سوف نعالج كل تصنيف على حدا محاولين من خلال ذلك التعرف على كل التصنيفات.



شكل رقم ( 05 ) يوضح تصنيف الهوية

**الهوية الاجتماعية : socio\_identity** فالهوية الاجتماعية هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية و هي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات و التي يمكن ربطها بأناس آخرين حيث يصل جنكيز إلى استنتاج أنه " لن يكون هناك مجتمع بدون هوية

<sup>1</sup> - أليكس ميكشلي، ترجمة علي وطفة، الهوية، صادر عن دار النشر الفرنسية تنفيذ دار الوسيم لخدمات الطباعة، ط1، سوريا، 1993، ص 25

<sup>2</sup> - أنثوني جينز ، مرجع سبق ذكره ، ص 90

اجتماعية .فالهوية الاجتماعية كما يرى الباحث ريجارد جنكيز هي " تصورنا من نحن و من الاخرين و كذلك تصور الاخرين حول أنفسهم وحول الاخرين بالتفاعل الإنساني<sup>1</sup> . كما أنه يرى أنها لا يمكن أن تتشكل بعيداً عن العلاقات مع الاخرين و أن هوية الفرد قائمة على الجماعة التي ينتمي إليها و هي الأولوية التي تحظى بتأييد قوي في الفلسفة الاجتماعية،فغالبا ما ينظر لعضوية الجماعة كنوع من الامتدادات لذات الفرد و يفترض أن الهوية المرء المشتركة مع جماعته لابد أن تكون هي الهوية الرئيسية و المهيمنة<sup>2</sup> . و قد تبدو هوية الجماعة أكثر تجريدا من هويات الفرد و مركبات هذه التجريدات هي ما تتشكل منه هويتنا الفردية الخاصة و علاوة على ذلك كثيراً ما نجد هوية الجماعة كظورها أكثر واقعية فهوية الجماعة هي التي تغذي احساسنا الفردي بماهيتنا كما يمكن ترسيخ الهوية الفردية جزئيا حسب المنزلة في علاقتها بالآخرين الذين ينتمون إلى هوية الجماعة نفسها<sup>3</sup> و تتضمن الهوية الاجتماعية ثلاث صور رئيسية و هي :

1-صورة الهوية من منظور الاخرين (أراء الاخرين )

2-الانتماءات (حسب الجنس المهنة ، الجماعة ، النشاط ...الخ)

3-الرموز و الاشارات الخارجية أي كل ما يمكن أن يأخذ مكاناً في إطار التسلسل الاجتماعي<sup>4</sup>

فالهوية الاجتماعية جزء من مفهوم الذات لدى الفرد،تشتق من معرفته بعضويته في الجماعة و اكتسابه المعاني القيمية و الوجدانية المتعلقة بهذه العضوية و وجد "هنري

\* - الشكل من إعداد الطالب.

1 - هارلمبس وهولبون ، مرجع سبق ذكره ،ص 93.

2 - امارتياص ، ترجمة سحر توفيق ، الهوية و العنف وهم المصير الحتمي،عالم المعرفة ،2008، ص ص 46 47 .

3 - جون جوزيف، ترجمة عبد النور خراقي، اللغة و الهوية \_قومية أثنية دينية\_ ،عالم المعرفة ، الكويت ، 2007 ص 08.

4 - أليكس ميكشيللي ، مرجع سبق ذكره ،ص 21.



تاجفيل H . tajfel\* " أن جوهر نظرية الهوية الاجتماعية يهتم بسمات الهوية التي تشتق من عضوية الجماعة<sup>1</sup>

و هي عبارة عن هوية "النحن" و هي تلك الصورة أو ذلك الشكل لذي تكونه مجموعة معينة عن نفسها و أنها تنشأ من الداخل من الافراد باتجاه الخارج تداولها داخل المجموعة و هي اساس مسألة معرفة و هي وعي يحمله الافراد باتجاه الخارج تحت عبارة هذه الهوية أي تتبع في واقع الامر من افراد أو بمعنى التوحد أو الإدراك الذاتي المشترك بين جماعة من الناس ونظرية الهوية الاجتماعية تتميز وجود روابط قوية ما بين التماهي بالجماعة واكتساب قيم الجماعة وبين مفهوم الذات فالناس تسعى وتكد للحصول أو الحفاظ على الهوية الاجتماعية ايجابية ترفع من تقديرهم للذات وتحقيق لها أو الهوية الايجابية وبالتالي تنشأ عن طريق المقارنة ما بن داخل الجماعة وقيمتها وعاداتها ورموزها وبين خارج الجماعة وما يمثلونها قيم وعادات ورموز وفي حال وجود هوية<sup>2</sup>

### الهوية الفردية :

هذه الهوية تعرف الشخص من شكله و اسمه و صفاته و سلوكه و انتمائه المرجعي فالهوية الشخصية تستند إلى الاستبطان الاجتماعي حيث تنشأ من تفاعل بين الآليات النفسية و العوامل الاجتماعية فمن جهة ينتج الشعور بالانتماء عن الميل الشخص لإقامة الاستمرارية في حرية شخصيه ذاتها و من جهة أخرى من الواضح أن الشعور بالانتماء يستند إلى التماثل مع نماذج تقدمها مجموعات ابتدائية ينتمي اليها الفرد .

\* - هنري تاجفيل (03 ماي 1882 - 22 يونيو 1919 ) ولد باكسفورد هو عالم النفس الاجتماعي البريطاني ، اشتهر بالعمل على الجوانب المعرفية من و نظرية الهوية الاجتماعية وهو واحد من مؤسسي الجمعية الأوروبية ل علم النفس التجريبي الاجتماعي

<sup>1</sup> - فريال حمود، مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من الجنسين مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 ، 2011 ، ص 173

<sup>2</sup> - أحمد زايد ، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات \_ قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات، المجلس لوطني للثقافة و الفنون و الاداب، ط1 ، الكويت، ص 50

وفحوى هذا القول أن الفرد من خلال نظريته لذاته أو كيف ينظر لذاته و من خلال نظريته تلك لذاته يحاول إقامة علاقاته و تفاعلاته و انتمائه للجماعة<sup>1</sup> عندما نتناول مسألة الهوية فإننا كثيراً ما لا نكتريث بالهوية الذاتية للفرد بمعزل عن مجتمعه إنما نتصرف الأذهان مباشرة إلى الهوية الجماعية فالمسألة تتعلق دوماً بهوية الفرد في الاطار الاجتماعي، و السبب في ذلك أن الفرد لا يكتسب هويته إلا من المجتمع الذي ينتمي إليه.<sup>2</sup>

### الهوية الثقافية :

المقصود بالهوية الثقافية تلك الميادئ الأصلية السامية و الذاتية النابعة من الأفراد و الشعوب، وتلك ركائز الانسان التي تمثل كيانه الشخصي الروحي و المادي لإثبات الهوية، بحيث يشعر كل فرد بانتمائه الأصلي لمجتمع ما، يخصه ويميزه عن باقي المجتمعات و الهوية الثقافية تمثل كل جوانب الحياتية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الحضارية و المستقبلية لأعضاء الجماعة الواحدة، كما تعتبر ذاتية الانسان و نقاءه و جماليته، بحيث تعتبر الثقافة هي المحرك لأي حضارة أي هي التي تحكم حركة لإبداع و الانتاج المعرفي.<sup>3</sup>

من جهة أخرى يمكن تحديد بعض ملامح الهوية الثقافية و هي مجموعة من الملامح الثقافية الخاصة بجماعة ما بما يميزها عن غيرها من الجماعات، وكذا وجود علاقة بين الهوية والثقافة فهي التي تشكل الهوية و هي التي تعطي المعنى و الصورة، أي هي التي تجعل جماعة متميزة أو مختلفة عن الجماعات الاخرى.<sup>4</sup>

1 - المرجع نفسه

2 - أحمد زغب، سؤال الهوية من الوعي الجمعي إلى الذات الفردية الشاعرة، مجلة الحقيقة، العدد 26 ، سبتمبر 2013 ، جامعة أدرار ، ص413

3 - زغو محمد، أثر العولمة على الهوية الثقافية للأفراد و الشعوب، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، العدد 2010، 4، ص94

4 - سامية عبد العزيز و آخرون، دور المجتمع المدني في الحفاظ على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مرجع سبق ذكره ، ص713

و يعتبر التراكم التاريخي ضروري لصنع الهوية الثقافية لأنها في النهاية هي المستوى الناضج الذي بلغته المجموعات البشرية نتيجة تفاعل قرون طويلة بين أفرادها و بين الظروف الطبيعية و التاريخية التي مرت بها و التي نسجت فيما بينها روابط مادية و روحية مشتركة أهمها و أعلاها الدين و اللغة<sup>1</sup>

و الهوية الثقافية هي أيضاً الرمز و القاسم المشترك أو النمط الراسخ الذي يميز فرداً أو مجموعة من الأفراد أو شعباً من الشعوب عن غيره<sup>2</sup>

### الهوية الوطنية :

تعتبر من اهتمامات الدولة و تعني ايجاد تطابق أو توافق أو توازن بين الكتلة الاجتماعية و الديمغرافية و رقعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الاجتماعي وتعتبر من خلالها عن نفسها عبر نمط ثقافي خاص بها. فالهوية الوطنية هي مفتاح لتفسير البيئة الاجتماعية في ظل سلوكيات الدولة اتجاه هذه البيئات فمنذ نشأة النظم السياسية بدأ العالم ينقسم إلى أوطان محددة و متميزة ثقافياً و جغرافياً و أصبح الأفراد يعرفون ذاتهم انطلاقاً من انتمائهم لموطن ما مع ما يصاحب ذلك الشعور ب "نحن" حيث أن كل شخص يولد ومعه نوع معين من الوطنية و حس بوجودها فيه من خلال انتمائه لبلد ما<sup>3</sup>.

و الهوية الوطنية نسبة إلى الوطن و الأمة التي ينتسب إليها شعب متميز بخصائص هويته و هوية أيه أمة من الأمم هي مجموعة الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الافراد الذين ينتسبون إليها و التي تجعلهم يعرفون و يتميزون بصفاتهم تلك عنا سواها من الأفراد الأمم الأخرى<sup>4</sup>

انه على الرغم مما قيل على العولمة و ما أحدثته من ازالة او حتى على اقل اضعاف الحدود الوطنية و اضعاف لسلطة الدولة - الوطن - و خلط الهويات الوطنية و صهرها فان تلك المشاعر الوطنية و العواطف تتاجج و تجد طريقها للتعبير العفوي

<sup>1</sup> - شرقي رحيمة، مرجع سبق ذكره، ص 194

<sup>2</sup> - محمد ابراهيم عيد، مرجع سبق ذكره ، ص 25

<sup>3</sup> - محمد صالح الهرماسي، مقارنة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر، دار الفكر، بيروت لبنان، 2011، ص 22

<sup>4</sup> - أحمد بن نعمان ، الهوية الوطنية ، دار الأمة ، الجزائر ، 1995 ، ص 23

يبدو ان الحصول على الهوية وطنية امر بديهي وواضح تماما كما ان لكل فرد الحواس الخمسة فنحن خلقنا على هذا الشكل و يبدو اننا خلقنا على طبيعة الانتماء الى وطن فانه يبدو ان الهوية الوطنية تمنح و تعطى بناء على بعض الصفات الموضوعية و المواصفات ( السلالة ، تاريخ الولادة ، مكان الولادة )

فان ليس كيان موحد ضمن حدود سياسية معترف بها و الذي يضم شعبا ينتمي إليه و يعملون معا و يفكرون معا و يشعرون بعضهم الاخر معا حيث كل واحد من الشعب يدرك وطنه و حدوده السياسية و المعنوية و الاجتماعية بطريقة مختلفة و ذلك من خلال التفاعل الاجتماعي و من خلال الصورة التي نكونها لأنفسنا و الافكار المهمة لنا حول الوطن و الهوية و الوطنية حيث ان الفرد لا يعبر عن هويته الوطنية ببساطة بل يستعمل اشارات و عبارات حول ماهية الوطن و الهوية و الوطنية

وبما ان كل فرد يتمتع بهوية تابعة للوطن الذي يعيش فيه فان فئات الاوطان و الهويات الوطنية تبقى أكثر الفئات بروزا و ظهورا و التي تبنى عليها العلاقات الاجتماعية و التفاعلات الانسانية و للهوية الوطنية مجموعة من الوظائف نذكر منها :

-ضمان الاستمرارية التاريخية للأمة و ذلك من خلال الحفاظ على التاريخ و الدفاع عنه حتى يضمن بذلك استمراره من جيل الى جيل داخل الوطن الواحد و عدم الانسياق وراء ما يؤدي إلى خمود و جماد التاريخ و يحدث ذلك من خلال التفاعل بين افراد الوطن الواحد -تحقيق درجة عالية من التجانس و الانسجام في مختلف جهات الوطن الواحد و التعايش و الأثر بين ثقافته الفرعية فهي تنهل كلها في جذع مشترك واحد و هو المرجعية المشتركة المتمثلة في الإسلام والعروبة

-الحفاظ على الكيان المتميز للمجتمع و تجسدت فاعليتها خاصة اثناء الاحتلال الذي شخص التماسك والاتحاد و يرجع ذلك الى رسوخ الهوية العربية الاسلامية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد زايد ،سيكولوجية العلاقات بين الجماعات \_قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات،مرجع سبق ذكره،

فالهوية الوطنية في معناها العام " ذلك الشعور الجمعي المشترك و الشامل لمواطنين في دولة ما و هو الشعور الذي يقربهم من بعضهم البعض و يولد لديهم إحساساً بالانتماء للأرض التي يعيشون عليها، و يعزز الحاجة المشتركة للتعايش معاً إلى حد ربطهم بمصير واحد...<sup>1</sup>

### الهوية السياسية :

يتم بناء الهوية السياسية أساساً بالمشاركة السياسية الديمقراطية في صنع و اتخاذ القرارات و بالاندماج السياسي ضمن المؤسسات الجماعة الوطنية و بالتوزيع السياسي الديمقراطي، بحيث تحقق آلياتها نوعاً من العدالة و المساواة و الديمقراطية الاجتماعية<sup>2</sup>.

إن أحد أبرز المؤشرات على أهمية النقاش الدائر حول قضايا الهوية السياسية في العالم المعاصر يكمن في التحولات العميقة التي عرفتها مضامين و تجليات هذا الخطاب نفسه - خطاب الهوية و السياسة- في الفكر الانثربولوجي الذي ساد في الربع الاخير من القرن الماضي انبنى على مبدأ نفي مشروعية التعبيرات المبنية على العرف أو الدين أو اعتبارهما متجاوزة في أحسن التقديرات حينها فقط تبنت الأنساق الفلسفية و الانثربولوجية الكبرى هوياتية سياسية قائمة على الإرادة الحرة و الفردية أو الجماعية ، كما صنفت الماركسية تعبيرات الهوية و السلطة و السياسة ضمن البنية الفوقية و اعتبرت أي طرح لها خارج سياق الصراع الاجتماعي ضرباً من الاستلاب<sup>3</sup>

### الهوية المهنية :

من بين كل الأبعاد الهوية نجد البعد المهني، والذي قد اكتسب أهميته خاصة لأنه تحول إلى مادة نادرة، فالعمل يفرض تكوين هويات اجتماعية نتيجة التغيرات المذهلة و التي تتطلب تحولات هوياتية حساسة لتتوافق أكثر فأكثر مع هذه التغيرات إذ بعد عالم الشغل أو الفضاء المهني من بين المراحل الأساسية و المهنة و المميّزة لأي تكوين هوياتي، فهو يعبر عن

<sup>1</sup> - علي ليلة ، اختراق الثقافة و تبيد الهوية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2011 ، ص 194

<sup>2</sup> - قاسم حجاج ، التنشئة السياسية في الجزائر في ظل العولمة ، مجلة الباحث عدد 02 ، ورقة ، 2003، ص 80

<sup>3</sup> - فريد بولمعيز ، الهوية السياسية -مقاربة انثربولوجية سياسية-

المرحلة الزمنية التي يوجه فيها الشخص إلى الوسط المهني ، و بصفة اخرى إلى جماعة انتماء مهنية مميزة له هوياتيا سواء كان ذلك من خلال مستوى التعريف الرسمي أو من خلال تصنيف الجماعات المهنية المميزة أو من ناحية الموقع الاجتماعي و المهني الذي تحتله هذه الجماعة في بنية الحقل المهني الذي تنشط فيه.

وعلى هذا الأساس تعتبر المهنة من بين الركائز الأساسية التي يتم من خلالها التعريف بمختلف فئات المجتمع و شرائحه، حيث تشير إلى جملة من النشاطات و العلاقات و الافكار التي تحدد أهداف المهنة عبر مختلف التبادلات و التفاعلات التي يمكن أن تحدث بين الأفراد المنتمين إلى الجماعة المهنية نفسها و بين الآخرين حيث يظهر هؤلاء خصائص و تمثلات مهنية خاصة بوسطهم المهني<sup>1</sup>

### 5-1: حالات الهوية

يختلف الأفراد من حيث الهوية، و يبدو ذلك خلال العمليات المعرفية الاجتماعية المستخدمة في صنع القرار و معالجة المشكلات و التعامل مع قضايا الهوية، و الفرد في عملية التحرك إلى الحالات الأعلى، قد يبرز بعض الخصائص لحالتين أو حتى ثلاث حالات في نفس الوقت، و تلك الحركة قد تكون نتيجة نضج النفس الاجتماعية.

و حالات الهوية هي نواتج كل من عملية تكوين الهوية و الخصائص البنائية للشخصية و حالات الهوية تؤثر في حياة الفرد بشكل بالغ،<sup>2</sup> ويمكن ذكر هذه الحالات كما يلي:

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

2- حالة الهوية المغلقة : في هذه الحالة لم يختبر الفرد الأزمة، لكنه مع ذلك ملتزم بقيم و معتقدات مرتبطة بالأشخاص المهمين كالأسرة مثلاً

<sup>1</sup> - سنانى عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته

المهنية، رسالة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 91

<sup>2</sup> - محمد شريف عبد الرحمان، العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر و التوزيع ، مصر ، 2008 ، ص 59

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

4- حالة الهوية المنجزة : يكون الفرد في هذه الحالة قد نجح في التزاماته و يشعر بالانجاز و يتعهد حول العمل و الأخلاقيات و الأدوار الاجتماعية.

و يرتبط الانتقال من المستوى الأقل نمواً إلى المستوى الأكثر تقدماً بما يناله الفرد من فرص اجتماعية و معلومات و تعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد له مكانته و أهمية أدائه لأدواره و بالشكل المناسب اجتماعياً<sup>1</sup>

### 1-6 : محددات تشكل الهوية الجزائرية

بعد استعراضنا لأهم المفاهيم المركزية لموضوع الهوية لابد من ربط ذلك بمفهوم لا يقل شأناً عن المفاهيم الأخرى و هو محددات تشكل الهوية الجزائرية على وجه الخصوص.

فالمجتمع الجزائري جزءاً لا يتجزء من العالم العربي الاسلامي و بالتالي فإن الهوية الجزائرية بالمفهوم الحضاري تعني الانتماء إلى الأمة العربية الإسلامية بكل مكوناتها، هذه الهوية الواضحة اجتماعياً و التي تحظى بالقبول النسبي من جميع أفراد المجتمع، وكذا مختلف الفاعلين السياسيين داخل المجتمع الجزائري، بالإضافة إلى عوامل أخرى مادية أساساً مرتبطة بمستوى التقدم الاقتصادي و الحضاري الذي يبلغه المجتمع في مراحل معينة من مراحل التاريخ، غير أن هناك عوامل تاريخية محلية و كونية ساهمت في بلورة ثوابت معينة للهوية الجزائرية تتمثل أساساً في ثلاث محددات :

1- الدين

2- اللغة

3- الأصل الأمازيغي

و إذا قررنا من حيث المبدأ أن لكل مجتمع خصوصية ثقافية و التي تشكل هويته الذاتية و يسعى جاهداً للمحافظة عليها و صيانتها من الاندثار تحت وطأة و هيمنة

<sup>1</sup> - فريال حمود ، مرجع سبق ذكره ، ص 569

الخصوصيات الثقافية للمجتمعات الأخرى، فإن المجتمع الجزائري له خصوصية ثقافية تميزه عن غيره أو عن باقي المجتمعات العربية الإسلامية، فالخصوصية الثقافية تعني أنها عناصر خاصة بمجموعة اجتماعية معينة فالمجتمع الجزائري يعيش داخل فسيقساء من التعدد الثقافي فهو مجتمع عربي إسلامي، أمازيغي متوسطي، أفريقي، عالمي، يجمع بين المعريين و المفر نسين، يجمع بين الشاوية و القبائلية و المزابية و الترقية، غير أنه رغم هذا التعدد الثقافي فإنها تظهر داخل مجتمع واحد موحد متضامن و متماسك تحت لواء العروبة و الإسلام و الأصل الأمازيغي<sup>1</sup>

بالإضافة إلى ذلك نجد أن أليكس ميكشيلي يبسط مفهوم الهوية إلى مكوناته الأساسية و تحديد عناصره التي يقوم عليها و يمكن تلخيص هذه العناصر فيما يلي :

- 1- اللغة
- 2- الثقافة و التعليم ( ثقافة شعبية مشتركة بما تتضمنه من فلكلور شعبي خرافات ، أساطير رموز، زي شعبي، عادات، تقاليد، لباس... الخ )
- 3- التاريخ أو الماضي المشترك
- 4- البيئة الجغرافية
- 5- القيم و الاعراف
- 6- الذهنية او الايديولوجية المتشابهة
- 7- المصير المشترك و هو الذي يدعم اتحاد وترابط افرادها بما يضمن كينونتها.

بهذا نكون قد خلصنا إلى مجمل العناصر التي تحدد الهوية و التي تعد بمثابة الأسس التي تشكل هوية الجماعة، و صبغها بألوان محددة ، و سيادة عنصر محدد في جماعة ما على حساب عناصر أخرى، نتيجة قد تساعد على بروز عناصر في مقابل عناصر أخرى<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - شرقي رحيمة ، الهوية الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة ، مرجع سبق ذكره ص ص 193 194 .

<sup>2</sup> - أليكس ميكشيلي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 20 26



### 1-7 : الوسائط الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية

بتعلم الأفراد الدور الاجتماعية التي تقوم بها الجماعة من خلال الأفراد الذين يتعاملون معهم عن قرب مثل الوالدين ، والأشقاء ، الأقران، الأقارب، المدرسين، وكلما تباعد الفرد عن أعضاء هذه الجماعة ضعفت الألفة و تلاشت الهوية، وكلما اقترب منهم ازدادت معرفته بالأدوار الاجتماعية و تأكدت هويته، و تمثل هذه المعرفة حالة عقلية للشخص نحو توقعات المجتمع، وتتحدد هوية الفرد الاجتماعية و تتطور مع النمو الاجتماعي، و تتضح معالمها عندما يكون مطالباً من الفرد تأدية أدواره الاجتماعية.

و أهم العناصر أو الوسائط الأساسية المؤثرة على الفرد في تشكيل هويته يمكن ذكر :

1-الصدقة :تدعم مفهوم الذات و تتميز بوجود روابط قوية من خلال التشارك في الأنشطة و تبادل المنافع و تجهز الفرد لمتابعة ممارسة الأنشطة و خلق أسلوب حياة من النموذج الثقافي

2-إدراك الدور الجنسي و تحديده : تعد معايير الهوية الجنسية ضرورية لتمايز الأدوار المرتبطة بها وفق المنظومة الثقافية و تطوراتها و تقدير الجنس كدور بيولوجي و كفاءة اجتماعية

3-العلاقة مع الجنس الآخر : ترتبط بفهم المواقف للجنس الآخر و اكتشاف أدوارهم و تأثير القيم العائلية و التنوع الثقافي و التطور الاجتماعي، وبعد تحديد النشاط عاملاً مهماً في معرفة مستويات و مكونات المجتمع المؤثرة في صراعات الميول و الشروط و تفعيل النشاط و تنظيمه و ممارسته وفق القيم الشخصية للفرد وهي من سمات الهوية<sup>1</sup>

4-التقمص : إن هذه العملية النفسية تمثل عملية واعية و وسيلة يستطيع الانسان من خلالها أن يكتسب هويته حيث يقول بهذا الصدد " شبال.م " " إن الهوية هي حالة الشخص في وقت ما ممن وجوده، و اكتساب الهوية هي الوسيلة التي سمحت له بالوصول إلى هذه الحالة "

<sup>1</sup> - فريال حمود ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 567 568

لقد احتل هذا المفهوم مكانة واسعة في كتابات "فرويد" freud" فالتحليل النفسي يجد في عملية التقمص أو اكتساب الهوية ظهور التعلق بالآخر و عليه فسيشكل الاباء بالنسبة للطفل البشري الأولوية للتقمص و خاصة الأم و يمكن القول أن الهوية حالة يكون عليها الفرد و هي قابلة للتغير كما أن عملية اكتساب الهوية أو التقمص " هي الوسيلة التي تمكن الفرد من الوصول إلى هذه الحالة كما أن قابليتها للاستمرار و التغيير تمكنه أيضاً من اختيار الأنماط المختلفة حسب مراحل نموه إلى أن يصل في النهاية إلى اكتساب الهوية أكثر توازناً و أكثر تكيفاً مع الوسط الاجتماعي الذي يريد الاندماج فيه"<sup>1</sup>

### ثانياً : ماهية الهوية المهنية

عولجت الهوية المهنية من زوايا مختلفة منذ الثمانيات القرن الماضي، وهذا حسب توجهات معينة، نحاول هنا الاقتصار على الأبعاد السوسولوجية و السيكولوجية للهوية المهنية.

فالاتجاه السيكولوجي يعرف الهوية المهنية و يحددها بالرجوع و الاعتماد على الأبعاد المعرفية و العاطفية للفرد، هذا الأخير

يبني تمثلاته على ذاته كمهني انطلاقاً من تاريخه و خصائصه الشخصية و التي تميزه على الآخرين، هنا نشير إلى أثر التجارب الشخصية و المهنية على أسلوب و تفكير طريقته في العمل و القيم التي يحتكم إليها، فهذا التوجه يربط نمو الهوية بعملية فردانية و خصوصية أما على المستوى السوسولوجي فيمكن تعريفها في حدود أننا نتكلم عن هوية جماعية شكلتها المجموعة انطلاقاً من الخصائص التي تميزها عن الآخرين، هذا البناء الجماعي يسمح للفرد بالنمو و التموقع داخل المجموعة المهنية و الحصول على اعتراف اجتماعي و الذي يولد عنده الشعور بالانتماء إلى هذه المجموعة .

<sup>1</sup> - محمد مسلم ، الهوية و العولمة - دراسة شاملة لمفهوم الهوية و مواجهة تحديات العولمة- ، دار الغرب للطباعة

وضمن هذا الاتجاه السوسيولوجي، نمو الهوية يكون وفق عملية التماهي بالآخرين و الانخراط إلى مجموعة أفراد يتميزون بخصائص مشتركة<sup>1</sup>

و في حدود اطلاعنا استطعنا بالإلمام بعدة تعاريف يمكن تلخيصها كالتالي:

" هي نموذج الهوية الجماعية التي تفرض وجود جماعة يمكن ضمنها نقل طرائق الفعل و الاحساس و التفكير و التي تمثل في ان ذاته قيماً جماعية (الوعي الفخور) و معالم شخصية (مهنة في اليد) و هي تقتضي عموماً تماهيات مبكرة لدى الصبيان مع مهنة الأب التي تنتقل في الأسرة قبل التعلم في مكان العمل مع رب العمل تضم العاملين وأرباب العمل حول أهداف مشتركة،تضمن بصورة خاصة بقاء المؤسسة وتطورها".

ويفسر بهذا الصدد كلود دوبار أنه " من أجل إحياء الهوية المهنية لابد من استقرار نسبي في القواعد الناظمة للتنظيم و في الجماعات التي تدعمها"<sup>2</sup>

كلود دوبار يطرح موضوع الهوية على أنه أصبح من المواضيع الهامة المطروحة في علم اجتماع العمل منذ بداية الثمانينات، فهو يرى "الأعمال المختلفة و المتعددة لا تعطي للمفهوم تعريف نفسه و لكن كيفية النظر للهوية سواء كانت فردية أو جماعية كتعبير عما يقوله الأفراد عن انفسهم و عن علاقاتهم في العمل،وعن انتماءاتهم المهنية و للمؤسسة كذلك لمساراتهم الماضية و نظرتهم للمستقبل"<sup>3</sup>

"الهوية التنظيمية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من المحددات التي يعملون فيها أو بمجال تخصصهم المهني"

"فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسماة الأكثر جوهرية في المنظمة التي تميزها عن غيرها و تتصف عادة بالاستمرارية "

<sup>1</sup> -سناني عبد الناصر مرجع سبق ذكره ، ص ص 96 97

<sup>2</sup> - كلود دوبار ،ترجمة رنده بعث ،\_أزمة الهويات \_تفسير التحول\_،المكتبة الشرقية ، ط1 ، 2008 ، ص ص 208 209

<sup>3</sup> - مراني حسان ،الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، رسالة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باجي مختار، عنابة ، 2006 -2007 ، ص 32

"الشخصية المميزة للمنظمة، والتي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج"<sup>1</sup>

أما ما جاء بموسوعة علم الاجتماع فيما خص الهوية المهنية ما يلي :

" التصرفات في العمل على سبيل المثال لا الحصر، تنتظم حول القيم الخاصة بها، فإن بعض المهن تملك هوية مميزة و تشكل هيئات حقيقية، البحارون، عمال المناجم، العمال في السكك الحديدية،... الخ ففي الواقع لا تتجانس كل هذه المجموعات، كذلك يختلف الاداريون و الأطباء في المؤسسة الإستشفائية... الخ، كما توجد بين المنفذين و الاداريين في هيئات البحث علاقات يشوبها التوتر... و بالتالي هناك عدة اشكال يجب أن تتوقع ظهورها ".  
انطلاقاً من هذا المنظور يرى "رنو سانسلو" انه يمكن تميز أربعة نماذج كبيرة من الهويات المهنية و هي ( هوية الانصهار و هوية الانسحاب و هوية الانفصال أو التقارب و هوية التفاوض)\*

و تعمق هذه الفكرة أبحاث و دراسات جماعية لمجموعة من الباحثين، و التي اشرف عليها "فيليب بيرنو" و "كلود دوبار" في مصانع مختلفة، تتعرض لتحولات تكنولوجية بارزة، كما أنها تمنح مكاناً مهماً لما اتفق على تسميته "الهوية المهنية" و التي تجمع بشكل وثيق السيرة الشخصية مع المسار التواصلية و فضاءات التعارف مع التشريع و أحكام الانتماء مع إجراءات الانتساب أو التحول.<sup>2</sup>

فالهوية المهنية تتعلق بشخص ما أو كون جماعة ما قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها بمعنى الاحتفاظ و المحافظة على خصوصيتها و مميزاتها مثل الهوية المهنية للأستاذ بحيث يسعى إلى التماثل وفق شروط تتناسب و المهنة في سلوكه و أفعاله، ومنه ايضاً الهوية المهنية للمرضة بحيث تتوافق مع الشروط المهنية و أخلاقياتها حتى تضمن الإنتماء للمجموعة المهنية و تحظى بالإحترام

<sup>1</sup> - عبد اللطيف عبد اللطيف و آخرون، دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية و القانونية ، مجلد 26 ، العدد 02 ، 2010 ، ص 129

<sup>2</sup> - جيل فيريول ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة الهلال ، ط1 ، بيروت، 2011

و الاعتراف من قبل الآخر، وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني و ملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة من القيم و المبادئ تمثل ماضٍ و حاضر ومستقبل المهنة<sup>1</sup> و من خلال هذا يمكن القول أن هوية الفرد ترتبط ارتباطاً قوياً بالهوية المهنية إذ للهوية المهنية تأثير فعال في سلوك الأفراد داخل العمل و خارجه، و يكمن مفهوم الهوية المهنية في الاجابة على استفسارات العاملين في المنظمة على السؤال الذي يطرح نفسه " من نحن كمنظمة ؟ "

### 2-2 : الهوية المهنية و ما يؤخذ على المصطلح

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن ذكرهما :

1- عدم استقلالية المصطلح : بحيث يمنح له محتوى اصطلاحي خاص به و يجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه. فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة التنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية و هما تيار "رنو سانسلو" و "كلود دوبار"، واللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها، فهي إما إنتاج عن عمليتي التنافس و الصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال

و عليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية .

2- ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية : حيث أن الدراسات السوسيولوجية تميل إلى تصنيف الهوية بناءً على تصنيف الفئات السوسيو مهنية وهو ماسوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها سانسلو .

<sup>1</sup> - أحمد بحاج ، سوسيولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، مجلة العلوم الانسانية و

ولعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف، يجعلنا نبحث في علاقة هذا الأخير بالسلطة التي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته، وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية، أين سيسعى لتبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو بالدفاع

في حين حاول دوبار من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها سانسلو حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى باكتساب أو اعطاء الهوية في التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلال علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هوياتهم 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.

و انطلاقاً من هذا التصور يعتبر دوبار أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد و التي ستكون قاعدة الهوية المهنية، وإذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها و أنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية و التنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.

و باعتبار الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية و التنظيمية و كذا التعبيرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات و الإدارات فإنها بذلك معرضة للتهديد و الازمات أكثر من تعرضها للبناء و لكي يتحقق البناء الاجتماعي للهوية المهنية يفترض دوبار ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه ، تخصص علم الاجتماع ،

جامعة أبي بكر بلقايد ، 2011-2012 ، ص ص 96 97 .

### 2-3 : نماذج الهوية المهنية

عرفت سيرورة بناء الهويات المهنية منذ السبعينات تغيرات جذرية، وذلك نظراً للتطورات التي حدثت في جميع المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، و التحولات التكنولوجية و بظهور ظاهرتي البطالة و التهميش، أدى إلى إفرار تنظيمات جذرية في نظام العمل، و تسير الموارد البشرية. ففي سنة 1977 اقترح عالم الاجتماع R.sainsaulie أربع نماذج للعلاقات المهنية في العمل و أوجزها في أربع مجموعات سوسيو مهنية، و هي :

- الهوية المهنية الانعزالية (Retiré)
- الهوية المهنية الاندماجية (Fusionnel)
- الهوية المهنية المفاوضة (Négociateur)
- الهوية المهنية التطورية (Promotionnel)

و في نهاية الثمانينات قام مجموعة من علماء الاجتماع إلى جانب R.sainsaulie ببعض الدراسات حول العلاقات المهنية في ميدان العمل لعمال بعض المؤسسات، حيث أفضت إلى إضافة شكلين من الهويات المهنية زيادة لما توصل إليه R.sainsaulie ، و بالتالي تم التوصل إلى إبراز ستة (06) أنماط / أشكال و هي :

- شكل الهوية المنضبط (Modèle Réglementaire): و هو الشكل الذي يقصد به R.sainsaulie ب الانعزالي و هو شكل وجد عند مجموعة من العمال و الأطر التي تفضل دائماً التغيرات التكنولوجية، ويرى أن العمل ضرورة اقتصادية .
- الشكل الاندماجي (Modèle Communautaire): و يتأثر أصحابه بفعل إعادة التنظيم دائماً، و قلة الكفاءة المهنية الخاصة بميدانهم العملي، بحيث أنهم لا يستطيعون فرض أنفسهم مع زملائهم العمال و الأطر الذين تتوفر حسبهم كفاءة مهنية مكتسبة بفعل التجربة الطويلة في العمل (أكثر من 15 سنة)
- الشكل المهني (Modèle Professionnel): و هو مقارب لنموذج الهوية المعروف عند R.sainsaulie بالنموذج "المفاوض" Négociateur و يخص حالياً أصحاب المهن الجديدة ذات الصلة بالقطاع الصناعي، و المرتكزة على التكنولوجيا

- من جهة و مبدأ التنفيذ في الأعمال من جهة أخرى، و قد تم حصر هذا الشكل من الهوية المهنية في المهن التي لها علاقة بالصيانة و الاتوماتكية.
- الشكل الحركي أو الديناميكي ( Modèle de la Mobilité ): لقد تم إيجاد هذا الشكل من الهوية المهنية عند الأشخاص الذين لهم قابلية للعصرنة و التجديد في حياتهم المهنية، أي أنهم مؤهلين للتكيف مع المستجدات الخاصة بعملهم و شغوفين بالتطلع لكل التقنيات الجديدة، مما يجعلهم يطمحون بالترقية إلى مناصب أعلى، و إن عدم تحقيق هذا الطموح يجعل هذا الشخص يسعى جاهداً لأجل التفرد بالإبداع لأي مشروع من المشاريع حيث يظهر التنافس و الصراع من أجل الترقية في العمل.
- شكل الترقية الخاص بالخدمة العمومية ( Modèle Professionnel de service ): يتفق هذا الشكل من الهوية المهنية مع المرجعية أو الراديكالية للمواقف والتي تعتبر تقليدية و نشهدها في الروتين اليومي في الإدارات مثلاً كما يتميز هذا النموذج بالاستقلالية، المسؤولية، الكفاءة، علماً أن هذا النمط من الهوية يبرز في إطار اجتماعي ( الإدارات ).
- شكل الهوية المهنية المتعاونة بكل نزاهة ( Modèle entrepreneurial ): و هو شكل من أشكال الهوية المهنية، ظهر مؤخراً تحت شعار " يُسخر هؤلاء الفرسان من العصر المتطور كل كفاءاتهم في خدمة المؤسسة التي تعمل على إدماجهم"، يعني التعقل في التغيرات الحادثة في المؤسسة. و رغم النجاح الذي يلقاه هذا النموذج في مؤسسة إلا إن من سلبياته الفشل حالة وجود علاقة سيئة بين العامل و مسؤوليه. و ما يمكن الإشارة إليه أن النموذجين المذكورين في الأخير يعطيان أهمية قصوى للقدرات المهمة كونها أحد العناصر الأساسية المشاركة في بناء الهويات المهنية المعاصرة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - معاريف منور، مرجع سبق ذكره، ص ص 48 51



### 4-2: تصنيفات الهوية المهنية

يمكن تصنيف الهوية المهنية إلى مستويين إثنين وهما :

1- الهوية التنظيمية الضعيفة : حيث يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية، وقد تكون السمات مميزة على المنظمة ككل، إلا أنه لم يمضِ الزمن الكافي (عامل الاستمرار) لتعمق هذا الشعور، وقد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية مهنية أخرى أو تغيرات في الهوية السائدة، لكم هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي تترسخ في أذهان كافة الأطراف المهنية.

2- الهوية التنظيمية القوية : يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات. فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها و أبعادها بين الأطراف المعنية كلها تساعد الادارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومنه تساهم في نجاح ادارة المنظمة ورفع مستوى أدائها.<sup>1</sup>

### 5-2 : الكفاح من اجل تملك هوية مهنية

يعتبر مكان العمل ميداناً للتفاعل و الكفاح من اجل الحصول على الهوية، فقد أصبح معروفاً لسنوات عديدة أن خبرة العمل تساهم في صياغة الهوية، لذلك أصبح مفهوماً أنه من المحتمل أن التغيرات الاجتماعية و التنظيمية لها تأثيراتها على تشكل أفكار الهوية. فالادارة تمر بموقف متناقض، حيث ان لدى المديرين الان سلطات على تهديد العمالة الزائدة في ضوء مستويات البطالة العالية، في نفس الوقت فإن المديرون مطالبون بإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية . و التي تتضمن الحصول على عاملين على مستويات عالية من الوعي و الالتزام حتى مع تفشي حالات البطالة، حيث يجري الآن إعاد ترتيب الاوضاع بين الشركات ومتطلباتها بالنسبة لاهتمام العاملين و المودة الشخصية معهم إذ يعاد صياغته أو

<sup>1</sup> - عبد اللطيف عبد اللطيف و اخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 131

رسم الحدود بين ماهو خاص ( بالمنظمة ) و ماهو عام ( البيت،العائلة،المجتمع ) ومع ذلك نجد أن مجال الاتفاق على ما يحدث في الواقع يمكن وصفه بأنه ظاهري أكثر منه حقيقي. لدى العمال محاولة التملك و السيطرة على وجدان أفراد شركاتهم و في الجانب الآخر لدى العاملين اهتمام الحصول على اعتراف و تقدير اجتماعي في العمل كما يرجون دائماً فالمشكلة هنا كما يبدو أن الادارة تحاول التلاعب بالهوية بينما يريد العاملون التعبير عن هوياتهم و اكتشافها،هذا النوع من المعاملة كان نوعاً من المساهمة طفي تحقيق تكاتف بين مجموعة من القيم و بين أشياء أخرى ترسخت بعمق في صورة الشك يصعب إزالته حول دوافع و أهداف الادارة<sup>1</sup>

### 2-6 : التقمص في العمل

أصبح موضوع التقمص أبعد بكثير من أن تكون قليلة الأهمية في أماكن العمل و فأصبح العاملون أكثر وعياً بقدراتهم على المحافظة على هوياتهم في أماكن العمل و يلاحظ ذلك بوضوح في الاقتراحات الادارية الصادرة عن الباحثين أو النقاد بأنه يجب الاستحواذ على عواطف و جماعات التنظيم الاجتماعي غير الرسمي من العاملين و تحويلها إلى مزايا لمنظماتهم الرسمية و لكن هذه الدوافع متشابهة تحت أية ظروف،إن وجهة نظر صاحب العمل و المدير بأن العامل سوف يكون على استعداد للتقمص و التوحد مع المؤسسة ليست من مجرد أمنية براءة .

ونلاحظ أن هناك اختلاف و شدة ممارسة العامل بالنسبة لكل مجال على حدة أولئك الذين تعدهم سلطتهم الوظيفية أو توجههم المعياري بطريقة مناسبة ، قد تكون لهم علاقات التزام أو تعهد إلى المنظمة ذات المزايا البنوية النقدية المتميزة،في أقصى الجانب الآخر أولئك الأفراد الهامشيون أو المهمشون غالباً من خصائصهم الانسحاب أو الأفعال التخريبية أو لهم نظام قيم معارض

<sup>1</sup> - ستيفن أكرويد ،بول طومسون ، ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي، سوء السلوك التنظيمي ،حقل معرفي جديد،دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1 ، القاهرة ، 2002 ، ص ص 134 137 .

تتمثل النقطة النهائية في أنه لا يوجد بين هذه الافعال في ذاتها ماله معنى ثابت يجعلنا نعتبرها سوء سلوك<sup>1</sup>

### 2-7 : أزمة الهوية المهنية :

ما يمكن الاشارة إليه من خلال هذا العنصر هي الدراسة التي قام بها "كلود برنارد" على عمال المناجم و المصانع و السكك الحديدية و الورشات في الخمسينيات و الستينات حيث يجد بهذا الصدد أنه كان يوجد من بين هؤلاء العمال العديد من الفلاحين و بصورة خاصة عمال مهاجرون و قد اندمجوا بتلك الجماعات المهنية و بأشكال التنظيم المميزة، حيث وجد العمال أنفسهم عاطلين عن العمل أو متقاعدین قبل أوأنهم و يمارسون أعمالاً مؤقتة و بالتالي لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم و أصبحوا يعانون من انهيار عالمهم القديم.

لاشك أن المظهر الأكثر مأسوية في هذه الأزمة الهوياتية استحالة أن ينقل المرء معارف و قيم و المهنة معترف بها و ذات شأن إلى أبنائه .

هذه الأزمة لم توفر فئات أخرى من العاملين ، و بالفعل تمثل الهويات المهنية حالة خاصة لتشكل هوية أعم متصلة بطرائق التنظيم السائدة.

في تحقيقات عديدة أجراها الباحث توصل إلى أن هؤلاء العاملون يشعرون بالكبح و الامل لديهم في مستقبل مهني و أن قادتهم لا يعرفون بهم مما جعلهم يشعرون بهوية تفنقر إلى الاعتراف.

تمس أزمة الهوية المهنية بصورة خاصة أولئك الذين ناضلوا في الماضي و أملاوا في حدوث تغيرات و تحولات ثورية في المجتمع الفرنسي، لكنها باءت بالفشل، هكذا يمثل تحول مهنة تعلمها المرء و نقلها و استنبطها إلى نشاط أصبح متقلبا و غير معترف به هو النمط النموذجي ل " أزمة الهوية المهنية" بمعنى علم الاجتماع التفاعلي<sup>2</sup>.

\* - التقمص في العمل: تقبل الأهداف و ظروف العمل كما لو كانت تخص العامل شخصياً (القيم تكون ملائمة لطبيعة

العمل و المنظمة سوف تواجه تخريب و السلوك السيئ للعامل)

<sup>1</sup> - ستيفن أكرويد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 42 43

<sup>2</sup> - كلود دوبار ترجمة رندة بعث ، أزمة الهويات\_تفسير التحول\_، مرجع سبق ذكره ص ص 209 212

ثالثاً : المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى لتفسير المهن و الهوية المهنية تبلورت المبادرات الأولى لدراسة ظاهرة العمل و الحياة المهنية حول أعمال" ايميل دور كايم" و "كارل ماركس" و "فارديناند تونيز" و "ماكس فيبر" إضافة إلى الاضافات الجوهرية التي قدمها كل من "كلود دوبار" و "رنو سانسليو".

### 1-3 : " ايميل دور كايم Durkheim Emile" و المقاربة الثقافية للمهن

اهتم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل، كعامل من عوامل التغيير الاجتماعي من الشكل البسيط التكوين إلى الشكل المركب، بمعنى أنه ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي، و يعتبر عاملاً أساسياً لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة، وفي هذا الصدد اهتم بتحديد العلاقة بين الفرد و المجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق و الدين و الشعور.

في كتابه الانتحار "le suicide" تصور ايميل دور كايم العمل كحقيقة متجانسة قادته لاهتمام بالمجتمعات المهنية و رأى أن الأخلاق هي أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية، اي ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها الصفة العمومية في المجتمع و لها خاصية نوعية تحديد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع، وبين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية و الصناعية.<sup>1</sup>

### 2-3 : النظرية الماركسية في تفسير المهن "كارل ماركس Marx Karl"

النظرية الماركسية في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية تستعين بمفهوم الاغتراب العمل l'alienation باعتباره نوع من العمل يؤدي العامل دون رغبته الخاصة و بما لا يتناسب مع قدراته و طموحاته و حيث يكون عائد العمل مقتصراً عللاً أرباب العمل أي أنه يربط اغتراب العمل بالإنتاج، وهناك حسب "كارل ماركس" نوع اخر من اغتراب العمل يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة، الذين تسودهم مظاهر الأناية الذاتية كسمة تحدد نمط العلاقات الاجتماعية المهنية.

<sup>1</sup> - بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة انتاج الهويات المهنية، مذكرة ماجستير، تخصص علم

### 3-3 : نظرية "فريناند تونيز" Tonnie Ferdinand للمهن

المدرسة الألمانية مع " فريناند تونيز " في مؤلفه " المجتمع المحلي و المجتمع العام اهتم بدراسة العمل و الحياة المهنية من خلال تصور نمطي للمجتمعات الكبيرة و الصغيرة فينظر إلى نمط المجتمع العام في منظوره للمجتمع الرأسمالي البرجوازي على أنه شهد ظواهر التحول في عملية الانتاج وتقسيم العمل و في أنماط التبادل الاقتصادي و التغيير في علاقة الأفراد بالعمل و التنظيمات المهنية، أما المجتمع المحلي فيقتصر على أشكال التنظيم الاقتصادي و المهني و يعطي تونيز مثلاً على ذلك بمقاربة تطور الهوية المهنية للحرفي بين الماضي و الحاضر فيقول أنه في الماضي ارتبط صاحب الحرفة بحرفته دون اعتبار لوحدة الزمن أي أن تقسيم العمل كان يتم بشكل بسيط لبساطة العلاقات الاجتماعية، أما في الحاضر فقد ارتبط اهتمام الفرد بقيمة الوقت كعنصر هام في العمل و الانتاج.<sup>1</sup>

### 3-4 : نظرية "ماكس فيبر Max Weber" (العقلانية، البيروقراطية، والحياة المهية)

انضح اهتمام "ماكس فيبر" بدراسة المهن و الحياة المهنية من خلال مفهومي البيروقراطية و العقلانية، ففي كتابه "العلم والسياسة كمهنة" \* يرى بأن "...انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم و التكنولوجيا " و يهتم في هذا السياق بمناقشة تنظيم العمل و بناء التنظيم البيروقراطي الذي يعمل وفقاً لأحكام الضوابط بين الجهاز الاداري و الجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر بمعنى

<sup>1</sup> - بن شارف حسين، المرجع نفسه، ص 65

\* - "العلم و السياسة كمهنة" لا ينظر فيبر إلى العلم والسياسة بوصفهما حرفاً مهنية صرفاً، بل هو يربط المهنتين ببعديهما الأساسيين: البعد الأخلاقي والبعد الروحي، إذ المهنة التي يزاولها العالم أو السياسي تظلّ دون عمقٍ إن لم تكن نابعة من اعتقاد من يقوم بها أنه يقوم بالأفضل أخلاقياً، مستجيباً لدعوة أو نداءٍ داخلي: نداء الضمير أو الوعي، متجاوزاً مظهر المهنة الخارجي.

يضم هذا الكتاب محاضرتين تتدرجان في سياق مرحلة حرجة من تاريخ ألمانيا الخارجة مهزومةً بعد الحرب العالمية الأولى، عندما كان عليها أن تعيد بناء نفسها علمياً وسياسياً وأخلاقياً، أي أن تجمع بين النظر والعمل. من هنا وجه التكامل ومدّ النظر إلى العمل، حيث امتزج عند فيبر النظرُ بالنقد، والنقدُ بالتوصيات. وهكذا يعتبر هذا الكتاب تأملاً في الطريق الأمثل نحو إعادة البناء العلمي والسياسي والاجتماعي.

تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال علاقة العمل بالبناء التنظيمي و بالاتجاهات الأفراد و سلوكاتهم في محيط المنظمة.

### 3-5 : نظرية "يفريت هيويس Everett Hughes" للمهن

في تميزه بين المهن الرسمية و غير الرسمية يرى بأن الحياة المهنية داخل المنظمة هي عبارة عن "نسق من المؤثرات المتبادلة تتكون من الجوانب السيكولوجية و الايكولوجية و الاجتماعية "

لا يتحدث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل، وإنما انتج فهم للوظائف الأساسية التي يؤديها هذا الأخير في المجتمعات المعاصرة من خلال تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل و خارج محيط العمل و في خلق الرابط و التضامن الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات إلى جانب القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله و الخبرة التي يكتسبها من خلال التنشئة المهنية، من حيث هو عضو في المنظمة.<sup>1</sup>

### 3-6 : "الهوية المهنية عند "كلود دوبار Dubar claud" و نظرية الانماط المهنية

#### الاربعة

يعرف "كلود دوبار" الهوية المهنية من خلال كتابه "سوسيولوجيا المهن" بأنها " المهنة التي ترمي إلى الفردانية وما هو جماعي في نفس الوقت ، وهي ليست تعابير بسيكولوجية للشخصيات الفردية، وليست متوج سياسي أو اقتصادي، بل هي بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل و عمل و تكوين و تدريب"

و يرى دوبار أن هناك أربع مراحل في تكوين الهوية المهنية عبر عنها الباحث بالمثالية و هي:

1- المرحلة الأولى : و تنسب إلى مرحلة التكوين الأولى، حيث يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

2- المرحلة الثانية : تتم فيها عمليات ادخال و ادماج الكفاءات و المؤهلات و رفع درجة و عي الفرد بها.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه

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

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

يرى دوبار أن المسار المهني المثالي للفرد يبني على أربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية و التي تتمثل في ( مسألة التكوين - مساحة المهنة - مساحة المؤسسة - و تلك الخاصة بما هو خارج العمل ) كل هذه وحدات الهوية المهنية،تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات و تنظيمات مختلفة<sup>1</sup>

فحسب "كلود دوبار" فالهوية المهنية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة،كما أن الفرد لايمكن أن يشكل هويته بمعزل عن الآخرين و أحكامه و تصوراته عن الانا.

و تتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية و الهوية الجماعية و تفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية<sup>2</sup>

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل أي أن الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات،الأولى تعامل موضوعي مع الآخر يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه،بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين الاستمرارية أو الانقطاع بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة<sup>3</sup>

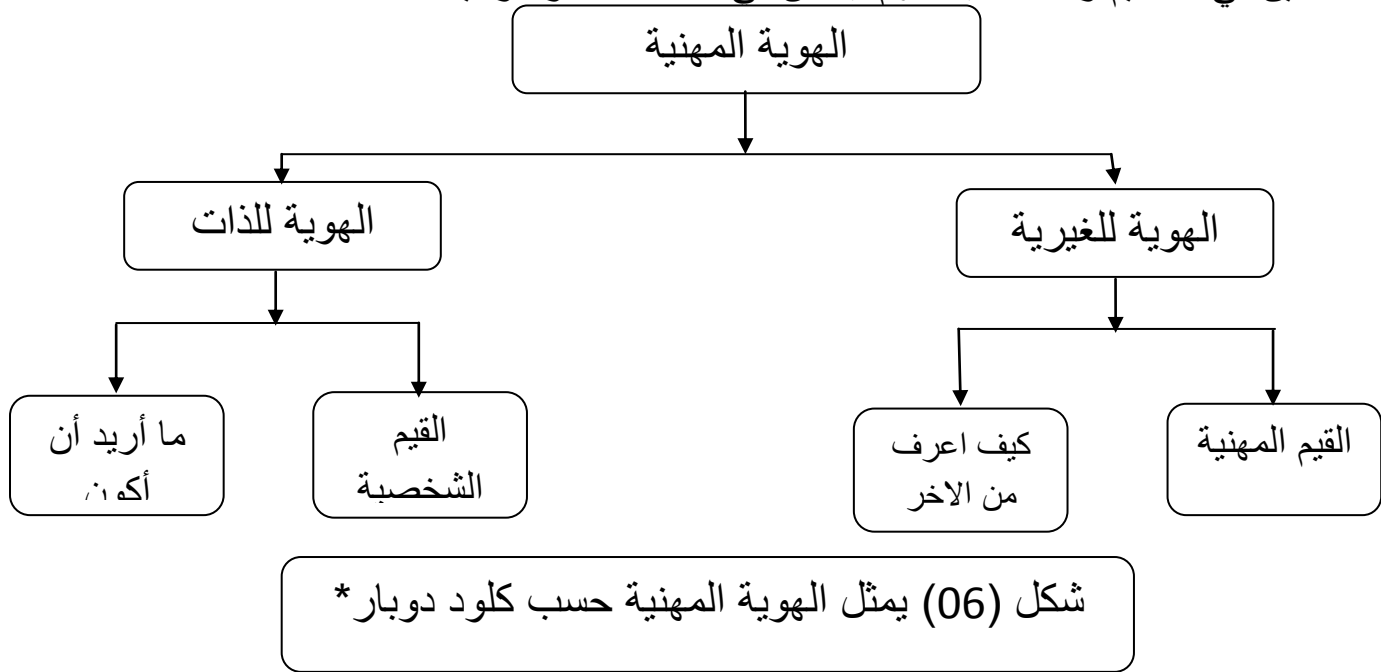
بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعنة بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلا من خلال وجود الآخر .

1 - بن شارف حسين ، المرجع نفسه ، ص 66

2 - أحمد بجاج ،سوسيولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة، مرجع سبق ذكره ، ص 306

3 - كلود دوبار ، ترجمة رندة بعث ، مرجع سبق ذكره، ص ص 173 174

و الشكل الموالي يعكس العلاقة التي توضح تمظهرات " أنا- نحن " أو ضروب منطق فاعلين في التنظيم و مماثلة بعضهم لبعض في حقل العمل و الوظيفة<sup>1</sup>.



### 3-7 : نظرية "رونو سانسليو Sansalieu Renaud"

كان لدراسة " الهوية في العمل " الهدف الأساسي لدراسات سانسليو منها ما تعلق بتحميل السياسة التنظيمية و طرق تغييرها في إطار معين من المتغيرات و العوامل الداخلية و الخارجية و تشخيص العمليات و الاجراءات داخل المنظمة التي تسمح بتسيير المنظمة أو التغيير في البيئة و المنطق الاداري و التسيري و أخيراً تفكيك و فحص مكونات البيئة الأساسية التنظيمية الثقافية للمنظمة و التي ينشط فيها الفاعلون الاجتماعيون و هي كما تتشكل الهوية التنظيمية

و استخلص من هذه الدراسة أن هوية المؤسسة تتشكل على المستويين أولهما مستوى الاحتكاك و التبادل اليومي بين أعضاء التنظيم أثناء العمل و الدوام اليومي و ثانياً الاندماج و التحالف بين الأفراد و فرق العمل و الجماعات، هذا الاحتكاك يولد الهوية الثقافية للتنظيم

<sup>1</sup> - أحمد بحاج ، مرجع سبق ذكره ، ص 306

\*- المرجع نفسه



و منها العامة و منها الفرعية، كما تشكل طبيعة التنظيم و تحدد مدى قوة أو ضعف التنظيم، ولتحديد طبيعة السلوك التنظيمي اعتمد على متغيري النفوذ و السلطة و يسمح ذلك بوضع رابط بين صورتى التنظيم الاجتماعي و السلوك التنظيمي و طريقة ضبط السلطة و النفوذ في المنظمة<sup>1</sup>

ومن خلال هذه الدراسة التي قام على الأطباء خصوصاً يرى سانسلو أن الكثير من أبحاث الأطباء العقلين و علماء النفس، قد أبانت على أن الأفراد يصابون باضراب في هوياتهم المهنية بفعل تجاربهم خلال علاقات العمل، ويدعم الفكرة القائلة بوجود تداخل بين البنيات الاجتماعية و خاصة العمل و البنيات النفسية للأفراد، بحيث تلك التوحدات تعاش باستلاب alienation

يستند سانسلو في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية و التي تنظم المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الانتاج، بل انطلاقاً من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية و تشكل الهويات الفردية و الاجتماعية حسب القيم و المعايير التي تشكلت عليها المؤسسة، لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسلو لها سمات و بصمات البعد الثقافي. بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد و ضوابط هذا المجتمع، أي أن سلوكياته تعكس امثاله للقيم و المعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين و بالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في تنشئة اجتماعية لأفرادها و الخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون با اعتراف الآخر يقدم سانسلو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات وهي :

1- الانتماء للمؤسسة.

2- تحقيق انجاز فردي أو جماعي.

3- المسار الشخصي المهني.

<sup>1</sup> - محمد كريم شابر ، محاولات التغيير الثقافي في أنماط ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع ثقافي، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 31

4- القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة في مجال العمل.

بحيث أن هذه العناصر الاربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو تغلب على اكرهات السلطة البيروقراطية و معاناة العمل كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة و علاقات العمل أكثر ألفة و مساندة و انسانية،تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي و التنظيمي مما يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة و التعرف على العنصر المشترك بين كل فئة و أخرى و بذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة و منه نتحدث عن تشكيل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.<sup>1</sup>

فمن خلال مؤلف رنو سانسلو " الهوية في العمل " بين أهمية العملية الثقافية في تحقيق التوازن الاجتماعي الداخلي للمؤسسة و ضم هذا المؤلف عدة أبحاث لامبريقية أنجزت في مجموعة من المؤسسات بهدف مناقشة و تكملة ما تم اكتسابه و التوصل إليه في علم اجتماع العمل و علم اجتماع التنظيمات و علم النفس الاجتماعي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أحمد بجاج ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 306 307

<sup>2</sup> - Claudette lafaye p 74

**استنتاج :**

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نأخذ المفاهيم الأساسية للبحث و الدراسة و التي تمحورت أساسا حول الهوية و الهوية المهنية با اعتبارها محصلة تنشئة اجتماعية ، وتتكون أساساً من التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و التي يحملها الآخرون عنه، يتم من خلالها اكساب الأفراد أو المهنيين كمحصلة للعلاقات القائمة بين الفرد و العامل و التنظيم و التفاعل مع الإدارة و الزملاء أو جماعات العمل ، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح للفرد تحديد موقعه داخل النسق التنظيمي . هذا الأخير يعمل على تنشئة و تكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله.



## الفصل الخامس : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي مقومات التجسيد وعوائق التشكيل

### تمهيد

أولاً : ماهية الأستاذ الجامعي

- 1-1 : مفهوم الأستاذ الجامعي
- 2-1 : المبادئ الأساسية لميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية
- 3-1 : حقوق و إلتزامات الأستاذ الجامعي
- 4-1 : وظائف الأستاذ الجامعي

ثانياً: المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي

1- معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة

- 1-1 : التكوِين
- 2-1 : الإِعْدَاد
- 3-1 : التَأْهِيل
- 4-1 : التَدْرِيب

2- معوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة

- 1-2 : الأَجْر
- 2-2 : السُّكُون
- 3-2 : النَقْل
- 4-2 : المَكَانَة الاجْتِمَاعِيَة

ثالثاً : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي

- 1-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي وفق التوجه الجماعي و الفردي
- 2-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محور النمو المهني
- 3-3 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بين التماهي و التعديل

استنتاج

**تمهيد :**

يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية الجامعية و هو مطالب اليوم بزيادة خبرات و تطوير كفايته و مهاراته المتنوعة حتى يتمكن من ممارسة أدواره و وظائفه و واجباته بكفاءة عالية و أن يتمتع بخصائص و سمات تعينه على أداء أكمل للعملية التعليمية .

و بمحاولتنا لتقديم هذا الفصل سنحاول تحديد الوضعية العامة للأستاذ الجامعي هذه الأخيرة التي تعمل على تحديد وظائفه داخل المجتمع إلى جانب ما تحدده الجامعة له من مهام. كما أن العلاقة بين الجامعة و الأستاذ الجامعي من بين الأمور المهمة التي تحدد مكانته في المجتمع تلك المكانة التي يحدد لنفسه و وفقاً لقناعاته و ايديولوجيته الخاصة أو يرسمها وفق ما يمثله بها الآخرون ، و نقصد بها هنا هويته التي يختارها لنفسه.

أولاً : ماهية الأستاذ الجامعي

### 1-1: مفهوم الأستاذ الجامعي

يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً و تعليمياً و خدمة للمجتمع، و مشاركة في التطور الشامل و هو العمود الفقري للجامعة وهو مفتاح كل اصلاح و أساس كل تطوير، وعلى كفاءته و انتاجيته يتوقف نجاح الجامعة"<sup>1</sup> "هو الشخص القائم بمهام التدريس و الاشراف و البحث العلمي ، و الانتاج العلمي و المهام العلمي الذي يساهم في تطوير التعليم و البحث العلمي بالجامعات"<sup>2</sup> " كل من يشغل وظيفة المدرس بالمؤسسة الجامعية المعترف بها أو ما يعادل هذا المسمى في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة"<sup>3</sup>

### خصائص الأستاذ الجامعي

الأستاذ الجامعي لابد أن يمتلك مهارات و سمات شخصية لمعايشة التجديد و التطور و يساهم في تطوير مهنته و ومجتمعه و من المنفق عليه أن مكانة الجامعة من نظيراتها تسمو بسمو مكانة أساتذتها العلمية و المهنية، و يمكن تلخيص هذه الخصائص كالتالي :

-الجانب العقلي و المعرفي : فالهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة و رفع مستوى كفاياتهم الاجتماعية ، فالأستاذ الجامعي لابد أن تكون لديه القدرة العقلية تمكنه من معاونه الطلبة على النمو العقلي ، و السبيل إلى ذلك هو أن يتمتع بغزارة المادة العلمية ، و متمكناً من مادته التدريسية

<sup>1</sup> - محمد حسنين ، التطور التكنولوجي و الاعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة و متطلبات التدويل،المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر، 2007 ، ص 5.

<sup>2</sup> - علي عبد الناصر ، الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الادارية و المتطلبات الأكاديمية،دراسات مجلة العلوم التربوية ، المجلد 38 العدد 05 ، 2011 ، ص 67.

<sup>3</sup> - ليث حمودي إبراهيم ، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية و البحثية و خدمة المجتمع بصورة شاملة ،مجلة البحوث التربوية و النفسية ، العدد 30 ، بغداد ، ص 198.

-الرغبة الطبيعية في التعليم : فالأستاذ الذي تتوفر لديه هذه الرغبة على طلابه بموضوعية وحب و دافعية ، كما أنه سوف ينهمك في التعليم فكراً أو سلوكاً و شعوراً و يساعد ذلك على تكريس جهده للتعليم و المهنة التي اختارها.

-الجانب النفسي و الاجتماعي : بمعنى أن يكون متزناً في انفعالاته و أحاسيسه، ذو شخصية بارزة محب لمهنته و طلبته، واثقاً بنفسه، يتصف بمهارات اجتماعية تساعده على التفاعل الاجتماعي الايجابي مع محيطه و محافظاً على العلاقات الاجتماعية.<sup>1</sup>

### 1-2: المبادئ الأساسية لميثاق و أخلاقيات و الآداب الجامعية

1. النزاهة و الاخلاص : إن السعي لتحقيق الأمانة و النزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله. ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير، وهكذا فإن تطور اداب السلوك و أخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.
2. الحرية الأكاديمية : لا يمكن تصور نشاطات التعليم و البحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات فهي تضمن احترام الغير و التحلي بالضمير المهني و التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة او إكراه.
3. المسؤولية و الكفاءة : إن مفهومي المسؤولية و الكفاءة متكاملين و يتعزان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييراً قائماً على الديمقراطية و الأخلاق و على المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الادارة، و تشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في صيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أن المسائل تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.
4. الاحترام المتبادل يرتكز احترام الغير على احترام الذات. لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع على جميع اشكال العنف الرمزي و المادي و اللفظي، و ينبغي أن يعامل بعضهم باحترام و إنصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

<sup>1</sup> - علي قوادرية و اخرون ، مشكلات و قضايا المجتمع في عالم متغير، دار الهدى للنشر و التوزيع الجزائر، 2007، ص 233.



5. وجوب التقيد بالحقيقة العلمية و الموضوعية و الفكر النقدي : يركز السعي للمعرفة و مساءلتها و تبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة و اعتماد الفكر النقدي، إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة و الملاحظة النقدية للأحداث و التجريب، ومقارنة وجهات النظر، و جلها المصادر، و الصرامة الفكرية، لذا يجب أن يقوم البحث العلمي عللا الأمانة الأكاديمية .

6. الإنصاف : تمثل الموضوعية و عدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم و الترقية و التوظيف و التعيين .

7. احترام الحرم الجامعي : تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصياتها و حصانتها و تمتنع عن المحاباة و عن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة و حرمتها و حقوقها و على الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية.<sup>1</sup>

### 3-1 : حقوق و إلتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي :

لأستاذ الباحث دور في تكوين إطارات الأمة و المساهمة بواسطة البحث في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و لكي يتمكن من الاضطلاع بمهامه، على الدولة أن تضمن له وسائل العيش الكريم، و عليها أن تؤمن له الوظيفة في مختلف المؤسسات العمومية للتعليم العالي.

1-1 حقوق الأستاذ الباحث : على المؤسسات التعليم العالي ان تؤمن التوظيف في سلك الأستاذة الباحثين على أساس التأهيلات الجامعية و الخبرة المشترطة لا غير، و ينبغي لها أن تتخذ جميع التدابير الكفيلة بضمان حق التدريس لأستاذ الباحث في مأمّن من كل تدخل طالما إلتزم بمبادئ الأخلاقيات و الآداب الجامعية.

و لابد أن يعتمد في جميع الوسائل المتعلقة بتحديد و تفعيل برامج التعليم و البحث و الأنشطة شبه الجامعية، و تخصيص الموارد، في إطار التنظيم المعمول به ،على اليات شفافة.

<sup>1</sup> - ميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، ماي 2010 ، ص 2 و 5 .

و يجب أن يستجيب الأستاذ الباحث لجميع مستلزمات الاحترام و النجاعة إذا ما دعي للقيام بوظائف إدارية

تعتبر عمليات تقييم و تقدير أنشطة الأستاذ الباحث جزءاً لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم و البحث، و لابد أن يقتصر التقدير الأكاديمية لنشاطات التدريس و البحث و النشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالجامعة.<sup>1</sup>

يستفيد الأستاذ الباحث من شروط عمل ملائمة،ومن الوسائل البيداغوجية و العلمية الضرورية التي تسمح له بالتفرغ لمهامه،وكذا من الوقت الكافي للاستفادة من تكوين مستمر،و تجديد دوري لمعلوماته

يجب أن يكون الراتب الممنوح متماشياً مع الأهمية التي تكتسبها هذه الوظيفة،ومع من يضطلع بها في المجتمع في إطار تكوين النخبة،و مع أهمية جميع أنواع المسؤوليات التي يتحملها الأستاذ الباحث بمجرد مباشرة وظيفته.

### 1-2 التزامات الاستاذ الباحث :

يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثلاً للكفاءة و حسن الخلق و النزاهة و التسامح،و أن يقدم صورة مثالية للجامعة .

على الأستاذ الباحث،على غرار باقي أفراد الأسرة الجامعية،احترام مبادئ أخلاقيات و اداب المهنة الجامعية المذكورة أعلاه .كما يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية،وفعالية،و كفاءة و نزاهة و استقلالية و أمانة،وحسن نية،خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية

في حالة ارتكاب الأستاذ الباحث خطأ مهنياً و مثوله أمام الهيئات التأديبية المخولة،يمكن لهذه الأخيرة حسب درجة الخطأ المرتكب،و في ظل احترام اجراءات التأديبية التي يقرها التنظيم المعمول به ، أن تقترح عقوبات قد تصل إلى التجريد من صف الأستاذ الباحث الجامعي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ميثاق الأخلاقيات و الآداب الجامعية ،مرجع سبق ذكره ، ص 7

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 8

- تتمثل المسؤولية الأساسية الملقاة على عاتق الأستاذ الباحث في الاضطلاع التام بوظائفه الجامعية .و في هذا الصدد عليه ب :
- الاجتهاد من أجل الامتثال ما أمكن للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني
  - السهر على احترام سرية مضمون المداولات و النقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها .
  - التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه.
  - المشاركة في ديناميكية عملية تقييم النشاطات البيداغوجية و العلمية في جميع المستويات .
  - تكريس مبدأ الشفافية و حق الطعن.
  - عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته .
  - الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
  - التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة إليه في إطار الجامعة،أو نشاطات البحث أو أي نشاط مهني اخر.
  - صيانة حرите في العمل بوصفه جامعيا.
  - الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته.
  - التصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات،و السهر على تحسين المتواصل لمعارفه و طرائقه في التدريس و التكوين و القيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة عللا الحس النقدي و الاستقلالية،و الدراية التامة بتحمل المسؤولية.
  - القيام بالتدريس و البحث تماشياً مع المعايير الأدبية و المهنية العالمية بعيداً عن جميع أشكال الدعاية و الاستمالة المذهبية. و بهذا يكون الأستاذ الباحث مطالباً بتقديم تعليم ناجع ، بقدر ماتسمح به الوسائل التي وفرتها له مؤسسات التعليم العالي ، في جو من العدل و الإنصاف تجاه جميع الطلبة بدون استثناء،مشجعاً التبادلات الحرة للأفكار بينهم ،و مستعداً لمرافقتهم عند الحاجة.

- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية أو الانتساب الإثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة و المرض.<sup>1</sup>

### 1-4 : وظائف ( أدوار ) الأستاذ الجامعي

يعتمد نجاح التعليم الجامعي على مدى ما يتوافر من أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بكفايات تؤهلهم لممارسة أدوار حقيقية تساهم في بناء المجتمع و تتماشى مع تصورات العصر الحالي و يرى الكثير من الباحثين أن هناك اجماعاً على أن الوظائف الرئيسية للأستاذ الجامعي تنحصر في ثلاث أدوار رئيسية و هي :

1- الأدوار التربوية التعليمية : وهو العنصر الجوهري و الأساسي في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي و التعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي و الاجتماعي و يعمل على تقدم المؤسسات و تطويرها و حمل أعباء رسالتها العلمية و العملية في خدمة المجتمع و تحقيق أهدافه و في ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير و التقويم ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه و الجوانب التربوية و التكنولوجية للتعليم<sup>2</sup>

ولا بد من أن تهدف العملية التعليمية إلى خلق مواطن ذو نزعة علمية موضوعية الذي يحسن التفكير الخلاق و المستقل، و أن يعتمد على استخدام وسائل الاعلام العقلي و الحوار في سبيل نشر أفكاره ، إذا كانت له أفكار يريد نشرها و مشاركة الآخرين فيه<sup>3</sup>

2- الأدوار البحثية للأستاذ الجامعي : تزداد مسؤوليات الجامعات و يبرز دورها بشكل أكثر أهمية إذا أدركنا أن المؤسسات التعليم العالي تعد مركزاً متقدماً من مراكز الأبحاث العلمية و إذا عرفنا أن البحث العلمي ليس جهداً فردياً بل هو محصلة الجهود المشتركة لمجموعة من الباحثين في حل مشكلة من المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

1 - ميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 9 .

2 - ليث حمودي ، مرجع سبق ذكره ، ص 198 .

3 - صباح براهيم ، عوفي مصطفى، الجامعات العربية بين الواقع و تحديات العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 91، الجزء 01، ديسمبر 2010 ، ص 254.

فالجامعة الناجحة و مراكز البحوث المفيدة هي تلك المؤسسات التي تتفاعل مع المجتمع بتحديد قضاياها و مشاكله فتعمل على ايجاد الحلول المناسبة له فالبحث العلمي يعد أحد المعايير الأساسية للتقدم و الارتقاء الأكاديمي<sup>1</sup>

فنجاح العملية البحثية من نجاح العملية التعليمية لأنه عندما يفتقر الأستاذ الباحث إلى مهارات التفكير و الفهم و النقد و الحوار الفعال و الاعتماد على أسلوب النقلين و الحفظ و الاستظهار فإنه سوف يعتمد لا محالة على نفس المهارات في البحث العلمي و بالتالي سوف تتصف درايته البحثية بالنقل من مصادر المعلومات دون امعان التفكير في مصداقية تلك المعلومات و مدى فعاليتها في اثناء دراسته العلمية و منه تحليلها و نقدها، و بالتالي يكون البحث العلمي دون مستوى و عديم الجدوى ولا يضيف إلى المعرفة العلمية شيئاً<sup>2</sup>

3- خدمة المجتمع : تعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر و تتأثر بالمحيط الاجتماعي فهني مصنع المجتمع من ناحية، و من ناحية أخرى هي أدائه في صنع قيادته الفنية و المهنية و السياسية و الفكرية، و من هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها، فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها و غايتها عن الجامعة في العصر الحديث .

مجموعات من الأهداف لخدمة للمجتمع وهي :

- 1- أهداف معرفية : و هي تتناول ما يرتبط بالمعرفة تطوراً أو تطويراً و انتشاراً
- 2- أهداف إقتصادية و التي من شأنها أن تعمل على تطوير الاقتصاد المجتمع و العمل على تزويده بما يحتاج إليه من خدمات بشرية و خبرات و مهارات و قيم و ابداعات
- 3- أهداف اجتماعية : و التي من شأنها أن تعمل على استقرار المجتمع و تخطي ما يواجهه من مشكلات اجتماعية .<sup>3</sup>

و بذلك فالجامعة تتحمل خدمة أكبر في تنمية المجتمعات خاصة في ظل المتغيرات العالمية و الراهنة فنجاحها في ذلك يعتمد أساساً على نجاحها في العمليتين التعليمية و البحثية

1 - ليث حمودي ، المرجع السابق ، ص 200

2 - صباح براهمي ، مرجع سبق ذكره ص 254

3 - ليث حمودي إبراهيم ، مرجع سبق ذكره ، ص 202

معاً، فلا بد لها أن تسعى إلى تخريج أجيال تؤمن بالوطن و تعلي من قيم الانتماء و الاعتزاز إليه، فطريق التنمية المجتمعية هي طريق تهدف إلى تحسين الثقافة الذاتية و اعزازها و تنميتها و الحفاظ عليها من خلال حفظ مجموع الارث الثقافي و الاسهام في الثقافة في ميادينها المتشعبة و المتنوعة و المتعددة بمختلف الصيغ ضمن إطار من الأصالة و التفرد، فالمجتمع الذي لا يتمتع بهوية ثقافية أصيلة و متينة و متفردة سوف ستعرض لا محالة في ظل التكنولوجيا المعلومات و الاتصال لغزو ثقافي فضيع<sup>1</sup>

و قد حدد "كاربونتّي Carpontier" و طائف الأستاذ الجامعي في ثلاث مهامات أساسية و هي البحث ، التعليم ، التنظيم و هي تكمل بعضها البعض.

أما المشرع الجزائري فقد حدد مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي :

- 1- يدرس لأستاذ الجامعي تسع (09) ساعات في الاسبوع
- 2- المشاركة في أشغال اللجان التربوية بالإضافة إلى مراقبة الامتحانات.
- 3- تصحيح نسخ الامتحانات مع المشاركة في أشغال المداولات
- 4- تحضير الدروس مع الاستمرار في تحديدها، والإشراف على الرسائل و الاطروحات و الدراسات العليا.

5- المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها التنمية من خلال الدراسات و الأبحاث

6- استقبال الطلبة لمدة أربعة (04) في الاسبوع لتقديم النصائح و توجيههم

7- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي ترتبط موضوعها بمجال تخصصها.

8- المساهمة في ضبط الأدوات التربوية و العلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصهم.

أما ما نصت عليه الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق 01 أكتوبر سنة 2001 و المتعلق

بمهام التي يقوم بها أساتذة العليم العالي و مستخدمو البحث يرسم ما يأتي

المادة 04 : يؤدي الاساتذة الباحثون من خلال التعليم و البحث مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي، و بهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يلي :

<sup>1</sup> - صباح براهيمى ، مرجع سبق ذكره ، ص 255

- إعطاء تدريس نوعي مرتبط بتطورات العلم و المعارف و التكنولوجيا و الطرق البيداغوجية و التعليمية و مطبقاً لمقاييس الأدبية و المهنية.
  - المشاركة في إعداد المعرفة و ضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي و المتواصل
  - القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم و قدراتهم لممارسة و وظيفة أستاذ باحث<sup>1</sup>
- ثانياً : المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي**

بعد الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم العالي، و عليه يتوقف نجاح العملية التعليمية بالجامعة، و تحقيق أهدافها من خلال ما يقوم به من أدوار و يختص به من مهام. فالأستاذ انسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى، و محصلة لعوامل كثيرة تتمثل في سيكولوجية هذا الأخير و امكاناته الذاتية التي تتعامل مع العلاقات التي يخضع لها و التي تشكل نسيج الحياة الاجتماعية الذي ينبثق منه<sup>2</sup>

و تعد الجامعة من بين الأنظمة التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي، فهي المصنع الذي يتخرج منها قادة الفكر و منابع العلم و المعرفة و النواة الأساسية في تكوين الاطارات، فإذا كانت المشكلة من الناحية السوسولوجية تشير إلى وجود موقف يتطلب معالجة اصلاحية و ينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية أو من الناحية السيكولوجية تشير إلى حالة من التوتر و عدم الرضا، تنشأ عن ادراك وجود عائق يعترض الوصول إلى الهدف أو عجز و قصور في الحصول على نتائج من العمليات أو الأنشطة<sup>3</sup>

### 1- معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة

و باعتبار الجامعة كمنظومة فرعية من المنظومات التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي تحمل من الأسباب الداخلية ما يجعلها مصدراً لمعوقات كثيرة تقف حاجزاً أمام أداء الأستاذ لوظائفه بكل فاعلية و سوف نتطرق من خلال هذا المبحث لجملة من هاته

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، 28 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 04 ماي سنة 2008

<sup>2</sup> - وريدة براهيم، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي و أثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2004-2005، ص 91

<sup>3</sup> - محمد عاطف غيث، المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص 23

المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة كل على حدا و تتحدد فيما يلي :

1-1 : التكوين الاستاذ الجامعي "Formation" يطلق على تكوين الأستاذ الجامعي كل مايجري من عمليات الاعداد قبل الخدمة و التدريب أثناءها، من أجل تمهين الأستاذ لان التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري و ملح ، إذ ليس هناك مهنة تتطلب لاستمرار في النمو المهني لممارسيها مثل مهنة الأستاذ، لان الكفاءة تتطلب نمواً و تطويراً مستمراً

1-2 : الاعداد "Préparation" وهو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم أو ما يسمى بالتكوين الأولي الذي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة، فيتم اعداده ثقافياً و علمياً و وتربوياً و عادة ما يتم ذلك أثناء اعداد الطالب أو الأستاذ المستقبلي لدرجة الماجستير<sup>1</sup>

و الاعداد الثقافي يهدف إلى إمداد الطالب بثقافة عصرية عريضة تمكنه من الوقوف على العناصر الثقافية الحضارية السائدة في مجتمعه المحلي و المجتمع العالمي، ومن هذا المنطلق يستطيع الطالب أن يكتسب أفكاراً و معلومات و حقائق و نظريات ليوسع بها أفاقه في المستقبل، و هذا يتطلب ألا يكون أستاذ المادة فحسب ، وإنما يجب أن يكون ملماً للثقافة فهي الوعاء الذي يشتق منه مادة التعليم و أهدافه و أساليبه.

أما ما خص الاعداد العلمي فيعلق بالبحث العلمي خصوصاً حيث نجد هناك ضعف واضح و هناك عدة عوامل مسؤولة عن ذلك منها ما يتعلق بالتكوين الطالب ومنها ما يتعلق بالأستاذ المشرف و أخرى بندرة المصادر و المراجع، و أخرى تتعلق بطول أو قصر المدة المتعلقة بإنجاز الرسائل الجامعية و مناقشتها

أما الاعداد التربوي فيتعلق بتوعية الطالب بالفلسفة التربوية المرجوة و بالاهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها عندما يصبح أستاذ، و تزويده بالخبرات التربوية في المجالين النظري و التطبيقي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد متولي غنيمه ، سياسات و برامج اعداد المعلم العربي، الدار المصرية اللبنانية ، ط2 ، القاهرة ، 1998 ، ص

<sup>2</sup> - رويدة براهيمى ، مرجع سبق ذكره ، ص 69



1-3: التأهيل "Qualification" رغم الحاجة الماسة لهذه العملية لرفع كفاءة الأستاذ و أداء وظائفه لأجل تحقيق أهداف الجامعة، وذلك للعلاقة الطردية الموجودة بين أداء الاستاذ لمهامه بكل كفاءة و فعالية و تأهيله تربوياً أي كلما كان تأهيل جيد للأستاذ الجامعي كلما استطاع أداء مهامه و بالتالي يكون التأهيل من المعوقات التي تؤثر بصفة مباشرة على تكوين الأستاذ و أداءه لمهامه

وعن هذه الحاجة - التأهيل - يرى مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية أن الحاجة إلى الاعداد التربوي للمدرس الجامعي تستند إلى عدة مسلمات منها :

- 1-التدريس يختلف عن البحث من حيث طبيعة و مهارات كل منهما
- 2-القدرة على البحث لاتعني القدرة على التدريس رغم العلاقة الوثيقة بينهما
- 3-التأهيل من شأنه أن يعمق الجوانب الانسانية في عملية التدريس و يطور العلاقة بين المدرس و الطلاب.<sup>1</sup>

### 1-4: التدريب "Training"

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة، لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية و المنهج و طرق التدريس و تقنياته و البحث العلمي نتيجة للتطور الاجتماعي و التقني المستمر<sup>2</sup> و انطلاقاً من ذلك يمكن القول أن التدريب ضرورة أساسية للأستاذ لانه يؤدي إلى زيادة المهارة المتخصصة له و يساهم في بناء كفاءة الأستاذ عند التحاقه بالعمل و معالجة مختلف المشاكل المتعلقة بأدائه و يطور من القدرات الفردية للارتقاء إلى مراكز وظيفية جديدة، تفيد الأستاذ من الناحية و المؤسسة الجامعية من الناحية الأخرى . و تعد عملية التدريب من أهم مقومات بناء قوة بشرية منتجة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مصطفى حداد ، اعداد أعضاء هيئة التدريس و تأهيلهم ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 01 ، يوليو ، 1993 ، ص

<sup>2</sup> - محمد متولي غنيمه ، مرجع سبق ذكره ، ص 53

<sup>3</sup> - وريدة إبراهيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 102

## 2- معوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة

إن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي خارج الجامعة تتصل مباشرة بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع الأكبر ، و انطلاقاً من ذلك يمكن القول أن المشكلات المجتمعية تلعب دوراً كبيراً في عرقلة الأستاذ الجامعي، و منعه من أداء مهامه علماً أكمل وجه، و معوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة ناتجة عن الأزمات و المشاكل التي تعيشها البلاد من أزمة اقتصادية و سياسية و اجتماعية و ثقافية و التي أدت إلى تدهور القيم في المجتمع و سيطرة القيمة المادية بسبب غلاء المعيشة و تدهور الأوضاع و المعايير الاجتماعية و يمكن تلخيص هذه المعوقات كالتالي :

### 1-2 : الاجر ( العائد المادي )

إذا ذكرت المشكلة المجتمعية ذكر المشكل المادي علماً رأسها، كون المادة هي التي تحدد وفقها حياة الأفراد و نظراً لأهمية المادة أو المال في الحياة العصرية، كوسيلة هامة ضرورية في تحقيق مختلف المطالب و الحاجات المعيشية، فقد أصبح للمال قيمة كبرى في عالمنا المعاصر، لدرجة أنه أصبح صفة مميزة له و كثيراً ما يطلق عليه أنه أصبح عالماً مادياً، و الواقع أنه كلما نمت و تطورت حضارة المجتمع البشري كلما ازدادت مطالبه الحضارية و ازدادت أيضاً آمال مطامح الأفراد في الحياة، و بالتالي يسعون إلى رفع مستوى معيشتهم و تحسينها، و المادة أو المال هو أقرب الوسائل لتحقيق ذلك

2-2 : السكن إن أزمة السكن تعتبر أزمة عامة نتيجة لظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي تمر بها البلاد ، و من ذلك يمكن القول أن أي عجز سوف يسجل في هذا الميدان تنجم منه عوائق و خيمة تراثاً سلباً على ممارسة الأنشطة المختلفة ، و هي ممارسات تنعكس في غالب الأحيان على المستوى الأدائي للأستاذ الذي يبحث عن مخرج آخر يحقق من خلاله المتطلبات الضرورية ، و طالما أن هذه المتطلبات عجز عن تحقيقها من خلال مزاولته لنشاطه كأستاذ يجد نفسه أمام إشكالية ازدواجية المهام ، و قلما يقف الانسان في المزج بين وظيفتين و لعل الأمر يصبح أكثر صعوبة إذا تعلق الأمر بمهنة الأستاذ الجامعي

2-3 : النقل : إن مجموع المشاكل و المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تتفاعل فيما بينها و تتأثر كل واحدة بالأخرى فانخفاض العائد المادي يؤدي إلى عدة افرزات تؤثر على الحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي داخل و خارج الجامعة فالجهد و الوقت الذي يضيعه الأستاذ في الانتقال من وسيلة نقل إلى أخرى كان الأفيدي لو استغله في البحث العلمي، كما أن انعدام وسيلة النقل الخاصة تؤثر على نظرة المجتمع إلى الأستاذ و مكانته فيه ،فما نشهده في حياتنا اليومية من تراحم الأساتذة مع مختلف الفئات الاجتماعية على وسائل النقل أمر حقاً يدعو إلى الحيرة من الوضعية الاجتماعية التي ال إليها الأستاذ و هذا ليس ترفعاً عن هذه الفئات أو تجسيد لمبدأ التطبيقية في المجتمع و لكن احتراماً و تقديراً للرسالة التي يحملها هذا الأستاذ ألا وهي رسالة العلم فالأستاذ بالدرجة الأولى هو معلم و هي مكانة و فيعة عظيمة الشأن جلييلة القدر

**2-4 المكانة الاجتماعية :**

المكانة هي المنزلة حسية كانت او معنوية التي يصل إليها الشخص او عمل ما وتكتب المكانة بوسائل مختلفة تبعاً لظروف المجتمع ومدى حضارته وثقافته ، فنرجع الى الجماعات الاولى ، وقد تكتسب ايضاً عن طريق الاسرة او المال او الجاه وفي المجتمعات المتحضرة ترجع غالباً الى مستوى ثقافي خاص<sup>1</sup>

كما تشير المكانة إلى الوضع في الجماعة والمجتمع وتعتمد على تقييم الجماعة للأشخاص وللأدوار<sup>2</sup> فالمكانة الاجتماعية تشير الى الوضع الفرد او الوضع الاجتماعي للجماعة او الوظيفة او الدور الذي يقوم به الفرد ويعبر عن ذلك بالعلوية او السلفية<sup>3</sup>

وانطلاقاً من هذا فقد احتلت الجامعة ، من قدم العصور مكانة الصبور في المجتمع فهي مركز اشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة والاختراعات والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ، وقد مضى الأستاذ والطالب بمكانة مرموقة في المجتمع بحكم انتمائهما

<sup>1</sup> - وريدة براهيمى ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 114 119

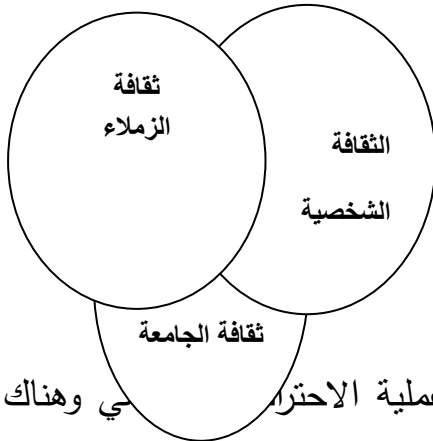
<sup>2</sup> - عصام محمد منصور ، المدخل إلى علم الاجتماع ، دار الخليج، عمان الاردن ، 2010 ، ص 77

<sup>3</sup> - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم الاجتماع النفسي المجتمع و الثقافة و الشخصية ، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية ، 2005، ص22

لهذه الجامعة وارتبط الاستاد باحتلال مركز الصدارة في المجتمع مثله مثل الجامعة من حيث المكانة الاجتماعية لأنه يقدم خدمات ذات قيمة عالية في المجال الاقتصادي والثقافي والحضاري والتربوي ، فهو الذي يتولى بناء المجتمع ويساهم في نهضته وتطوره ، ونقل التراث العلمي والثقافي وأصناف المعرفة الانسانية

ادن حضت الجامعة والجامعيون والاساتذة بمكانة متميزة ومرموقة من قبل افراد المجتمع وقد وصل الامر بالرأي العام على سبيل المثال الى تسمية الجامعة - بالحرم الجامعة - احتراماً واعتزازاً لما يتطلب بطلابها واساتذتها من ادوار قيادية وطلايقة في مسيرة المجتمع خلال مراحل التطور المعقدة والمتنوعة<sup>1</sup>

ومن خلال الدراسة التي قام بها محسن بن عبد الرحمان المحسن ،يرى انه هناك 3 ثقافات رئيسية تعتبر كمعوقات اساسية تؤول دون تحقيق الاستاد الجامعي لمهامته العلمية وهي :



اولاً: ثقافة الجامعة university culture

ثانياً : ثقافة الزملاء collegial culture

ثالثاً :الثقافة الشخصية parsonal culturel

هذه الثقافات الثلاث تساهم سلبياً او ايجابياً في عملية الاحترام التي هي وهناك مجموعة من المعوقات والتي تنبثق من تلك الثقافات والتي تحول دون ان يتمكن استاد الجامعة تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية ومن تلك المعوقات نذكر :

- 1 - غياب المعايير العلمية لتقويم الاداء الاكاديمي
- 2 - غياب تمييط الشخصية الاكاديمية
- 3 - غياب ادرة الجودة الشاملة
- 4 - ضعف البيئة الاكاديمية بشكل عام
- 5 - الاعداء الكبيرة من الطلاب داخل القاعات الدراسات

<sup>1</sup> - محمد العربي و لد خليفة ، مرجع سبق ذكره ،ص 117

6 - نمطية وتقليدية المنهج الجامعي

7 - شدة المؤثرات النفسية والاجتماعية والأسرية

8 - قلة الوقت المخصص للتنمية العلمية والمهنية

ويخلص الباحث هذه المعوقات في دراسة له مثبثا الى ان هذه الاحباطات المتلاحقة التي يعيشها اعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بسبب عدم مراعاة احتياجاتهم ، وشدة الظروف التي يعيشونها وكثرة القيود على حرياتهم الشخصية وغير الشخصية ، وعدم النظر اليهم بمنظار يراعي تفوقهم وابداعهم وإنتاجهم العلمي ومشاركتهم المجتمعية ، وإعطاء الفرص الجيدة والمزايا لمن هم دونهم، و تقشي العديد من صور الاتصال غير الفعال، كل ذلك له تأثير سلبي خطير على النمو العلمي المهني للأستاذ الجامعي و الخاسر الأكبر هو المجتمع الأكاديمي، والمجتمع الكبير برمته.<sup>1</sup>

**ثالثاً : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي**

**3-1 : الهوية المهنية للأستاذ وفق التوجه الجماعي والفردى**

داخل المهنة الفرد يكون في علاقة مع الآخرين ويتقاسم انتماءات الى نفس المجموعة المهنية ، هذا المظهر يعكس البعد السوسولوجي للفرد ويشكل هو كذلك جزء مندمج في الهوية المهنية لأنها تحدد فردانية individualite داخل المجموعة ونتيجة لذلك من الضروري تحديد الهوية المهنية ، اخدين بعين الاعتبار هذان الجانبان لأنه يوجد داخل هذا المفهوم بعد جماعي وبعد فردي على المستوى الجماعي نتكلم صورة شكلها الفرد عن المهنة فيما يخص الجانب التنظيمي ، ثقافة الوسط العمل ووضعيته داخل الجماعة التي ينتمي اليها هذا البعد في الهوية المهنية من جانب اخر مرتبط بالإحساس وبالاعتراف والانتماء الى المهنة

وحسب natineau و gauthir يفسران ان الهوية المهنية تعتمد على تأثيرات الهوياتيه الخريجية والتي ترجع الى ظواهر الانتساب والانتماء هذا الجانب من الهوية وأكثر اهمية في

<sup>1</sup> - محسن بن عبد الرحمان المحسن ، الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، ص ص

مرحلة بداية الممارسة المهنية ، حيث ان الاستاد المبتدئ يحاول توافق وزملائه من اجل تدعيم صورته المهنية وحسب الاعتراف الهوياتي ، يتطلب حضور وتقبل الاخر اما على المستوى الفردي كل فرد في المجموعة المهنية يتحدد انطلاقا من سلوكات ولقاءات والتي تجعل منه مهني ، هذا التمثل للذات يتشكل تدريجيا مع اكتساب الفرد للتجربة فهو مرتبط وبشكل حميمي مع صورة الذات ويحمل بعدا عاطفيا يستدعي الاحساس بالكفاءة ومعرفة الذات

فالأبعاد الفردية والاجتماعية للهوية المهنية مشتركة في كل المهن ولكن مع خصوصيات كل واحدة ،ومن الهمة هنا تحليل الخصائص المرتبطة بالهوية المهنية في التدريس (التعليم)<sup>1</sup>

### 3-2 : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بين التماهي و التعديل

إن الفعل التربوي نشاط معقد و متغير يحمل مكونات مختلفة مرتبطة بالمعارف النظرية و التطبيقية، وحل المشكلات و التقييم، كما يحمل بعداً تدبيرياً من خلال الابداع و التعديل الذاتي المستمر، فالأستاذ عليه أن يتكيف مع الوضعيات المتغيرة و ايجاد وسائل جديدة للتدخل و هذا ما يجعله المبدع الأساسي لمعارفه المهنية فما خص العرقه مع المؤسسة فالأستاذ و باعتباره فاعل اجتماعي يشارك في مهامات تربوية يجب عليه إرضاء مشروع تربوي فهو شريك إلى جانب الاخرين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالتعليم، فالعلاقة مع المؤسسة تفترض وجود احترام قوانين و أخلاقيات المهنة، وكذلك القدرة على البرهنة، فالأستاذ الذي يظهر هوية مهنية هو الذي يمتلك الخصائص المرتبطة بالأبعاد التالية ( العمل ، الزملاء ، المؤسسة )

ففي نموذج Gohier و AI فترات الأزمنة المعاشة في ممارسة المهنة تشكل محرك دينامي بعملية بناء الهوية المهنية، الصدمة المثارة من خلال العلاقات مع الاخر (طالب ، زميل إدارة ) تحث الأستاذ على المساءلة و التدبر فما خص ممارسته و هذا للوصول إلى تصالح مع انتصارات المجتمع و تأكيد الذات كمهني، فالمقابلة بين عملية التماهي (الشعور بالانتماء) و تأكيد الذات الأستاذ يبني هويته المهنية.

<sup>1</sup> - سناني عبد الناصر ، كرجع سبق ذكره ، ص 98

فأهمية نموذج Gohier و Al فما خص بناء الهوية أنه يدمج الأبعاد الجماعية و الفردية للهوية (علاقة مع الذات و الاخرين ) مرتبطة بصورة حميمية مع الحاجة للاعتراف و الشعور بالانتماء لمهنته أيضاً.

الباحثين يحددان فترات الأزمنة كمحرك في تشكيل الهوية المهنية، الصعوبات التي تثير مسألة الذات المهنية هي جزء معروف أثناء فترة بداية الممارسة فنموذج الباحثان يؤكد أن العلاقة مع الاخرين تشكل و سيلة للنمو بامكانها الاحساس بصدق الذاتي و تقدير الذات، هذه العلاقة الصادقة مع الزملاء أشار إليها العديد من الباحثين كعامل أساسي في نمو الهوية المهنية<sup>1</sup>

### 3-3 :الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محور النمو المهني :

حسب الباحثين martineau و gothier ان سلطة الاستاد على المحك وهذه الحقيقة تجعل نمو الهوية المهنية للاستاد المبتدئ خاصة معقدة ، اضافة الى تحولات اخرى اثرت على الوسط التربوي في السنوات الاخيرة وكما اشار الباحثان بالإضافة الى Breton ان ازمة المهنة وتطبيق الاصلاحات اشارو مسالة هذه الهوية ، فهي اليوم في تحولات مستمرة نموها وتطورها مرتبط بالنسق الذي تتشكل فيه .

فمفهوم الهوية المهنية للاستاد يجمع في نفس الوقت النمو الداني والمهني ولكن ان نميز هذان المظهران مرتبطان مع بعضهما لأنهما يشكلان جزء مندمج من الفرد وقدرة الفرد كاستاد تحدها العلاقة مع الاخر ،فتشكل الهوية المهنية تكون ضمن عملية نمو وتطور بالاتصال مع الزملاء والتي تقود الى معرفة اعق بالذات والسؤال الذي يطرح كيف تتم تلك العملية وهل توجد مراحل تحدد مسيرة الاستاد في بداية الممارسة المهنية والتي تقود الى بناء الهوية

حسب الباحث 1993nault يرى ان الاستاد يمر بفترات من خلالها يدعم وينبث صورته المهنية كمهني ،هذه التمثلات تتكيف وتجربته مع طلبته وزملائه والمؤسسة ، اد ان مع بداية

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص 101

مع الممارسة المهنية ، لإسناد يحمل صورة مثالية عن التدريس وغالبا ما يكون غير مهياً لمواجهة الصعوبات التي تواجهه ، حيث يركز على ذاته ونشاطاته فلهوية المهنية تتطور اكثر مع نهاية فترة لاندماج ولانخراط او بداية الممارسة وذلك في فترة تدعيم الاكتساب في هذه المرحلة ، فالاستاد قد تجاوز صدمة الواقع وذلك بفضل التجربة المكتسبة ويصبح اكثر ثقة ، اكثر استقلالية ، ويمارس نوع من المسالة وتبدو عليه ملامح الشخصية كاستاد<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 99



### استنتاج :

إن ضخامة الإنجازات المحققة و الوتيرة المتسارعة لتطور الجامعة، حتى إن كان ما ينتظر إنجازها ما زال معتبراً لبلوغ المعايير العالمية الدولية ، قد أسفرتا عن اختلالات عدة في مجال النوعية و الفعالية ، و في مجال احترام معايير النشاط الأكاديمي و التحكم في سيرورة تحسين أدائه و يعود ذلك أساساً إلى كون الجامعة تقوم بمهامها في محيط اجتماعي و اقتصادي و مؤسساتي عرف هو الآخر تغيرات عميقة و سريعة تستدعي ضرورة إعادة ترسيخ مبادئ عامة و إعادة إرساء قواعد تسيير كفيلة في الوقت ذاته ، بتعزيز مصداقية الجامعة البيداغوجية و العلمية ، و ضمان مشروعيتها.

حيث بات لزاماً على أفراد الاسرة الجامعية و الاستاذ الجامعي خاصة الاتفاق على المسعى الأخلاقي و المنهجي المؤدي إلى إقرار سلوكات و ممارسات جامعية مثلى في مجالي اداب المهنة و أخلاقيات، و محاربة ما يلحقها من انحرافات.

الإطار التطبيقي

للدراسة

## الفصل السادس : ماهية جامعة أدرار - أحمد دراية -

تمهيد

أولاً : تعريف ونشأة و تطور جامعة أدرار

ثانياً : رسالة الجامعة و أهدافها

ثالثاً : أفاق الجامعة

رابعاً : الهيكل التنظيمي للجامعة

استنتاج

## تمهيد

لقد اتخذنا من دراستنا هذا الحقل المهني \_ جامعة أدرار \_ نموذجاً كمكان خصب أين يبرز التكامل بين ما هو نظري و ما هو تطبيقي ، علماً أن كل من الجانبين مكمل للآخر في بناء الهويات من خلال القيم السائدة بالمجتمع و انعكاساتها داخل المنظومة الجامعية و كذا دور العلاقات الاجتماعية بالنسبة للأستاذ الجامعي ، و جماعات العمل و ممارساتها التنظيمية .

انطلاقاً من ذلك كله ارتئينا جامعة أدرار مكان للدراسة كما أشرنا مسبقاً ، حيث من خلال هذا الفصل و الذي يعتبر كفصل تمهيدي لباقي الفصول الميدانية خصصناه فما تعلق بجامعة أدرار من حيث التعريف بها و نشأتها و كذا رسالة الجامعة و افاقها و الهيكل التنظيمي للجامعة .

## أولاً : تعريف ونشأة و تطور جامعة أدرار

تعتبر جامعة أدرار مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتسير من طرف مجلس مديريةية يرأسه مدير الجامعة. و بموجب المرسوم رقم:86-118 المؤرخ ب: 05-06-1986 أنشأ المعهد الوطني للتعليم العالي في العلوم الإسلامية،و الذي عدل و تم بالمرسوم رقم:86-175 المؤرخ ب:1986-05-08 و المتضمن إنشاء المعهد الوطني العلمي للشريعة أول نواة لإنشاء جامعة ادرار و الذي تم بموجب المرسوم رقم:01-269 المؤرخ ب:2001-09-18 و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04-259 المؤرخ ب:2004-08-29، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

إن جامعة أدرار توفر تكويناً بيداغوجياً و علمياً في عدة مجالات،للتطوير و لضمان التطور العلمي و الحركية البحثية،فالجامعة شهدت قفزة نوعية و علمية للسنة الجامعية 2013-2014 بحيث انتقلت من ثلاث كليات إلى خمس كليات بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:12-302 المؤرخ في : 04-08-2012 و تضمنت هاته الكليات ستة عشر قسم أنشأت بمقتضى القرارات رقم: 800-804-803-802-801 المؤرخة في: 12-12-27 الصادرة عن وزير التعليم العالي و البحث العلمي،مما سمح بفتح تخصصات جديدة على مستوى الميادين المفتوحة و الماستر و الدكتوراه،وهذا كله بفضل رعاية مدير الجامعة و جهود الدولة،و إسهامات أساتذتها و موظفيها و طلابها، من أجل ان تحتل المكانة التي تستحقها.

إن هذا التحدي يقتضي من الجامعة إن تجعل من العملية التعليمية عملية تطويرية و عملية مستمرة،بنظرة استشرافية مستقبلية.

تحتوي جامعة أدرار على خمس كليات وهي موزعة كالتالي:

1- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية: و تتضمن ثلاث أقسام و

هي:

- قسم العلوم الإنسانية.

- قسم العلوم الاجتماعية.

- قسم العلوم الإسلامية.

2- كلية الآداب و اللغات : و تتضمن ثلاث أقسام ز هي :

- قسم اللغة و الأدب العربي.

- قسم الأدب و اللغة الفرنسية.

- قسم الأدب و اللغة الإنجليزية.

3- كلية العلوم و التكنولوجيا : و تتضمن الأقسام التالية:

- قسم العلوم و التكنولوجيا.

- قسم رياضيات و إعلام ألي.

- قسم علوم المادة

- قسم علوم طبيعة و حياة

- قسم محركات و طاقات متجددة.

4- كلية الحقوق و العلوم السياسية : تضم قسمين اثنين و هما :

- قسم الحقوق .

- قسم العلوم السياسية.

5- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير: و تضم الأقسام التالية:

- قسم العلوم الاقتصادية.

- قسم العلوم التجارية.

- قسم

التسيير<sup>1</sup>

علوم

\* - أنظر الملاحق

<sup>1</sup> - نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه، البطاقة التقنية لجامعة أدرار، مصلحة الإعلام و التوجيه، العدد الثاني، نوفمبر

## ثانياً : رسالة الجامعة و أهدافها:

تسعى جامعة ادرار تحت شعار "نسعى نحو التميز" إلى تحقيق جملة من الأهداف التي احتوتها إستراتيجية تطوير التعليم العالي المسطرة في ظل إصلاح منظومة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر، ولعل أهمها :

- 1- تلبية احتياجات التكوين وفقاً لمتطلبات سوق العمل و التنمية المحلية، وطنياً، إفريقياً، دولياً.
- 2- تشجيع الإنتاج العلمي، وثمين نتائجه والارتقاء النوعي و الكمي بمستوى التعليم، والتكوين، و البحث العلمي.
- 3- مواكبة الجامعة للمستجدات العلمية والتكنولوجية، على المستوى المحلي، الوطني، الإفريقي، و العالمي.
- 4- إنشاء علاقات تعاون وتبادل علمية مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنياً، إقليمياً، ودولياً.
- 5- الإسهام في تجسيد البعد الإفريقي للجامعة، من خلال نوعية التعليم و التكوين وتنويع مجالات البحث في الجامعة.
- 6- انفتاح الجامعة على المحيط السوسيو اقتصادي لغرض لإسهام في تحقيق الإستراتيجية التنموية الوطنية الشاملة .
- 7- تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي.
- 8- خلق علاقات تعاون وتبادل علمي مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنياً وإقليمياً ودولياً.
- 9- تكريس الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.
- 10- تفعيل البحث العلمي بشكل يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية.
- 11- تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تسيير الجامعة بشكل يزيد من كفاءة وفعالية العمل الإداري (الرفع من كفاءة وفعالية أداء العمل الإداري في الجامعة)
- 12- المتابعة الحديثة للمستجدات في مجال العلم والتكنولوجيا
- 13- تشجيع الإنتاج العلمي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف والتوجيه، دليل جامعة ادرار، مصلحة الإعلام و التوجيه، مرجع سبق ذكره، ص02

## ثالثاً : أفاق الجامعة

تسعى الجامعة الإفريقية بادرار إلى توسيع هياكلها و إنجاز أقطاب جامعية جديدة و فتح تخصصات جديدة،تثري العطاء المعرفي،وتشبع رغبات الطلبة الجدد الحائزين على شهادة الباكلوريا،و فتح معاهد تتميز بتناسبها مع خصوصيات المنطقة خاصة من الناحية السياحية لما تزخر به هاته الأخيرة من ثرات ثقافي و بيئي متنوع،كذلك إعطائها البعد الإفريقي باعتبار الجزائر بوابة إفريقيا،وهذا من أجل جامعة قوية مندمجة في محيطها الوطني و الإقليمي و الدولي،بهدف الوصول إلى مصاف الجامعات الرائدة وطنياً ودولياً،إضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المحلية و الوطنية.

كما تسعى الجامعة إلى فتح ثلاث معاهد جديدة تتضمن عدة تخصصات وهي:

معهد المحروقات و الطاقات المتجددة

معهد السياحة الصحراوية



## رابعاً : الهيكل التنظيمي للجامعة أدرار

(الشكل 07)

مدير الجامعة

الكليات

المكتبة  
المركزية  
للجامعةالأمانة العامة  
للجامعةنيابات مديرية  
الجامعةكلية العلوم الإنسانية  
و الاجتماعية و  
العلوم الإسلامية

مصلحة التوجيه

المديرية  
الفرعية  
للمستخدميننيابة مديرية الجامعة  
للتكوين العالي في الطورين  
الأول و الثاني و التكوين  
المتواصل و الشهادات وكذا  
التكوين العالي في التدرج

كلية الآداب و اللغات

مصلحة المعالجة

المديرية الفرعية  
للمالية و المحاسبةنيابة مديرية الجامعة  
للتكوين في الطور الثالث و  
التأهيل الجامعي و البحث  
العلمي وكذا التكوين  
العلمي فيما بعد التدرجكلية الحقوق و العلوم  
السياسيةمصلحة البحث  
البيولوجيالمديرية الفرعية  
للولوسائل و الصيانةنيابة مديرية الجامعة  
للعلاقات الخارجية و  
التعاون و التنشيط و  
الاتصال و التظاهرات  
العلميةكلية العلوم  
الاقتصادية و التجارية  
و علوم التسييرالمديرية الفرعية  
للأنشطة العلميةنيابة مديرية الجامعة  
للتنمية و الاستشراف و  
التوجيهكلية العلوم و  
التكنولوجيا

المصالح المشتركة

مركز الأنظمة و شبكة  
الإعلام والاتصال و التعليم  
المتلفه و التعلم عن بعدمركز الطبع السمعي  
البصريمركز التعليم المكثف  
للغات

## استنتاج

إن جامعة أدرار كغيرها من سائر الجامعات تطمح لتغيير و تطوير أفضل و إن استجابت و لو بشكل بطئ و متفاوت لا تحدث تلك التغييرات التي تعلق على وجه الخصوص بالتخصصات المدرسة بالجامعة و من جهة أخرى توظيف أساتذة التعليم الجامعي ، حيث كان هذا الفصل ممهد فقط لتعرف عن جامعة أدرار بوصفها موضوع الدراسة حيث استطعنا الالمام بالمعلومات الخاصة و التي من شأنها إعطاء صورة توضيحية للجامعة .

و كإشارة فقط يمكن الرجوع إلى ملاحق الدراسة أين سوف نجد بعض الملاحظات و المتعلقة بباقي الجهاز الاداري بالجامعة و كذا آخر احصائيات توظيف الأساتذة الدائمين بالجامعة ، على حسب اخر احصائيات جانفي 2016

## الفصل السابع : الخلفية السوسيو ديمغرافية و التعليمية و المهنية

### لعينة البحث

#### تمهيد

أولاً : إجراءات جمع البيانات

ثانياً : المعالجة الاحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة

ثالثاً : المعطيات السوسيوديمغرافية لعينة البحث

رابعاً : المسار التعليمي لعينة البحث

خامساً : المسار المهني لعينة البحث

#### استنتاج

الإطار التطبيقي

للدراسة

## الفصل السادس : ماهية جامعة أدرار - أحمد دراية -

تمهيد

أولاً : تعريف ونشأة و تطور جامعة أدرار

ثانياً : رسالة الجامعة و أهدافها

ثالثاً : أفاق الجامعة

رابعاً : الهيكل التنظيمي للجامعة

استنتاج

## تمهيد

لقد اتخذنا من دراستنا هذا الحقل المهني \_ جامعة أدرار \_ نموذجاً كمكان خصب أين يبرز التكامل بين ما هو نظري و ما هو تطبيقي ، علماً أن كل من الجانبين مكمل للآخر في بناء الهويات من خلال القيم السائدة بالمجتمع و انعكاساتها داخل المنظومة الجامعية و كذا دور العلاقات الاجتماعية بالنسبة للأستاذ الجامعي ، و جماعات العمل و ممارساتها التنظيمية .

انطلاقاً من ذلك كله ارتئينا جامعة أدرار مكان للدراسة كما أشرنا مسبقاً ، حيث من خلال هذا الفصل و الذي يعتبر كفصل تمهيدي لباقي الفصول الميدانية خصصناه فما تعلق بجامعة أدرار من حيث التعريف بها و نشأتها و كذا رسالة الجامعة و افاقها و الهيكل التنظيمي للجامعة .

## أولاً : تعريف ونشأة و تطور جامعة أدرار

تعتبر جامعة أدرار مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتسير من طرف مجلس مديرية يرأسه مدير الجامعة. و بموجب المرسوم رقم:86-118 المؤرخ ب: 05-06-1986 أنشأ المعهد الوطني للتعليم العالي في العلوم الإسلامية،و الذي عدل و تم بالمرسوم رقم:86-175 المؤرخ ب:1986-05-08 و المتضمن إنشاء المعهد الوطني العلمي للشريعة أول نواة لإنشاء جامعة ادرار و الذي تم بموجب المرسوم رقم:01-269 المؤرخ ب:2001-09-18 و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04-259 المؤرخ ب:2004-08-29، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

إن جامعة أدرار توفر تكويناً بيداغوجياً و علمياً في عدة مجالات،للتطوير و لضمان التطور العلمي و الحركية البحثية،فالجامعة شهدت قفزة نوعية و علمية للسنة الجامعية 2013-2014 بحيث انتقلت من ثلاث كليات إلى خمس كليات بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:12-302 المؤرخ في : 04-08-2012 و تضمنت هاته الكليات ستة عشر قسم أنشأت بمقتضى القرارات رقم: 800-804-803-802-801 المؤرخة في: 12-12-27 الصادرة عن وزير التعليم العالي و البحث العلمي،مما سمح بفتح تخصصات جديدة على مستوى الميادين المفتوحة و الماستر و الدكتوراه،وهذا كله بفضل رعاية مدير الجامعة و جهود الدولة،و إسهامات أساتذتها و موظفيها و طلابها، من أجل ان تحتل المكانة التي تستحقها.

إن هذا التحدي يقتضي من الجامعة إن تجعل من العملية التعليمية عملية تطويرية و عملية مستمرة،بنظرة استشرافية مستقبلية.

تحتوي جامعة أدرار على خمس كليات وهي موزعة كالتالي:

1- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية: و تتضمن ثلاث أقسام و

هي:

- قسم العلوم الإنسانية.

- قسم العلوم الاجتماعية.

- قسم العلوم الإسلامية.

2- كلية الآداب و اللغات : و تتضمن ثلاث أقسام ز هي :

- قسم اللغة و الأدب العربي.

- قسم الأدب و اللغة الفرنسية.

- قسم الأدب و اللغة الإنجليزية.

3- كلية العلوم و التكنولوجيا : و تتضمن الأقسام التالية:

- قسم العلوم و التكنولوجيا.

- قسم رياضيات و إعلام ألي.

- قسم علوم المادة

- قسم علوم طبيعة و حياة

- قسم محركات و طاقات متجددة.

4- كلية الحقوق و العلوم السياسية : تضم قسمين اثنين و هما :

- قسم الحقوق .

- قسم العلوم السياسية.

5- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير: و تضم الأقسام التالية:

- قسم العلوم الاقتصادية.

- قسم العلوم التجارية.

- قسم

التسيير<sup>1</sup>

علوم

\* - أنظر الملاحق

<sup>1</sup> - نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه، البطاقة التقنية لجامعة أدرار، مصلحة الإعلام و التوجيه، العدد الثاني، نوفمبر

2013، ص2



## ثانياً : رسالة الجامعة و أهدافها:

تسعى جامعة ادرار تحت شعار "نسعى نحو التميز" إلى تحقيق جملة من الأهداف التي احتوتها إستراتيجية تطوير التعليم العالي المسطرة في ظل إصلاح منظومة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر، ولعل أهمها :

- 1- تلبية احتياجات التكوين وفقاً لمتطلبات سوق العمل و التنمية المحلية، وطنياً، إفريقياً، دولياً.
- 2- تشجيع الإنتاج العلمي، وثمين نتائجه والارتقاء النوعي و الكمي بمستوى التعليم، والتكوين، و البحث العلمي.
- 3- مواكبة الجامعة للمستجدات العلمية والتكنولوجية، على المستوى المحلي، الوطني، الإفريقي، و العالمي.
- 4- إنشاء علاقات تعاون وتبادل علمية مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنياً، إقليمياً، ودولياً.
- 5- الإسهام في تجسيد البعد الإفريقي للجامعة، من خلال نوعية التعليم و التكوين وتنويع مجالات البحث في الجامعة.
- 6- انفتاح الجامعة على المحيط السوسيو اقتصادي لغرض لإسهام في تحقيق الإستراتيجية التنموية الوطنية الشاملة .
- 7- تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي.
- 8- خلق علاقات تعاون وتبادل علمي مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنياً وإقليمياً ودولياً.
- 9- تكريس الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.
- 10- تفعيل البحث العلمي بشكل يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية.
- 11- تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تسيير الجامعة بشكل يزيد من كفاءة وفعالية العمل الإداري (الرفع من كفاءة وفعالية أداء العمل الإداري في الجامعة)
- 12- المتابعة الحديثة للمستجدات في مجال العلم والتكنولوجيا
- 13- تشجيع الإنتاج العلمي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف والتوجيه، دليل جامعة ادرار، مصلحة الإعلام و التوجيه، مرجع سبق ذكره، ص02

## ثالثاً : أفاق الجامعة

تسعى الجامعة الإفريقية بادرار إلى توسيع هياكلها و إنجاز أقطاب جامعية جديدة و فتح تخصصات جديدة،تثري العطاء المعرفي،وتشبع رغبات الطلبة الجدد الحائزين على شهادة الباكلوريا،و فتح معاهد تتميز بتناسبها مع خصوصيات المنطقة خاصة من الناحية السياحية لما تزخر به هاته الأخيرة من ثرات ثقافي و بيئي متنوع،كذلك إعطائها البعد الإفريقي باعتبار الجزائر بوابة إفريقيا،وهذا من أجل جامعة قوية مندمجة في محيطها الوطني و الإقليمي و الدولي،بهدف الوصول إلى مصاف الجامعات الرائدة وطنياً ودولياً،إضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المحلية و الوطنية.

كما تسعى الجامعة إلى فتح ثلاث معاهد جديدة تتضمن عدة تخصصات وهي:

معهد المحروقات و الطاقات المتجددة

معهد السياحة الصحراوية

## رابعاً : الهيكل التنظيمي للجامعة أدرار

(الشكل 07)

مدير الجامعة

الكليات

المكتبة  
المركزية  
للجامعةالأمانة العامة  
للجامعةنيابات مديرية  
الجامعةكلية العلوم الإنسانية  
و الاجتماعية و  
العلوم الإسلامية

مصلحة التوجيه

المديرية  
الفرعية  
للمستخدميننيابة مديرية الجامعة  
للتكوين العالي في الطورين  
الأول و الثاني و التكوين  
المتواصل و الشهادات وكذا  
التكوين العالي في التدرج

كلية الآداب و اللغات

مصلحة المعالجة

المديرية الفرعية  
للمالية و المحاسبةنيابة مديرية الجامعة  
للتكوين في الطور الثالث و  
التأهيل الجامعي و البحث  
العلمي وكذا التكوين  
العلمي فيما بعد التدرجكلية الحقوق و العلوم  
السياسيةمصلحة البحث  
البيولوجيالمديرية الفرعية  
للولوسائل و الصيانةنيابة مديرية الجامعة  
للعلاقات الخارجية و  
التعاون و التنشيط و  
الاتصال و التظاهرات  
العلميةكلية العلوم  
الاقتصادية و التجارية  
و علوم التسييرالمديرية الفرعية  
للأنشطة العلميةنيابة مديرية الجامعة  
للتنمية و الاستشراف و  
التوجيهكلية العلوم و  
التكنولوجيا

المصالح المشتركة

مركز الأنظمة و شبكة  
الإعلام والاتصال و التعليم  
المتلفزة التعلم عن بعدمركز الطبع السمعي  
البصريمركز التعليم المكثف  
للغات

## استنتاج

إن جامعة أدرار كغيرها من سائر الجامعات تطمح لتغيير و تطوير أفضل و إن استجابت و لو بشكل بطئ و متفاوت لا تحدث تلك التغييرات التي تعلق على وجه الخصوص بالتخصصات المدرسة بالجامعة و من جهة أخرى توظيف أساتذة التعليم الجامعي ، حيث كان هذا الفصل ممهد فقط لتعرف عن جامعة أدرار بوصفها موضوع الدراسة حيث استطعنا الالمام بالمعلومات الخاصة و التي من شأنها إعطاء صورة توضيحية للجامعة .

و كإشارة فقط يمكن الرجوع إلى ملاحق الدراسة أين سوف نجد بعض الملاحظات و المتعلقة بباقي الجهاز الاداري بالجامعة و كذا آخر احصائيات توظيف الأساتذة الدائمين بالجامعة ، على حسب اخر احصائيات جانفي 2016

## الفصل السابع : الخلفية السوسيو ديمغرافية و التعليمية و المهنية

### لعينة البحث

#### تمهيد

أولاً : إجراءات جمع البيانات

ثانياً : المعالجة الاحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة

ثالثاً : المعطيات السوسيوديمغرافية لعينة البحث

رابعاً : المسار التعليمي لعينة البحث

خامساً : المسار المهني لعينة البحث

#### استنتاج

**تمهيد**

من المعروف أن لكل عينة خصائصها التي تختلف بحسب متغيراتها من سياق إلى آخر حسب المجموعة الاجتماعية التي تنتمي إليها أو التصنيف الاجتماعي التي تنتمي الذي يميزها.

فمعرفة الخصائص الاجتماعية و التعليمية و المهنية لعينة الدراسة تمكننا من تحديد سمات و ملامح مفردات عينة البحث، باعتبار أن هذه الخصائص مؤشرات تفيد في ربط متغيرات الدراسة بالسياق العام كما أنها تؤدي إلى فهم الواقع ومنه التحليل و التفسير البيانات الكمية و المعطيات بكفاءة أكبر و يمكن تحديد هذه الخصائص و توضيحها كما هو مبين في هذا الفصل في ظل القراءة السوسيو احصائية و لكن و قبل الخوض بهذه البيانات ارتئينا أولاً تحديد اجراءات جمع البيانات و كيفية و طريقة تبويبها .

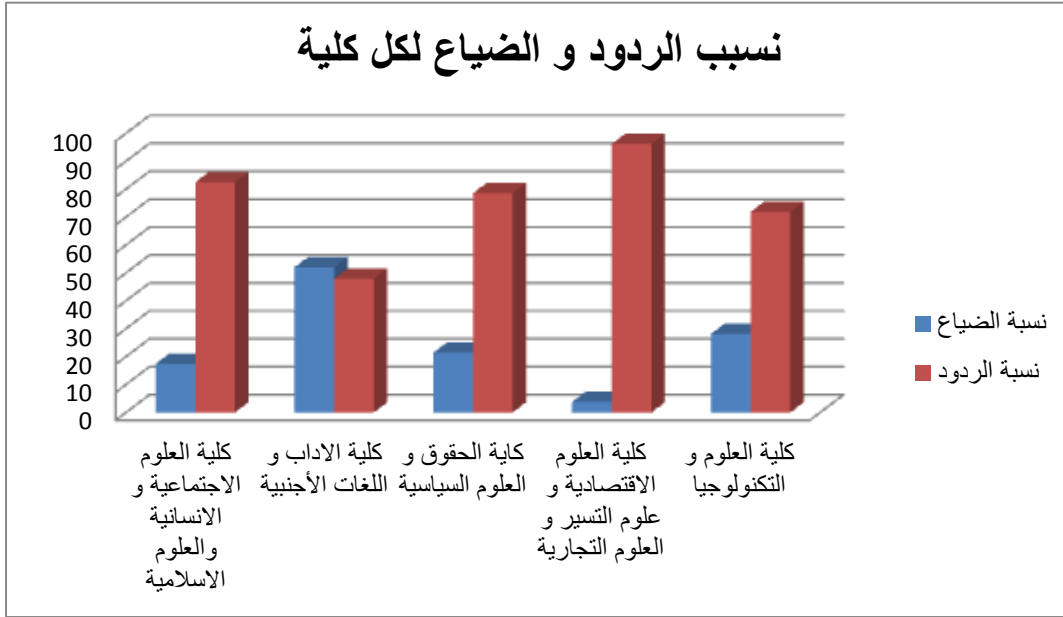
أولاً : إجراءات جمع البيانات

جدول رقم (02) يوضح إجراءات جمع الاستمارات

الكليات	الأقسام	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الضائعة	القابلة للتحليل	نسبة الضياع	نسبة الردود	مجموع النسب
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم	العلوم الاجتماعية	30	28	02	28	%6.66	%93.33	%100
	العلوم الانسانية	37	33	04	33	%10.81	%89.18	%100
	العلوم الشرعية	36	24	12	24	%33.33	%66.66	%100
المجموع		103	85	18	85	%17.47	%82.52	%100
كلية الآداب و اللغات الأجنبية	الادب العربي	44	15	29	44	%65.90	%34.09	%100
	اللغة الفرنسية	13	08	5	08	%38.46	%61.53	%100
	اللغة الانجليزية	16	12	4	12	%25.00	%75.00	%100
المجموع		73	35	38	35	%52.05	%47.94	%100
كلية الحقوق و العلوم	علوم قانونية و إدارية	34	26	8	26	%23.52	%76.47	%100
	العلوم السياسية	8	07	01	07	%12.50	%87.50	%100
	المجموع	42	33	09	33	%21.42	%78.57	%100

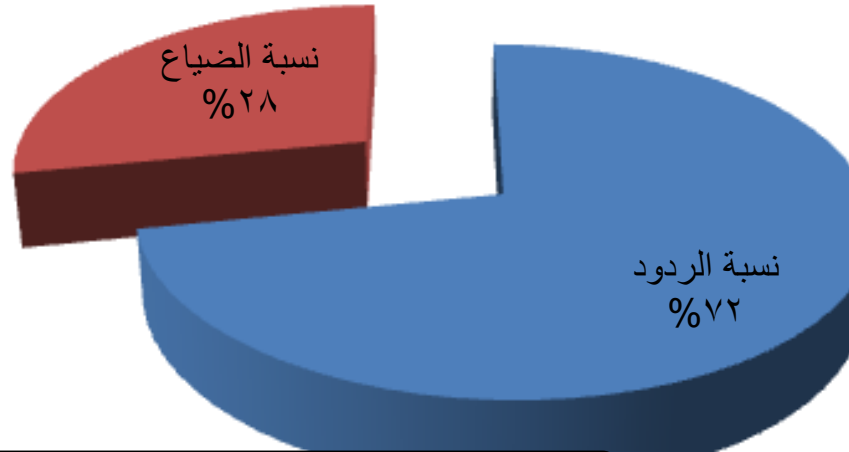
الكليات	الأقسام	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الضائعة	القابلة للتحليل	نسبة الضياع	نسبة الردود	مجموع النسب
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	علوم إقتصادية و ع/التسيير	39	37	02	37	%5.12	%94.87	%100
	العلوم التجارية	14	14	00	14	%00	%100	%100
	<b>المجموع</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>02</b>	<b>51</b>	<b>%3.77</b>	<b>%96.22</b>	<b>%100</b>
كلية العلوم و التكنولوجيا	رياضيات و إعلام ألي	20	00	20	00	%100	%00	%100
	علوم طبيعة و حياة	16	13	03	13	%18.75	%81.25	%100
	علوم المادة	32	21	11	21	%34.37	%65.62	%100
	علوم و تقنيات	45	38	7	38	%15.55	%84.44	%100
	<b>المجموع</b>	<b>113</b>	<b>72</b>	<b>41</b>	<b>72</b>	<b>%36.28</b>	<b>%63.71</b>	<b>%100</b>
<b>المجموع الكلي</b>		<b>384</b>	<b>276</b>	<b>108</b>	<b>276</b>	<b>28.12</b>	<b>71.87</b>	<b>%100</b>





شكل رقم (08) نسب الردود و الضياع حسب كل كلية

### جموع نسب الردود و الضياع لجميع الكليات



شكل رقم (09) يوضح مجموع نسب الردود و الضياع للكليات

تفاوتت نسبة الردود بجميع الكليات، من كلية إلى أخرى، حيث سجلت أعلى نسبة بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية نسبة قدرت بـ 96.22% حيث قمنا باسترجاع جميع الاستثمارات الموزعة بقسم العلوم التجارية و بذلك سجلت أعلى نسبة الردود بها قدرت بـ 100% بينما في قسم العلوم الاقتصادية و علوم التسيير سجلنا نسبة الردود بالقسم نسبة قدرت بـ 94.87%، حيث لم تتجاوز نسبة الضياع بالكلية ككل

3% ، خصت 5% بالنسبة لقسم علوم اقتصادية و علوم التسيير و 100% لقسم العلوم التجارية.

لتليها مباشرة أعلى نسبة ردود بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الشرعية ، حيث قدرت نسبة الردود بالكلية 82.52% و بذلك سجلت أعلى نسبة بقسم العلوم الاجتماعية قدرت بـ 93.33% و العلوم الانسانية بـ 89.18% ، في حين سجلت نسبة الردود بقسم العلوم الشرعية 66.66% حيث لم نتمكن من استرجاع كل الاستثمارات بالكلية ، حيث قدرت نسبة ضياع الاستثمارات بالكلية ككل 17.47% ، سجلت أعلى نسبة ضياع بقسم العلوم الشرعية بنسبة قدرت بـ 33.33% لتليها مباشرة 10.81% لقسم العلوم الانسانية ، أما قسم العلوم الاجتماعية فلم تتعدى نسبة الضياع بالقسم 6.66% .

لنسجل بكلية الحقوق و العلوم السياسية نسبة ردود قدرت بـ 78.57% ، حيث كانت أعلى نسبة بقسم العلوم السياسية قدرت بـ 87.50% في حين قدرت نسبة الردود بقسم العلوم القانونية و الادارية 76.47% .

في حين عرفت كلية العلوم و التكنولوجيا نسبة استرجاع الاستثمارات ككل نسبة قدرت بـ 63.71% ، قدرت أعلى نسبة بقسم علوم و تقنيات 84.44% ، لتليها مباشرة نسبة الردود بقسم علوم الطبيعة و الحياة بنسبة قدرت بـ 81.25% ، ثم علوم المادة (فيزياء- كيمياء) نسبة قدرت بـ 65.62% في حين انعدمت نسبة الردود بقسم الرياضيات و اعلام ألي ، و لم نستطع ارجاع أية استثمارة بالرغم من محاولات عديدة و بذلك قدرت نسبة الردود بها 00% حيث عرف القسم أكبر نسبة ضياع بالكلية خاصة و الجامعة عامة نسبة قدرت بـ 100% .

لنسجل في الأخير أقل نسبة ردود بكلية الآداب و اللغات الأجنبية حيث لم تتعدى نسبة الردود بالكلية 47.94% ، لنسجل أعلى نسبة بقسم الانجليزية قدرت بـ 75% يليها قسم الفرنسية بنسبة قدرت بـ 61.53% في حين لم تتجاوز نسبة الردود بقسم الادب العربي 34.09% ليسجل القسم في حين ذاته أعلى نسبة ضياع بالقسم قدرت بـ 65.90% .

ومن ذلك ومن خلال العمليات الاحصائية لجميع الكليات نستنتج أنه نسبة الردود بالنسبة للجامعة ككل قدرت بـ 78.57% ، أما نسبة الضياع الاستثمارات فقدت بـ 21.42% و بالتالي يمكن القول أنها نسبة جيدة و مقبولة لتعميم نتائج الدراسة .

ما يمكن الإشارة إليه هو أن الهدف من الدراسة هو إجراء مسح شامل لجميع مفردات البحث و هو ما انطلقنا منه حقيقة ، خاصة و أن عدد الأساتذة الدائمين بالجامعة لا يتجاوز 384 مفردة ( أستاذ ) ، حيث قمنا بتخصيص مجموعة من الاستثمارات على حسب عدد الأساتذة في كل قسم ، و ذلك بترخيص من إدارة الجامعة التي سهلت لنا ذلك، حيث كلف كل رئيس قسم بتوزيع الاستثمارات على الأساتذة المنتمين للقسم ، طبعاً كان ذلك كله تحت إشراف الباحث و حرصه و تواجده يومياً و القيام بدورات يومية على كل الأقسام بجميع الكليات ، وذلك حرصاً منا للاسترجاع كل الاستثمارات الموزعة حتى نتمكن من القول بإجراء مسح شامل ، أو على الأقل العدد الكافي الذي يسمح لنا بإجراء الدراسة .

لكن و نظراً لعدم حرص بعض الأساتذة و تماطل آخرين و تجاهل البعض الآخر و ضياع الكثير من الاستثمارات اضطررنا في الكثير من الأحيان إلى إعادة توزيع الاستثمارات على بعض الأساتذة مرة و اثنان و ثلاثة و قد تصل في بعض الأحيان الأستاذ الواحد يأخذ خمس (05) استثمارات ، لذا عدد الاستثمارات الموزعة كانت في كثير من الأحيان تفوق عدد الأساتذة في كل قسم و ذلك نظراً للكثير من حججهم عند محاولة استرجاعنا الاستثمارات كضياع الاستثمارة مثلاً ، أو نسيان الاستثمارة في البيت ، أو في السيارة أو حتى عدم دراية البعض مكان تواجد الاستثمارة التي وجهت له وهو أمر تطلب منا في الكثير من الأحيان إعادة توزيع الاستثمارات عليهم ، لكن لا حياة ... لمن تنادي.

من جهة و ما عرقل لنا استرجاع جميع الاستثمارات ، هو أنه فترة التوزيع كانت بمدة أسبوع قبل إجراء الامتحانات السداسي الأول ليتخذها الأساتذة كذريعة و عدم تواجدهم فقط و قت الحراسة.

أما ما يلفت الانتباه هو قسم رياضيات و إعلام ألي ، حيث لم يتم استرجاع أية استثمارة بحث بالرغم من أننا قمنا مرتين إعطاء المكلف بأمانة القسم 20 استثمارة ليصل عدد الاستثمارات بالقسم نفسه 40 استثمارة ، لنتفاجئ للمرة الثانية بعدم استرجاع أيه استثمارة ، حيث اعتبرنا الأمر خارج نطاق المكلف بأمانة القسم لأنه قام بتوزيع جميع الاستثمارة و الأساتذة هم الذين لم يرجعوا الاستثمارات .

وما يمكن التصريح به هو عدم توقعنا بصعوبة استرجاع استمارات البحث ، خاصة و أن المبحوث هو أستاذ جامعي و على دراية تامة بالبحث العلمي و أهميته ، و من ذلك استعسر علينا القيام بمسح شامل حيث لم تكن لنا يد فيه.

و من ذلك كان التوزيع و الاسترجاع على مدة قدرة الباحث و معرفته الشخصية لبعض رؤساء الأقسام و بعض الأساتذة الأمر الذي استدعى منهم حرصهم و مساعدتنا لاسترجاع الاستمارات و التي كان عددها 276 استمارة بحث ، حيث قبلت بالتحليل و المعالجة جميعها دون إلغاء أي استمارة نظراً لعدم تواجد أي خلل في اجابات المبحوثين أو عدم ملئ جميع أسئلة الاستمارة .

**ثانياً : المعالجة الإحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة**

**1-2 : طريقة تفرغ و تبويب البيانات**

اعتمدنا لتفرغ بيانات الاستمارة على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية ( spss ) \* حيث يمكن تعريف البرنامج على أنه أحد أهم و اوسع البرامج الإحصائية استخداماً في البحوث و الدراسات الاجتماعية و غيرها<sup>1</sup> إذ بعد الترميز لكل سؤال من أسئلة الاستمارة التي وصل عددها إلى 59 سؤال تم درجها في الحاسوب ، رقت الاستمارات من 01 إلى 276 لكي يسهل الرجوع إليها عند الحاجة بعد ذلك تمت العمليات الحسابية وفق المتفق عليه. أما ما خص التحليل فكانت قراءتنا متجهة للنسب المؤوية كما سيلاحظ في الجداول اللاحقة.

\* (spss) اختصار للبرنامج باللغة الانجليزية : statistical package of social أي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

<sup>1</sup> -أسامة ربيع امين ، التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج spss ، مهارات أساسية للاختبار الفروض الإحصائية الجزء الأول، جامعة المنوفية ، ص 25

## 2-2 : المعالجة الاحصائية

في الدراسة الاجتماعية يتضمن البحث العلمي عديداً من الامكانيات التي تسهل على الباحث تفرغ بياناته و تحليلها، ومع أن البحث الاجتماعي في عمومه يحتاج في الغالب إلى المعالجة الكيفية إلا أنه يمكن استخدام احصائيات تدعم التحليل الكيفي بالكمي .

حيث تم استخدام أساليب إحصائية تتلاءم وطبيعة كل معلومة و الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات الخاصة بها، وقد تم الاعتماد على تحليل البيانات تحليلاً إحصائياً و سوسولوجياً و منه ركزنا على:

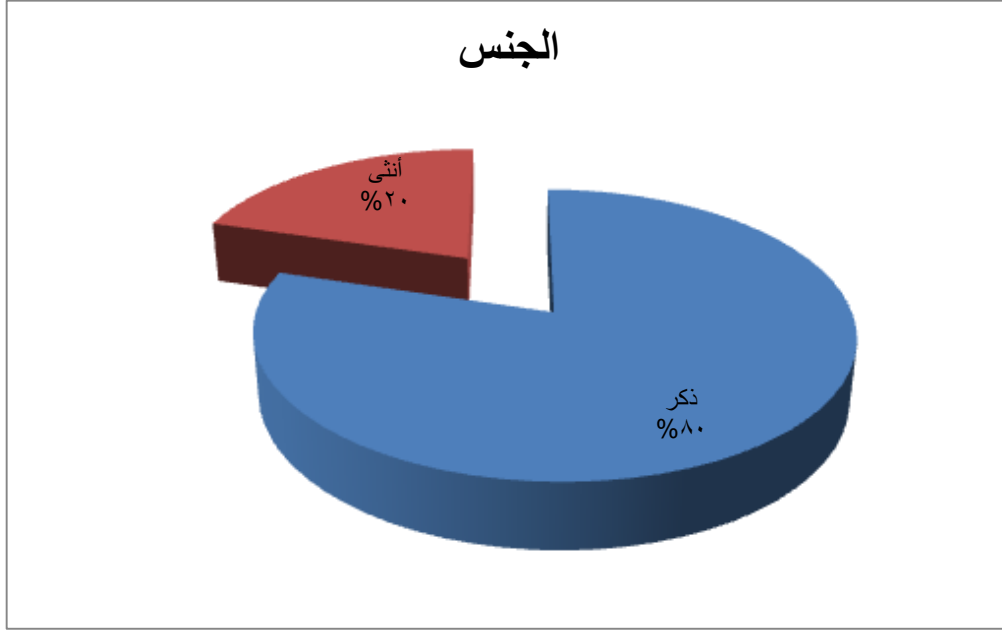
- التكرار و النسب المئوية لوصف مجتمع البحث و باقي الجداول.
- الجداول التكرارية البسيطة و المركبة و التي استخدمت لغرض التحليل و التفسير.
- استخدام الحزم الاحصائية الاجتماعية spss لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات افراد مجتمع الدراسة. و كذا حساب الارتباط.
- وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون حيث تتراوح قيمته بين  $-1$  و  $+1$  و يفسر كالتالي :

- معامل الارتباط الأقل من 0.2 ضعيف
- معامل الارتباط من 0.4 إلى 0.69 متوسط و يدل على علاقة جيدة وهامة
- معامل الارتباط من 0.7 إلى 0.89 مرتفع و يدل على علاقة قوية .
- معامل الارتباط اكبر من 0.9 مرتفع جدا و يدل على علاقة شبه تامة.

ثالثاً : المعطيات السوسيوديمغرافية لعينة البحث

جدول رقم (03) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
79.7%	220	ذكر
20.3%	56	أنثى
100.0%	276	المجموع



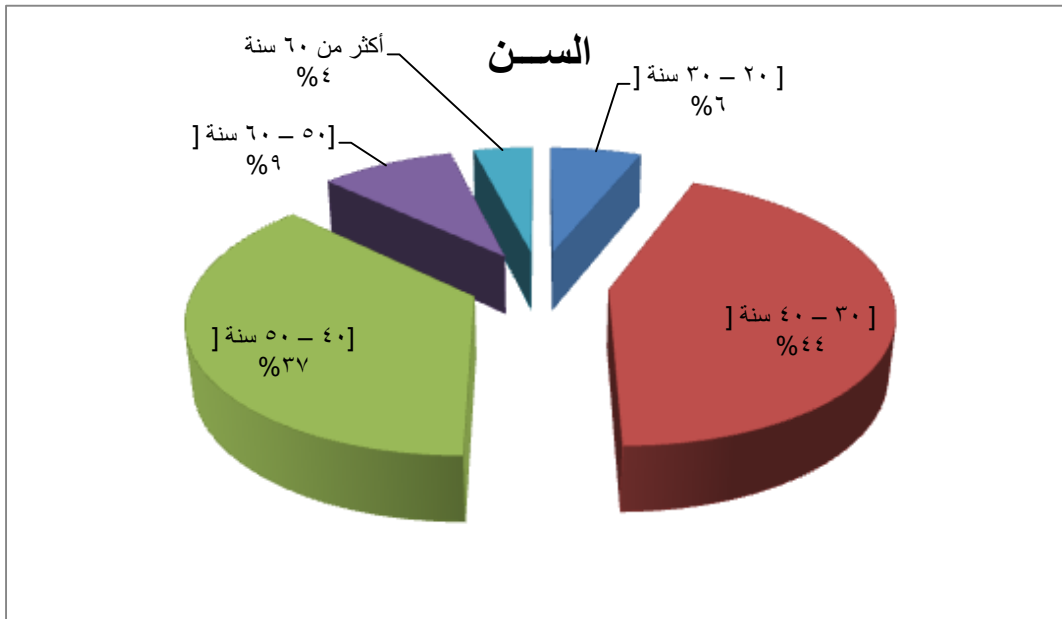
شكل رقم (10) يوضح جنس المبحوثين

يتضح لنا من الجدول أن أغلب مفردات العينة هم من الذكور حيث قدرت نسبتهم بـ 79.7% في حين مثلت نسبة الأساتذة الإناث بـ 20.3% بالجامعة فقط .

إذ من خلال هذا يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة بجامعة أدرار هم من فئة الذكور، و هو أمر طبيعي إذ يعزى ذلك إلى طبيعة المجتمع المحلي خاصة في ظل توظيف الأستاذ الجامعي الذي يتطلب شهادة في الدراسات العليا و هو الأمر الذي استعسر لفترة معينة بجامعة أدرار حيث لم تفتح إلا مؤخراً معظم التسجيلات في الدراسات العليا، حيث كان الطلبة يواصلون دراساتهم العليا بجامعة أخرى خارج الولاية بالشمال ( الجزائر، قسنطينة، بسكرة، وهران تلمسان... ) ، وبما أن المجتمع المحلي مجتمع محافظ هو ما جعل صعوبة تنقل الفتيات و مواصلة تعليمهن خارج جامعة أدرار، أضف إلى ذلك أنه و بحكم التوظيف يلاحظ أن أغلب الأساتذة هم قادمون من الشمال للعمل بجامعة أدرار و هو ما يصعب على الفتاة فعله - تنقل من ولاية إلى أخرى للعمل - باحتمالية المجتمع المحافظ ، و بالتالي عدم الإقبال على التعليم الجامعي و تفضيل التعليم في المراحل التعليمية الأخرى كالتعليم الابتدائي ، المتوسط الثانوي أو المعاهد و مراكز التكوين و التعليم المهنيين

جدول رقم (04) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
%6.2	17	] 30 - 20 سنة ]
%43.8	121	] 40 - 30 سنة ]
%37.0	102	] 50 - 40 سنة ]
%9.1	25	] 60 - 50 سنة ]
%4.0	11	أكثر من 60 سنة
%100.0	276	المجموع



شكل رقم (11) يوضح سن المبحوثين

نلاحظ من الجدول أن أعلى نسبة كانت لدى المبحوثين الذين هم في سن ما بين ] 40 - 30 سنة ] حيث مثلتهم نسبة قدرت بـ %43.8 تليها مباشرة الفئة العمرية المحصورة بين ] 50 - 40 سنة ] و التي قدرت نسبتها بـ %37.0 ثم النسبة %9.1 و التي تمثل نسبة المبحوثين الذين هم في السن ما بين ] 60 - 50 سنة ] و ترجع النسبة المقدرة بـ

6.2% إلى الفئة العمرية المحصورة بين [ 20 - 30 سنة ]، في حين قدرت أقل نسبة بـ 4.0% و عكست نسبة المبحوثين الذين هم أكثر من 60 سنة.

نلاحظ أن أغلب سن المبحوثين هم من فئة الشباب القادرة و الفعالة لذلك لا يمكن تجاهل عامل السن هذه الفئة لأنه يلعب دوراً كبيراً في فعالية الأستاذ و قدرته على أداء مهامه على أكمل وجه، فهو يعبر عن الديناميكية و النشاط في ميدان العمل، هذا طبعاً إذا كان الأستاذ متكيفاً مع بيئة عمله و لا تواجهه أية صعوبة أو عوائق و يعيش وضعاً اجتماعياً لائقاً، لأن السن لا يكفي مالم تصاحبه رغبة الإقبال على العمل و توفر الظروف المعنوية و المادية

نلاحظ من الجدول (04) أن أفراد مجتمع البحث موزعين على مختلف الفئات

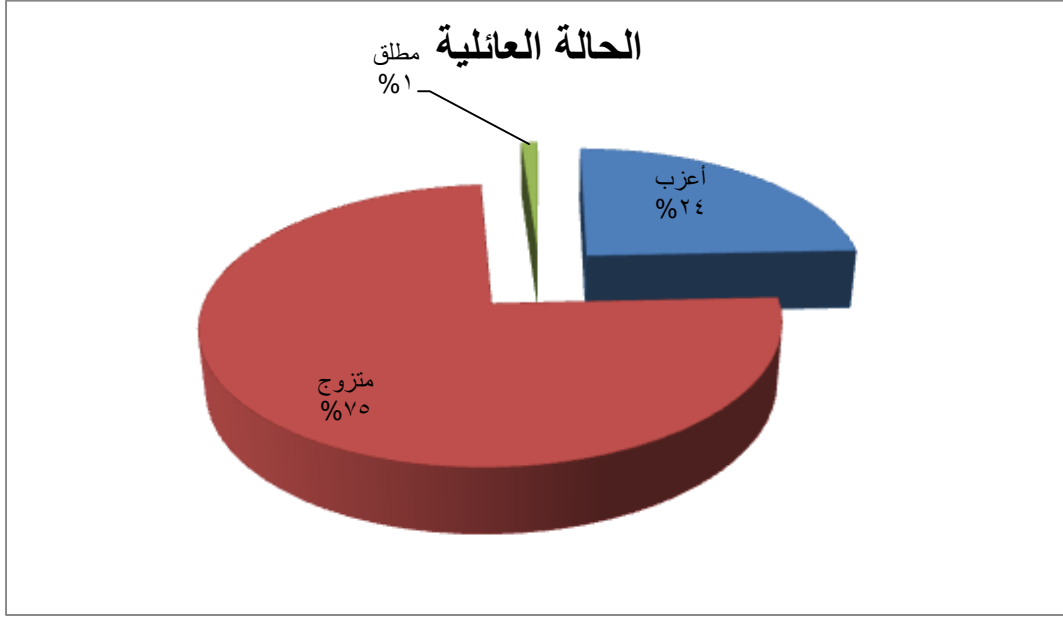
العمرية و أعمار أفراد العينة ليست متقدمة في السن

حيث يلاحظ أن الفئة الأولى و التي قدرت أعمارهم ما بين [ 20 - 30 سنة ] تشكل أقل نسبة من المبحوثين وهو أمر طبيعي مرده إلى قلة فرص التشغيل. و دوليك حيث يشتمل هذا الترتيب ترتيباً منطقياً للتوظيف الجامعي خاصة بالفئة الأولى و هو يعود إلى العناصر الشابة و الفتية مرده قلة فرص التشغيل خاصة و أن توظيف الأستاذ الجامعي يتطلب على الأقل درجة ماجستير كأقل درجة للتوظيف إذ يشير ذلك إلى سنوات التعليم بالجامعة.

جدول رقم (05) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية .

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
24.3%	67	أعزب
74.6%	206	متزوج
1.1%	3	مطلق
100%	276	المجموع





شكل رقم (12) يوضح الحالة العائلية للمبحوثين

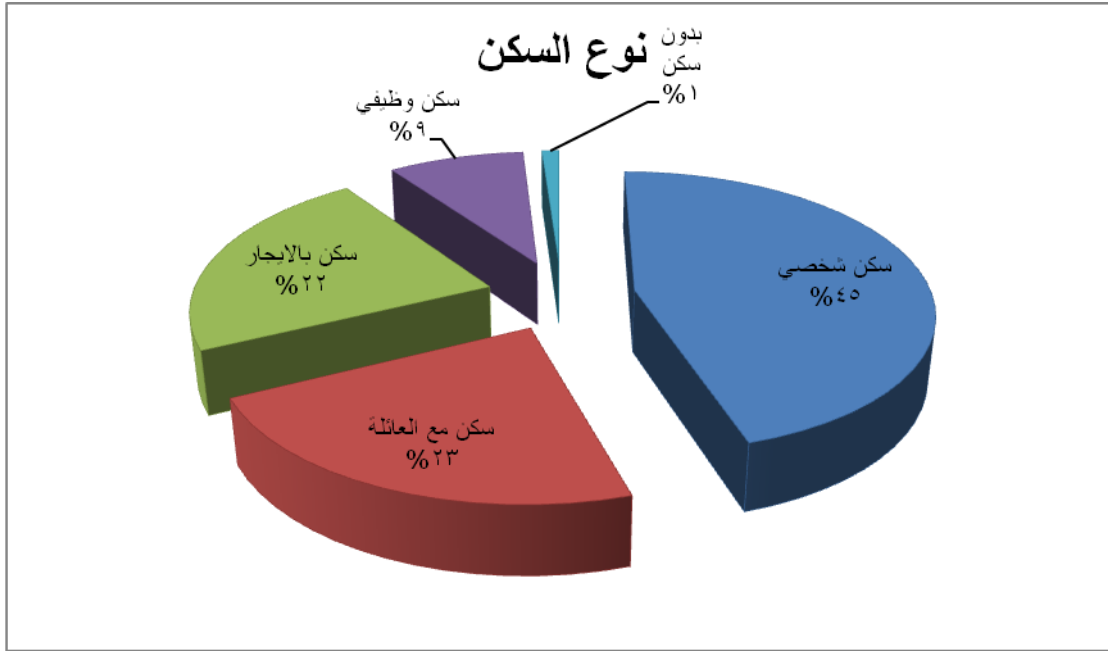
تبرز لنا نسب الجداول أن المبحوثين هم في أغلبهم من المتزوجين و نسبتهم 74.6% تليها نسبة العزاب و التي قدرت بـ 24.3% و تليها نسبة المطلقيين و تمثلهم نسبة 1.1% في حين انعدمت نسبة الارامل و التي لم تظهر في الجدول حيث برنامج spss يقوم بإخفاء النسب و التكرارات المنعدمة و التي لم تلقى أي إجابات من طرف المبحوثين.

ومن ذلك يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة كلهم ممن يسمح لهم يتكوين أسرة حتى العزاب منهم إذ تعتبر نسبة معتبرة لا يمكن إغفالها .

و إن دلت هذه المعطيات على شيء فإنما تدل على نوع من الاستقرار العائلي ولو بشكل صوري لدى الأساتذة الجامعيين.

جدول رقم (06) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن .

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
سكن شخصي	125	45.3%
سكن مع العائلة	62	22.5%
سكن بالاجار	62	22.5%
سكن وظيفي	24	8.7%
بدون يسكن	3	1.1%
المجموع	276	100.0%



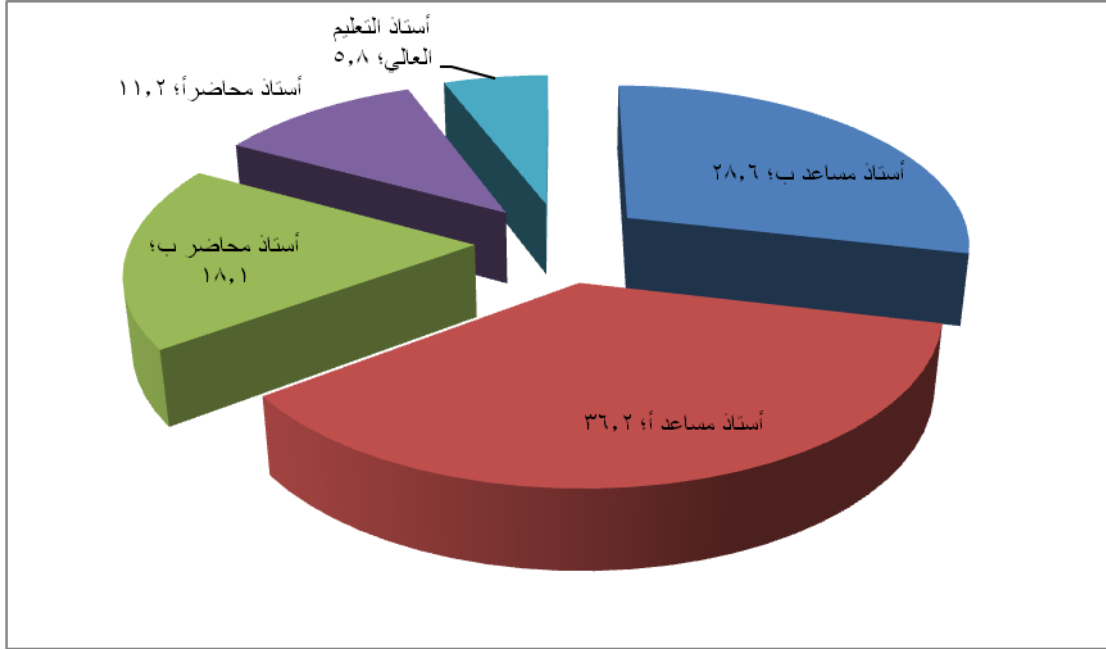
شكل رقم (13) يوضح نوع السكن

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين ذوي سكنات شخصية خاصة بهم وقدرت نسبة ذلك بـ 45.3% في حين تعادلت و تساوت النسبتين اللتان تعلقتا بالسكن مع العائلة و السكن بالإيجار، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 22.5% ، أما ما خص السكن الوظيفي فسجلت نسبة أقل من ذلك حيث قدرت بنسبة لا تتجاوز 8.7% و كانت أقل نسبة على العموم و التي كادت أن تتعدم هي لمجموع الأساتذة الذين هم بدون سكن و قدرت نسبتهم بـ 1.1%.

رابعاً : المسار التعليمي لعينة البحث

جدول رقم (07) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الرتبة العلمية .

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد قسم "ب"	79	28.6%
أستاذ مساعد قسم "أ"	100	36.2%
أستاذ محاضر قسم "ب"	50	18.1%
أستاذ محاضر قسم "أ"	31	11.2%
أستاذ التعليم العالي	16	5.8%
المجموع	276	100.0%

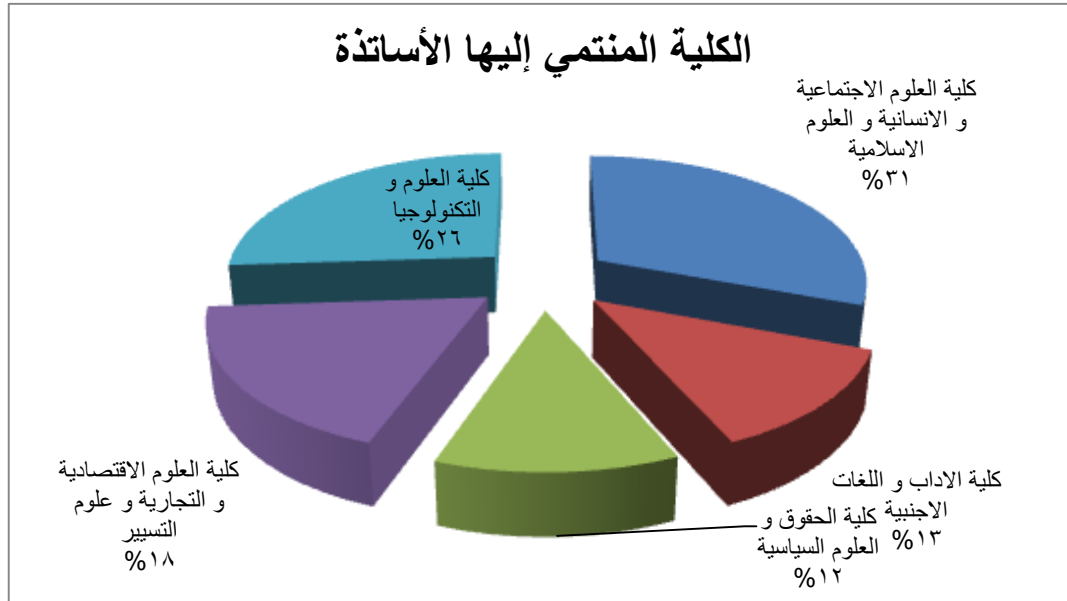


شكل رقم (14) يوضح الرتبة العلمية للمبحوثين

أسفرت النتائج الامبريقية التي شملتها الدراسة أن نسبة 36.2% من مجموع أفراد العينة هي من رتبة أستاذ مساعد " أ " وهي بذلك عبرت على أعلى نسبة تليها درجة أستاذ مساعد "ب" التي قدرت بـ 28.6% أما فئة الأساتذة المحاضرين فقد قدرت نسبة أستاذ محاضر "ب" بـ 18.1% في حين أستاذ محاضر " أ " قدرت نسبتهم بـ 11.2%

و أخيراً كانت أقل نسبة لفئة استاذ التعليم العالي و مثلت نسبتهم بذلك 5.8% من مجموع أفراد العينة و هي نسبة ضئيلة جداً مقارنة بفئة الأساتذة المساعدين و المكلفين بالدروس .  
جدول رقم (08) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الكلية .

النسبة المئوية	التكرار	الكلية التي تنتمي إليها
30.8%	85	كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية
12.7%	35	كلية الاداب و اللغات الأجنبية
12.0%	33	كلية الحقوق و العلوم السياسية
18.5%	51	كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير
26.1%	72	كلية العلوم و التكنولوجيا
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (15) يوضح الكلية التي ينتمي إليها الأساتذة

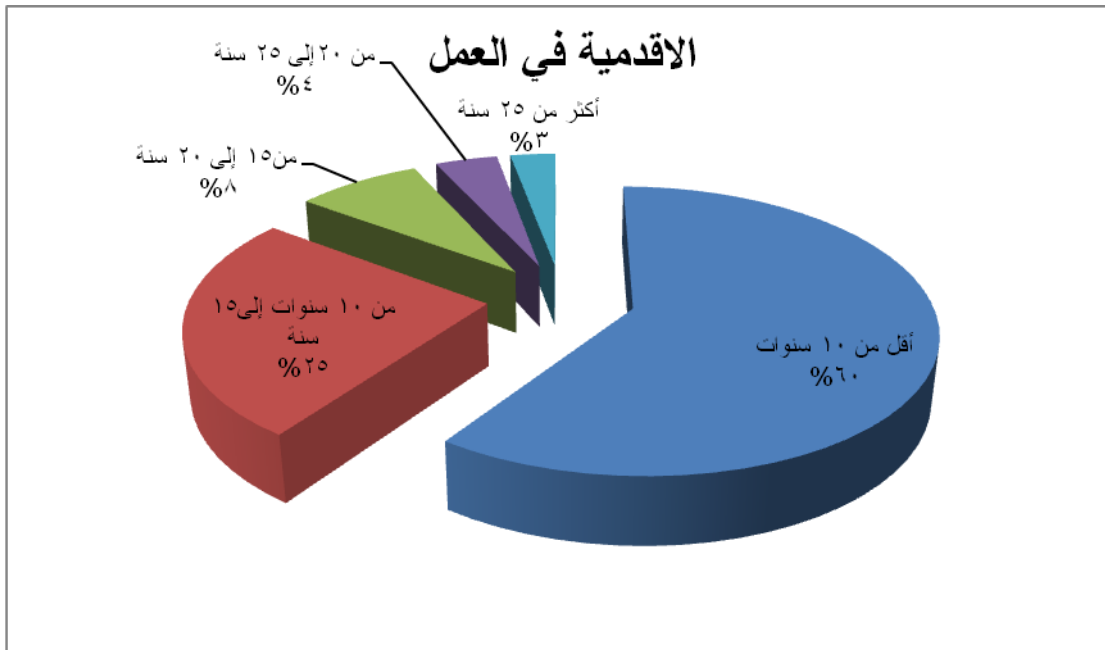
يتضح من الجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين هم من أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية، حيث قدرت نسبتهم بـ 30.8% ، ثم تليها مباشرة النسبة المقدرة بـ 26.1% و هي نسبة خصت مجموع الأساتذة بكلية العلوم و التكنولوجيا في حين سجلت كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير نسبة قدرت بـ 18.5%

أما كليتي الآداب و اللغات الأجنبية و كلية الحقوق و علوم التسيير عرفتا أقل نسب مسجلة قدرتا بـ 12.7% و 12.0% على التوالي .

خامساً : المسار المهني لعينة البحث

جدول رقم (09) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
59.8%	165	أقل من 10 سنوات
25.4%	70	من 10 إلى 15 سنة
8.0%	22	من 15 إلى 20 سنة
4.0%	11	من 20 إلى 25 سنة
2.9%	8	أكثر من 25 سنة
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (16) يوضح الأقدمية في العمل

يوضح لنا الجدول أعلاه خبرة الأساتذة بمهنتهم، حيث و باستفسارنا عن مدة الأقدمية في العمل اتضح لنا ان اغلب مفردات البحث لديهم خبرة تقل عن 10 سنوات

حيث قدرت نسبتهم بـ 59.8% لتليها مباشرة النسبة المقدرة بـ 25.4% للذين شغلوا مهنة التدريس بالجامعة مدة تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة ، في حين نجد نسبة اقل منهما للذين شغلوا مدة تتراوح ما بين 15 إلى 20 سنة بنسبة قدرت بـ 8.0% لتليها مباشرة النسبة المقدرة بـ 4.0% و التي خصت المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم ما بين 20 إلى 25 سنة لتسجل في الأخير اقل نسبة مسجلة بالجدول خصت المبحوثين الذين شغلوا مهنة التدريس بالجامعة عن مدة تزيد عن 25 سنة.

أن ما يمكن استخلاصه من خلال هذه النتائج الامبريقية أن أغلب مفردات البحث هم من الفئات الشابة الحديثي التوظيف خاصة و بعد فتح تخصصات جديدة مؤخراً بجامعة ادرار كما أنه يمكن ارجاع ذلك إلى سن المبحوثين في حد ذاته حيث و كما أشرنا سابقاً أن أغلب المبحوثين هم من فئة الشباب\*

من جهة أخرى إن هذا التفاوت النسبي المتقارب في الأقدمية يساعدنا في البحث عن تفسير العلاقات من خلال النشاطات العلمية للأساتذة ، كما نفهم من خلال هذه النسب المسجلة أن القطاع الجامعي فتح مجال الشغل للمتخرجين من الجامعات ، في حين لم تكن هناك فرص للتوظيف من 25 سنة مضت ، في وقت كان فيه القطاع مقتصراً على بعض التخصصات القليلة في مراكز جامعية و جامعات .

## استنتاج

يمتاز المبحوثين قيد الدراسة بجملة من الخصائص، حاولنا من خلال هذا الفصل التركيز على سبعة منها ( الجنس ، السن ، الحالة العائلية ، ... الخ ) حيث توصلنا إلى معرفة توزيع المبحوثين انطلاقاً من المتغيرات الآتفة الذكر .

حيث يتميز المبحوثين أن أغلبهم من جنس الذكور، كما أن معظمهم ينتسب إلى المرحلة العمرية الشابة المحصورة بين [ 30 - 40 سنة ] ناهيك أنهم يتميزون بنوع من الاستقرار الأسري سواء من ناحية السكن أو الحالة العائلية، حيث دلت النتائج إلى أنه معظم المبحوثين متزوجين و ذوي سكنات إما شخصية أو سكن مع العائلة أو بالإيجار، أما ما خص الجانب التعليمي فخلصنا أن أغلبية المبحوثين من كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية إضافة إلى كونهم ذوي خبرة لا تتجاوز و العشر ( 10 ) سنوات.

## الفصل الثامن : الامتثال و الالتزام بالقيم دور في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة

### تمهيد

أولاً : القيم المهنية بالمؤسسة الجامعية

ثانياً : دور التنشئة المجتمعية على المحافظة على القيم المهنية

ثالثاً : العلاقة السببية بين قيم التنشئة المجتمعية و القيم المهنية

### استنتاج



### تمهيد

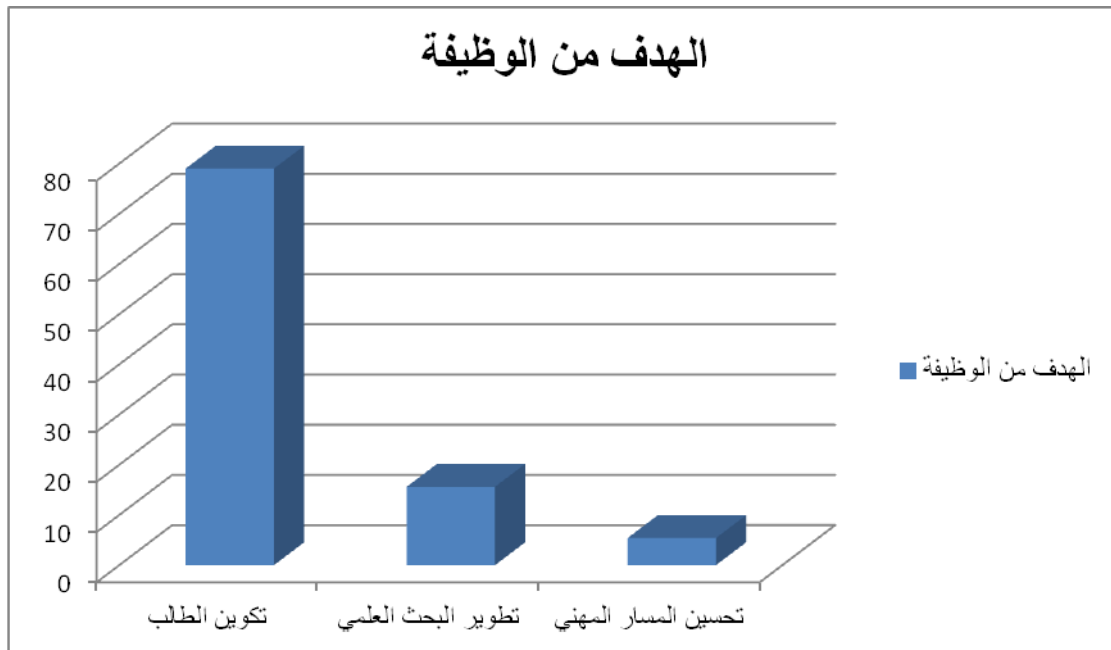
تعد صفة التغيير من أهم الخصائص التي تتعدت بها الظاهرة الاجتماعية ، وذلك لأنها تعرف تغيراً من حيز جغرافي إلى اخر ومن حقبة زمنية لأخرى، الأمر الذي من شأنه أن يعطي للظاهرة الاجتماعية صفة المحلية و الخصوصية كونها تكون ممتزجة بقيم خاصة و نمط ثقافي خاص.

و في هذا الفصل و إكمالاً لسير حديثنا عن المحددات السوسيوثقافية و دورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي سوف نحاول مناقشة الامتثال و الالتزام بالقيم و دورها في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة في ظل خصوصية ميدان الدراسة - جامعة أدرار - و ذلك من خلال القراءات الاحصائية و السوسولوجية لتصريحات مفردات العينة .

أولاً : القيم المهنية بالمؤسسة الجامعية

جدول رقم (10) يوضح توزيع مفردات العينة حسب نظرهم للهدف من مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	الإقتراحات	الترتيب حسب الأولوية
79.0%	218	تكوين الطالب	1
15.6%	43	تطوير البحث العلمي	2
5.4%	15	تحسين مسار المهني	3
100.0%	276		المجموع



شكل رقم (17) يوضح توزيع مفردات العينة حسب نظرهم للهدف من مهنتهم

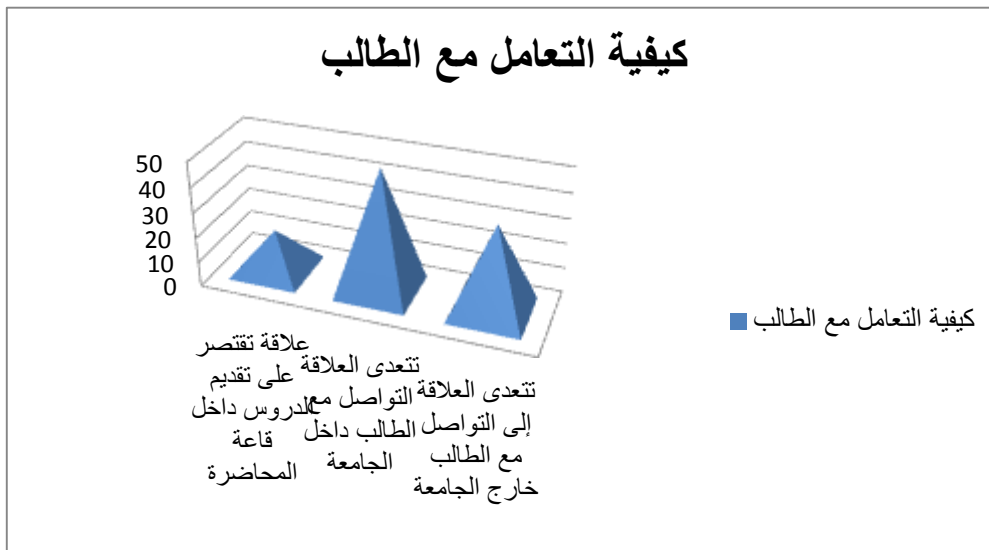
يوضح لنا الجدول أعلاه\* الهدف الأساسي الذي يراه الأستاذ الجامعي من مهنته، حيث صرح لنا أغلب مفردات البحث أن الهدف الأسمى من ذلك هو تكوين الطالب بالدرجة الأولى، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 79.0% من مجموع افراد العينة لتليها مباشرة نسبة الذين اقروا لنا ان الهدف الأساسي بالنسبة لهم هو تطوير البحث العلمي بصفة عامة حيث قدرت نسبتهم بـ 15.6% في حين سجلت اقل نسبة بالجدول للذين يرون أن الهدف من ذلك

\* - لقد تم تعديل الجدول من البرنامج SPSS يدوياً بغرض الترتيب

هو تحسين لمساهمهم المهني فنسبتهم لم تتعدى 5.4% تمثل الخبرات والمؤهلات التي يحصل عليها أساتذة الجامعة أساساً قوياً في قيامهم بأدوارهم التدريسية والبحثية على الوجه المطلوب وبالصورة المتوقعة منهم تحقيقاً لأهداف الجامعة ورسالتها الكبيرة في إعداد القوى البشرية المؤهلة للقيام بأدوار فاعلة في تنمية المجتمع فمن خلال النتائج التي أسفرت عليها البيانات أعلاه اتضح أن الأستاذ هو أكثر من مدرس

**جدول رقم (11) يوضح توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الطالب**

النسبة المئوية	التكرار	كيفية طريقة التعامل مع الطالب
16.3%	45	علاقة تقتصر على تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرة
48.9%	135	تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب داخل الجامعة
34.8%	96	تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب خارج الجامعة
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (18) يوضح توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الطالب

من الجدول أعلاه و الذي يوضح لنا كيفية أو نوعية العلاقة بين الطالب و الأستاذ

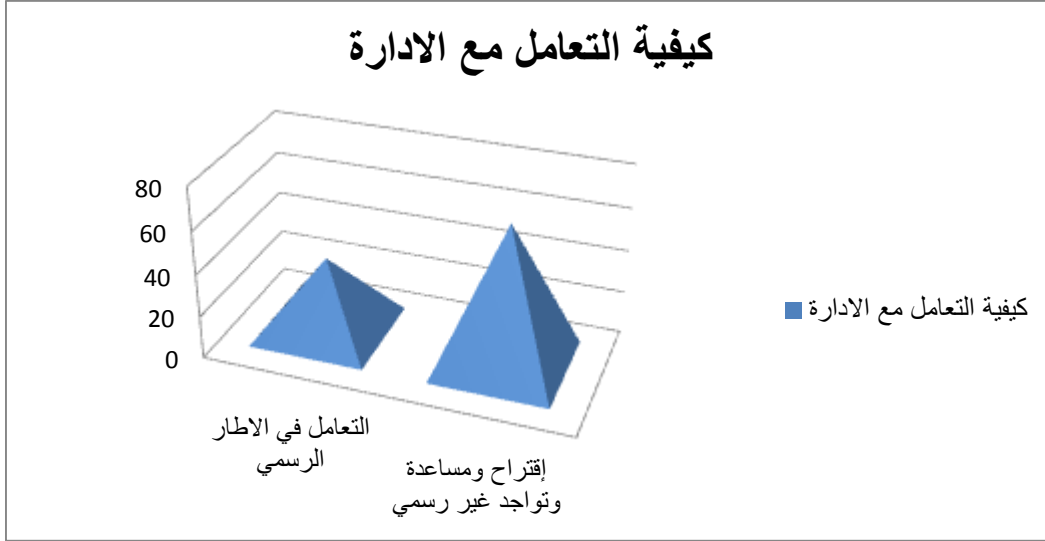
اتضح لنا ان أعلى نسبة تمثلت في العلاقة بين الطالب و الأستاذ التي يتم التواصل من خلالها داخل الحرم الجامعي و قدرت نسبة ذلك بـ 48.9% من مجموع أفراد عينة البحث، في حين مثلت النسبة المقدرة بـ 34.8% نوعية العلاقة الممثلة في التواصل حتى خارج الجامعة و هي بذلك نسبة معتبرة مقارنة مع النسبة المقدرة بـ 16.3% من مجموع أفراد عينة البحث التي مثلت مجموع الأساتذة الذين تقتصر علاقتهم بالطلبة على التواصل فقط من خلال تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرات ، و هي بذلك اقل نسبة .

تمثل الخبرات والمؤهلات التي يحصل عليها أساتذة الجامعة أساساً قوياً في قيامهم بأدوارهم التدريسية والبحثية على الوجه المطلوب وبالصورة المتوقعة منهم تحقيقاً لأهداف الجامعة فالتواصل مع الطالب خارج قاعات المحاضرة او حتى خارج الجامعة يكسر الروتين و القيود الرسمية مما يؤدي أكثر دافعية للطالب من جهة ، و يشكل للأستاذ الجامعي شخصية مقبولة و محببة للطالب مما يدفعه هو الآخر على تجنب التوترات التي قد تحدث بين الطالب و الأستاذ الجامعي مما يجعله اكثر قابلية للعمل و إعداده لرسالة التعليم و الممثلة في إعداد القوى البشرية المؤهلة للقيام بأدوار فاعلة في تنمية المجتمع .

فمن خلال النتائج التي أسفرت عليها البيانات أعلاه اتضح أن الأستاذ هو أكثر من مدرس .

### جدول رقم (12) يوضح توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الادارة

النسبة المئوية	التكرار	كيفية التعامل مع الادارة
34.4%	95	التعامل في إطار رسمي
65.6%	181	إقتراح و مساعدة و تواجد غير رسمي
100.0%	276	المجموع



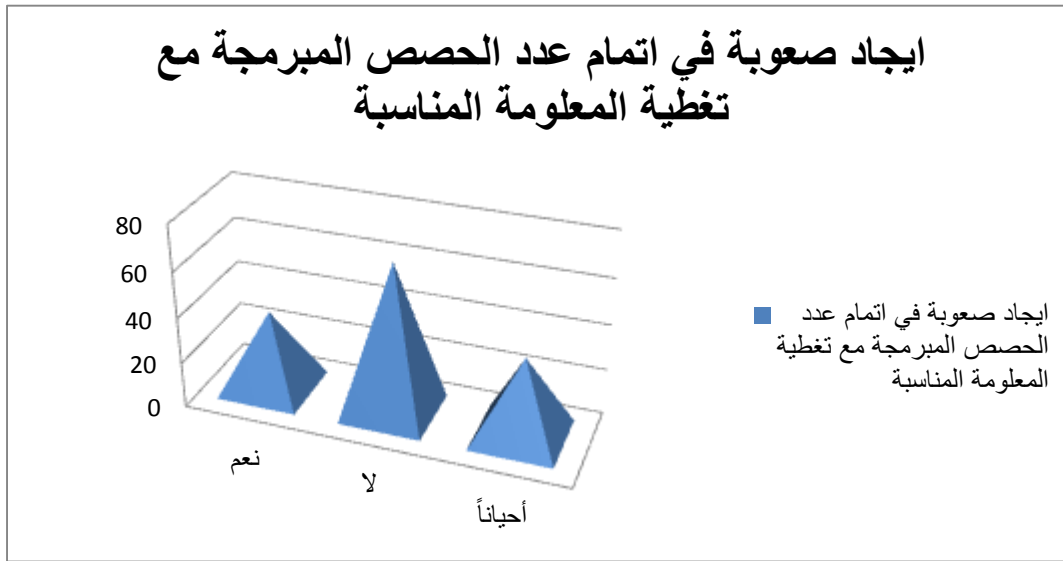
شكل رقم (19) يوضح توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الإدارة

من الجدول يتبين لنا أن أغلب مفردات البحث هم ممن يتعاملون مع الإدارة عن طريق إقتراح مساعدات و تواجدهم غير الرسمي داخل الإدارة و قدرت نسبتهم بـ 65.6% ، في حين أن الذين يتعاملون في إطار رسمي داخل الجامعة مثلت نسبتهم بـ 34.4%

من ناحية التسيير الإداري في حقيقة الأمر الأستاذ الجامعي ليس مستقلا كما يبدو للبعض فهو في الأصل موظف يخضع لقانون هدفه التسيير الرشيد للمرافق العمومية وبالتالي فهو عند الضرورة تنزع عنه صفة الأستاذ ويخضع لصفة الموظف وهذه هي النقطة التي يضغط بها على الأستاذ الأمر الذي يستوجب عليه مراعاة الإدارة والإجراءات الإدارية حرفيا مما يخرجها عن أصل وظيفته، وتبرز هذه الإشكالية خاصة عندما يعين الأستاذ في منصب إداري حيث ينقص هذا الدور - دور الإداري البيروقراطي - مما يجعله تحت ضغوط نفسية مهنية تجعله يتحول عن مسيرته فعوض أن يكون ميسرا يصبح معسرا لأن الإدارة تستلزم تطبيق إجراءات معينه واجبة الإلتباع الأمر الذي أدى إلى بقرطة الجامعة وجعلها مؤسسة إدارية عوض أن تكون مؤسسة علمية.

جدول رقم (31) يوضح توزيع مفردات العينة لإيجاد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي مع تغطية المعلومة

النسبة المئوية	التكرار	إيجاد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة مع تغطية المعلومة
7.6%	21	نعم
73.6%	203	لا
18.8%	52	أحياناً
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (20) يوضح امكانية إيجاد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي مع تغطية المعلومة

من خلال الدراسة الامبريقية اتضح لنا ان ما نسبته 73.6% من الأساتذة لا يجدوا أية صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي بينما نجد أن الذين أحياناً ما يجدون صعوبة في ذلك قدرت نسبتهم بـ 18.8% في حين الذين اقرروا بوجود صعوبة قدرت نسبتهم بـ 7.6%

حيث يتضح من هذا و رغم تغير النظام من كلاسيكي إلى نظام LMD لا يؤثر ذلك على طبيعة ووقت تقديم البرنامج حيث أن الأستاذ مطالب بإنهاء البرنامج و له القدرة بكيفية

## الفصل الثامن: الامتثال و الالتزام بالقيم دور في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة

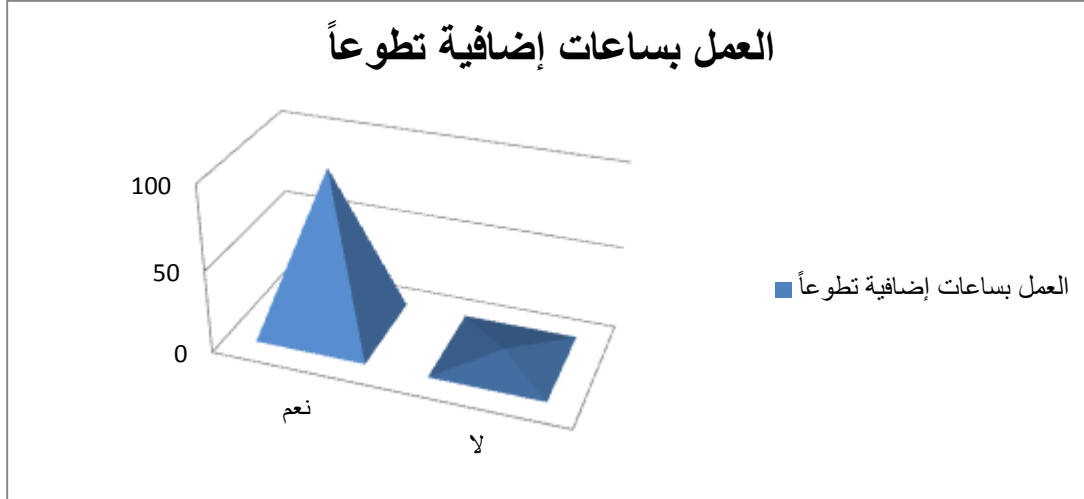
استغلال الوقت و التحكم فيه بالرغم ما عرف به هذا النظام الجديد وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على أن الأستاذ يتحكم في الحجم الساعي للبرنامج و لا يعاني من أية مشاكل تعيق سير العملية التعليمية، بالإضافة إلى كيفية إدارة الوقت من طرف الأستاذ في حين أن الذين يرو العكس من ذلك فهو يرجع لعدة اسباب ذكر البعض منهم كثافة البرنامج، و الأمر لا يعزى في حقيقة الامر للبرنامج بقدر عزاءه إلى طبيعة تكوين الأستاذ الجامعي ، الذي من المفروض يكون متمكن في حل المشكلات المتعلقة بالبرنامج و له القدرة على تخطي هذه الخطوة، إضافة إلى ان البرنامج هو من وضع الوزارة. هذا و إن أخذنا هذا التحليل بأقل جدية ، من جهة اخرى و كما عبر العديد من الأساتذة الذين أرجعوا ذلك إلى طبيعة نظام التدريس - LMD - فالأستاذ غير موافق بشدة أو تماماً على الأخذ بهذا النظام خاصة بعض الأساتذة القدمى في التدريس فالتغير المفاجئ لا يلائم طبيعة تكوينهم هذا فيما تعلق بالأستاذ ، أما ما خص الطالب فقد عبر بعض الأساتذة أن فلسفة نظام LMD لا تسمح بفهم الطالب المبتدئ

ومن ناحية أخرى و كما عبر البعض و هو الرأي الاكثر مصداقية و واقعية هو أن الصعوبة في اتمام البرنامج تعود إلى الغياب المتكرر إما من طرف الأستاذ أو الطلبة و هذا الغياب يؤخذ عدة منحنيات أكثرها إشاعة هو عدم التوافق في الدخول المدرسي بين ما هو رسمي من الادارة و الدخول الاعتيادي للطلبة الذي بدأ مؤخراً مرهون بعد عيد الأضحى. ناهيك عن الغيابات المتكررة في كل عطلة حيث يؤخذ الطلبة أسبوع قبل العطلة و أسبوع بعد العطلة و كذا هو الأمر للأستاذ خاصة الأساتذة المتواجدون خارج الولاية.

و مما يمكن القول أخيراً في هذه النقطة على الخصوص هو أنه هذه المهنة تتطلب تظافر الجهود من الطالب و الأستاذ على حد السواء، و الأستاذ الكفى هو الذي يخلق هذه المرحلة و يصل إليها.

**جدول رقم (14) يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بساعات إضافية دون راتب**

النسبة المئوية	التكرار	العمل بساعات إضافية دون راتب
94.9%	262	نعم
5.1%	14	لا
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (21) يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بساعات إضافية دون راتب

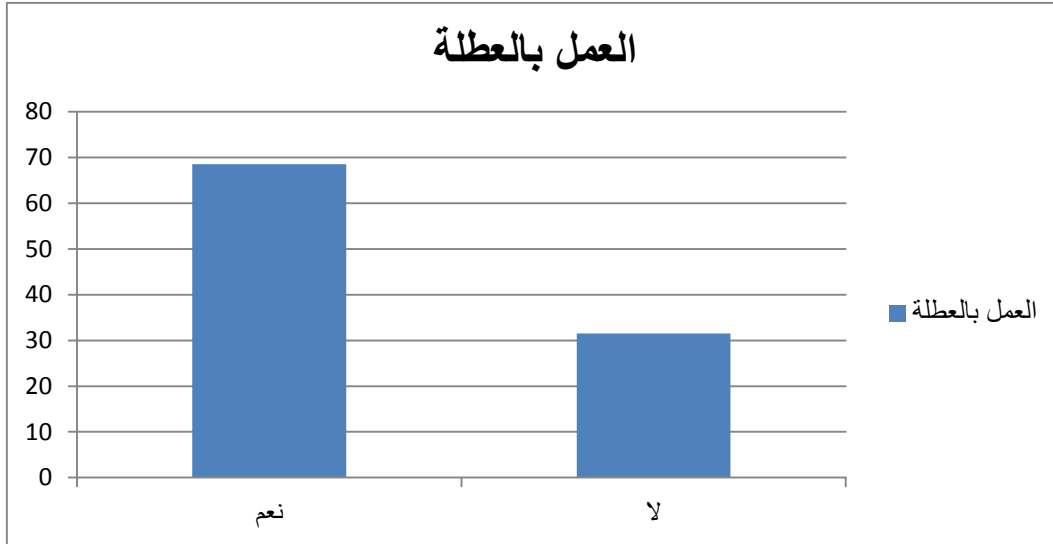
من الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا ومن خلال استفسارنا حول إمكانية العمل بساعات إضافية دون راتب تطوعاً منهم و ذلك إما لشعور الأستاذ بضرورة زيادة عدد من الحصص لفهم الطلبة، أو بطلب من الطلبة بزيادة مجموعة من الساعات من طرف الأستاذ لاستيعاب أكثر، حيث اقرت لنا النتائج أن أغلب الأساتذة يقبلون بذلك، حيث عبروا عن ذلك بنسبة كبيرة جداً قدرت بـ 94.9% في حين الأساتذة الذين يرفضون ذلك قدرت نسبتهم بـ 5.1%.

يتبين لنا من خلال التحليل الاحصائي أن أغلب الأساتذة يوافقون على العمل بساعات إضافية إذ ما احتاج الطلبة لذلك ( تطوعاً ) بعد الدوام، في حين يرفض الاقلية نتيجة لأنه برأيهم يزيد من الضغوط و يأخذ من وقتهم و هو ما يسبب لهم عائق في القيام بأعباء أسرية و اجتماعية، و على العكس من ذلك نجد العكس في النسب التي عبرت بأغلبية الأساتذة المستعدون للتضحية بالوقت و الجهد الاضافي لغرض الوقوف مع الطلبة أولاً و المؤسسة الجامعية ثانياً و هو ما يرفع من شأن الأستاذ الجامعي، لتأدية مهنة التدريس باعتبارها مهنة نبيلة و رسالة أوجب العمل بها و الحرص عليها، وليس مهنة مادية، ومن ذلك نرى أن هؤلاء الأساتذة لهم قابلية التضحية بوقتهم في سبيل فهم الطالب، كلها سلوكيات تعبر عن حب المهنة و الامتثال إليها.



جدول رقم (15) يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بالعطلة

النسبة المئوية	التكرار	العمل بالعطلة إذا طلب منك
68.5%	189	نعم
31.5%	87	لا
100.0%	276	المجموع



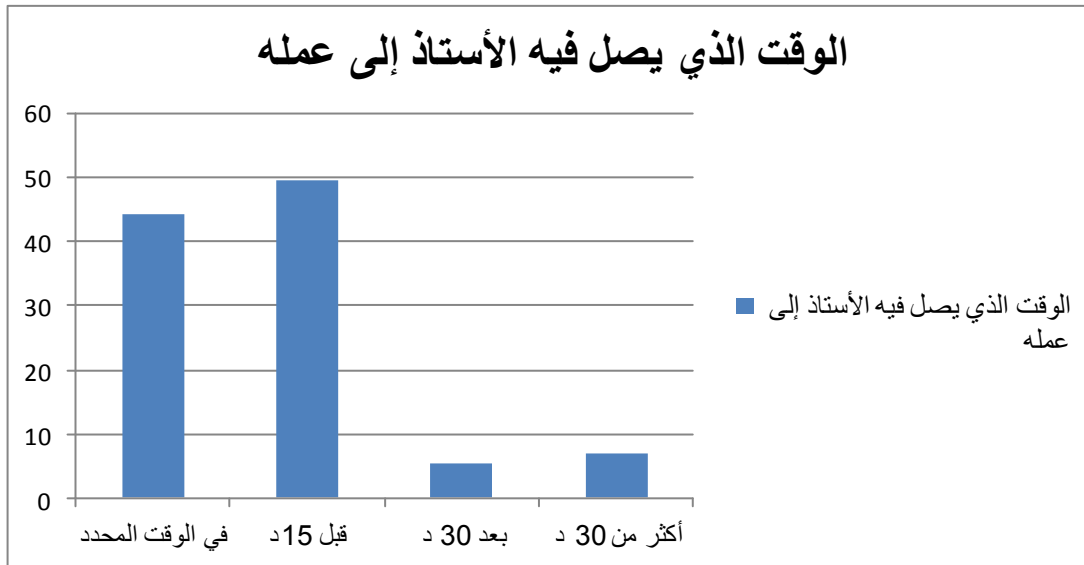
شكل رقم (22) يوضح توزيع مفردات العينة لإمكانية العمل بالعطلة

يتضح لنا من خلال هذا الجدول و الذي يوضح لنا إمكانية العمل بالعطلة في حالة ما استدعى الأمر لذلك أن أغلب أساتذة جامعة أدرار يوافقون على ذلك و قدرت نسبة ذلك بـ 68.5% في الذين يرفضون العمل بالعطلة فقدرت نسبتهم بحوالي 31.5% و هي نسبة معتبرة ايضاً لا يمكن تجاهلها .

ففي هذا التحليل الاحصائي يتضح لنا ان الاستاذ الجامعي له هوية مهنية الناتجة عن الامتثال و حب المهنة إذ متى طلب منه العمل هو في استعداد لذلك ،كما تشير النسبة المعبر عنها بالرفض لعدة احتمالات كون معظم الاساتذة يقطنون خارج الولاية مما يستعصر العمل بالعطلة .

جدول رقم (16) يوضح توزيع مفردات العينة للوقت الذي يصل فيه الأستاذ إلى عمله

النسبة المئوية	التكرار	الوقت الذي يصل فيه الأستاذ إلى عمله
44.2%	122	في الوقت المحدد
49.6%	137	بعد 15 د
5.4%	15	بعد 30 د
0.7%	2	أكثر من 30 د
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (23) يوضح الوقت الذي يصل فيه الأستاذ إلى عمله

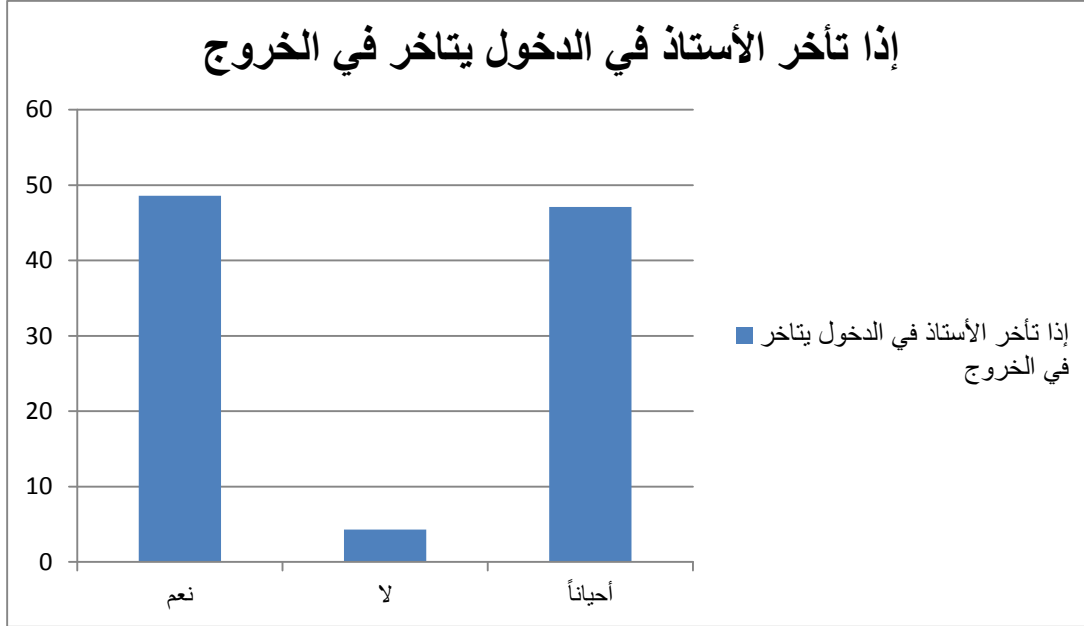
من الجدول يتبين أن اغلب الأساتذة يصلون إلى قاعات الدرس في الغالب بعد 15 د و قدرت نسبة ذلك بـ 49.6% ، ثم تليها مباشرة نسبة الأساتذة الذين يصلون إلى عملهم في الوقت المحدد و هي بذلك نسبة لا تقل بكثير عن سابقتها حيث قدرت بـ 44.2% ، أما الذين يتأخرون عن العمل بوقت يساوي 30 د قدرت نسبتهم بـ 5.4% و الذين يتجاوزون 30 د للوصول على مقر العمل و مباشرة المحاضرة فكادت نسبة ذلك تنعدم حيث قدر ذلك بـ 0.7%.

أنه و من خلال إطلاعنا على واقع جامعة ادرار و موقعها بالنسبة للولاية ككل و كما هو معروف الولاية لا تعاني من عرقلة أو اكتظاظ في السير امر طرح لنا عدة استفسارات

تمحورت حول سبب التأخر خاصة و أن الوقت المحدد للمحاضرة أو التطبيق هو ساعة و نصف و ارتئينا خير استفسار لذلك هو ترك السؤال مفتوح للأستاذ ليدي بدلوه و ترك الحرية له لنصل على أجابات أكثر موضوعية و مصداقية حول تأخر الأستاذ الجامعي لكنه و من خلال التفريغ تبين لنا أن معظم الأساتذة تغافلوا على الاجابة على هذا السؤال و تركه كما هو و الذين صرحوا لنا القليل فقط حيث رأى البعض من الأساتذة الذين يتأخرون في الوصول إلى العمل هو سببه بالدرجة الأولى الطالب فمن خلال الممارسة المهنية يجد الأستاذ نفسه يحضر في الوقت ولا يجد الطلبة و إن باشر المحاضرة فكل دقيقة تلوى الأخرى يستأذن الطلبة بالدخول مما يجعل حركة غير اعتيادية داخل قاعة الدرس هذا من جهة و أن القليل ممن راو ذلك في حين عبر البعض الآخر سبب التأخر راجع إلى بعد المسافة - القدوم من تيميمون مثلاً - و في الغالب تكون في بداية الاسبوع لا غير .

### جدول رقم (17) يوضح إذا تأخر الأستاذ في الدخول هل يتأخر في الخروج

النسبة المئوية	التكرار	إذا تأخرت في الدخول هل تتأخر في الخروج
48.6%	134	نعم
4.3%	12	لا
47.1%	130	أحياناً
100.0%	276	المجموع



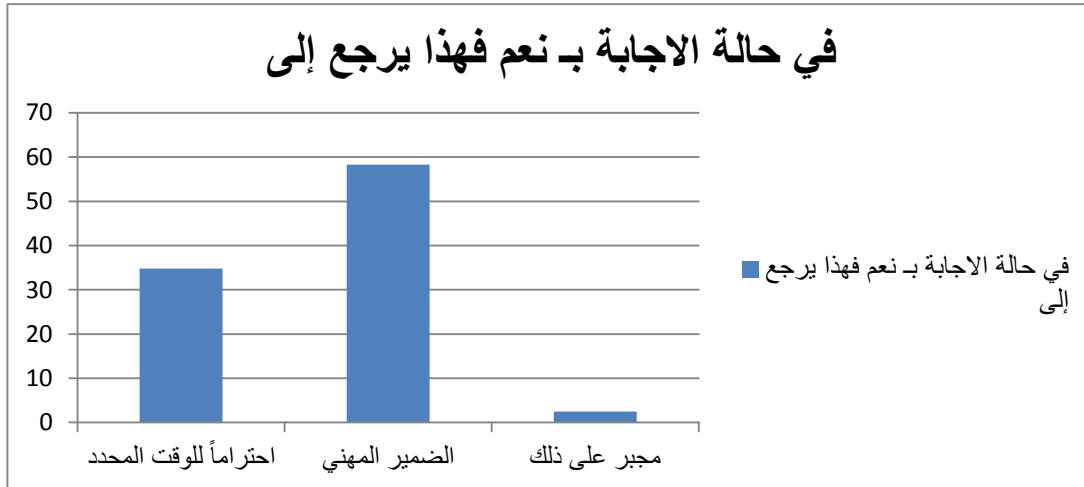
شكل رقم (24) يوضح إذا تأخر الاستاذ في الدخول هل يتأخر في الخروج

من الجدول أعلاه الذي يوضح لنا في حالة ما تأخر الاستاذ عن الحصة هل يعوض ذلك ام لا فاتجهت أعلى النسب إلى انه يتم تدارك ذلك حيث قدرت الذين أجابوا بـ " نعم " بـ 48.6% أما الذين أجابوا بأحياناً فقدرت نسبة ذلك بـ 47.1% و هما نسبتان متقاربتان أما الذين اجابوا بـ " لا " فقدرت نسبتهم بـ 4.3% .

مما يفسر هذا لنا أن معظم الأساتذة حرصون على اتمام الحصص السداسي في وقتها وتغطية المعلومة لأنهم يسعون لتعويض الوقت بدل الضائع من الحصة ، أما الذين أجابوا بـ أحياناً فقد يرجع الامر لعدة اسباب منها هناك ربما ساعة تدريس مباشرة فور انتهاء حصته مما يستلزم اخذ وقت استاذ اخر أو ان الامر لا يستدعي ذلك و ذلك يكو قد أوفى بحصته من الكم المعرفي و فيما يلي سؤال أكثر استفساراً يوضح لنا بعض الجوانب الخفية .

جدول رقم (18) يوضح سبب ذلك في حالة الإجابة بـ " نعم "

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الإجابة نعم هل يرجع ذلك إلى
34.8%	96	احتراماً للوقت المحدد
58.3%	161	الضمير المهني
2.5%	7	مجبِر على ذلك
95.7%	264	المجموع
4.3%	12	<sup>1</sup> الإجابات المفقودة بالنظام*
100.0%	276	المجموع

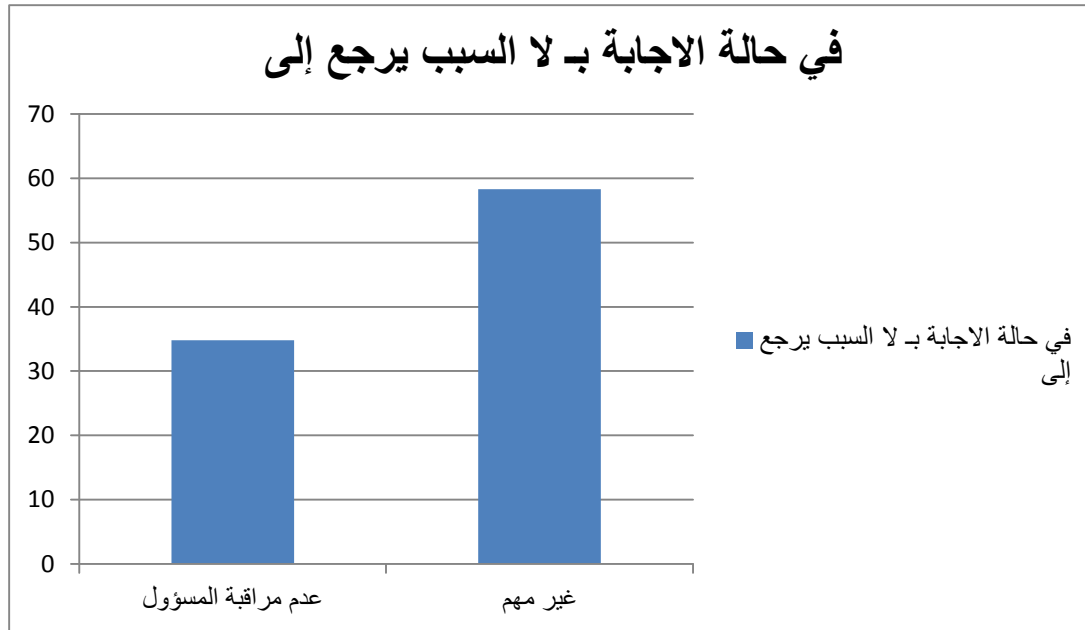


شكل رقم (25) يوضح سبب ذلك في حالة الإجابة بـ " نعم "

من خلال استفسارنا حول السبب الذي يجعل الاستاذ الجامعي في حالة ما تأخر عن الموعد الرسمي لمباشرة التدريس هل يعوض ذلك فقد اتجهت معظم الآراء حول أن السبب الرئيسي يعود إلى الضمير المهني ، وقدرت نسبة ذلك بـ 58.3% ثم تليها مباشرة ممن يرون أن السبب يعود إلى احترام الوقت المخصص لهم و قدرت نسبتهم بـ 34.8% في حين تعود النسبة المقدرة بـ 2.5% للذين يرون أنهم مجبرين على ذلك .

## جدول رقم (19) يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة ب " لا "

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة ب لا إلى ما يرجع ذلك
%0.7	2	عدم مراقبة المسؤول
%3.6	10	غير مهم
%4.3	12	المجموع
%95.7	264	الاجابات المفقودة بالنظام
%100.0	276	المجموع



شكل رقم (26) يوضح سبب ذلك في حالة الاجابة ب "لا"

و بالموازات مع السؤال السابق ارتبنا السؤال أيضا عن عدم تعويض الوقت الضائع من الحصة ، حيث دلت المعطيات أن أغلب الأساتذة ممن يرفضون تعويض الوقت الضائع يعود الدرجة الأولى للإقتراح المسجل بالجدول وهو عدم الأهمية إذ قدرت نسبة ذلك ب 3.6% في حين ممن يرون أن السبب يعود إلى عدم مراقبة المسؤول فقدرت نسبتهم ب 0.7% .

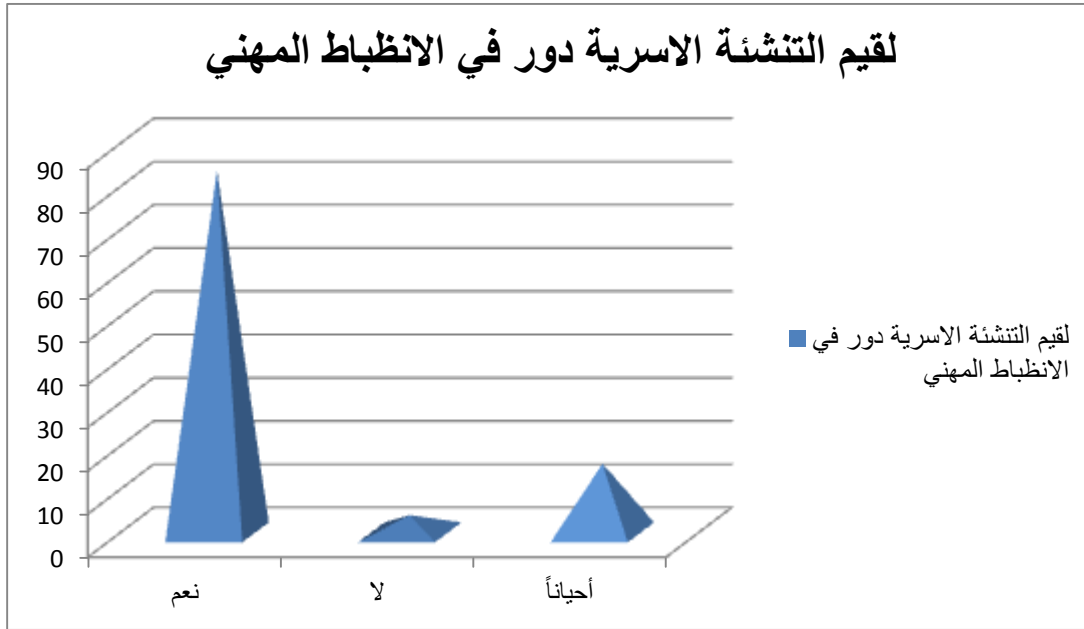
و إن دل هذا على شيء فإنه يدل أن الأستاذ الجامعي في جميع الأحوال حريص على وصل المعلومة و الأمر غير مرتبط بالوقت مدامهم أجابوا بأنه غير مهم أي غير مهم

إضافة توقيت إضافي مدام الأستاذ قادر على وصول المعلومة و الطلبة على استيعاب لذلك ولا دخل للمسؤول في حضور الأستاذ أو غيابه أو تأخره مدام الأستاذ على وعي تام بمهنته و متطلباتها و هو ما يوضح لنا أن مهنة التدريس هي أكثر من مهنة مادية يتقاضى عليها الأستاذ مقابل اجري بقدر ما هي رسالة نبيلة يؤذيها الأستاذ رغبة منه .

ثانياً : دور التنشئة المجتمعية و الدينية على المحافظة على القيم المهنية

جدول رقم (20) يوضح دور التنشئة الأسرية في الانضباط في العمل

النسبة المئوية	التكرار	لقيم التنشئة الأسرية دور مؤثر في الانضباط في العمل
83.7%	231	نعم
0.4%	1	لا
15.9%	44	أحياناً
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (27) يوضح دور التنشئة الأسرية في الانضباط في العمل

من الجدول السابق و باستفسارنا عن دور التنشئة الأسرية في الانضباط المهني لقينا ردود فعل إيجابية ، حيث أقبل عدد كبير من أفراد عينة البحث بالاجابة ب نعم و قدر نسبة ذلك ب 83.7% و هي بذلك شكلت أعلى نسبة ، في حين من أجابوا أنه أحياناً ما يؤثر ذلك

حيث حسبهم تتدخل عوامل اخرى قدرت نسبتهم بـ 15.9% ، و كانت اقل نسبة و التي كادت أن تتعدم ممن أجابوا عدم امكانية تأثير التنشئة الأسرية على التنشئة التنظيمية، حيث قدرت نسبتهم بـ 0.4% .

باعتبار الاسرة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية والمجال الحيوي الأمثل لها التي تتشكل فيها شخصية الفرد منذ طفولته ، ويتلقى فيها الإرث البيولوجي و الثقافي ، وحجر الزاوية في إعداد النشء وأساس أخلاقه ومقاييسه وقيمه و خبراته ، بل وحتى تدريبه ومؤهلاته العلمية و المهنية ، وإشباع حاجاته المادية منها والمعنوية بطريقة تساير فيها المعايير الاجتماعية والقيم الدينية والخلقية، جعلها أول مؤسسة تقع على مسؤوليتها تنشئة الأجيال إذ تعتبر ذات أولوية عن باقي المؤسسات التربوية الأخرى التي ينشأ فيها الفرد على مختلف أنماطه العمرية ليبدأ الاحتكاك بعالم الأشخاص و الأشياء ، ففي الأسرة يتلقى أولى أصناف الرعاية و التوجيه، ويدفع لاكتساب الثقافة من قيم ومعايير واتجاهات وعادات وطبائع المجتمع الذي يعيش فيه تحضيراً له لمختلف مراحل العمر المختلفة.

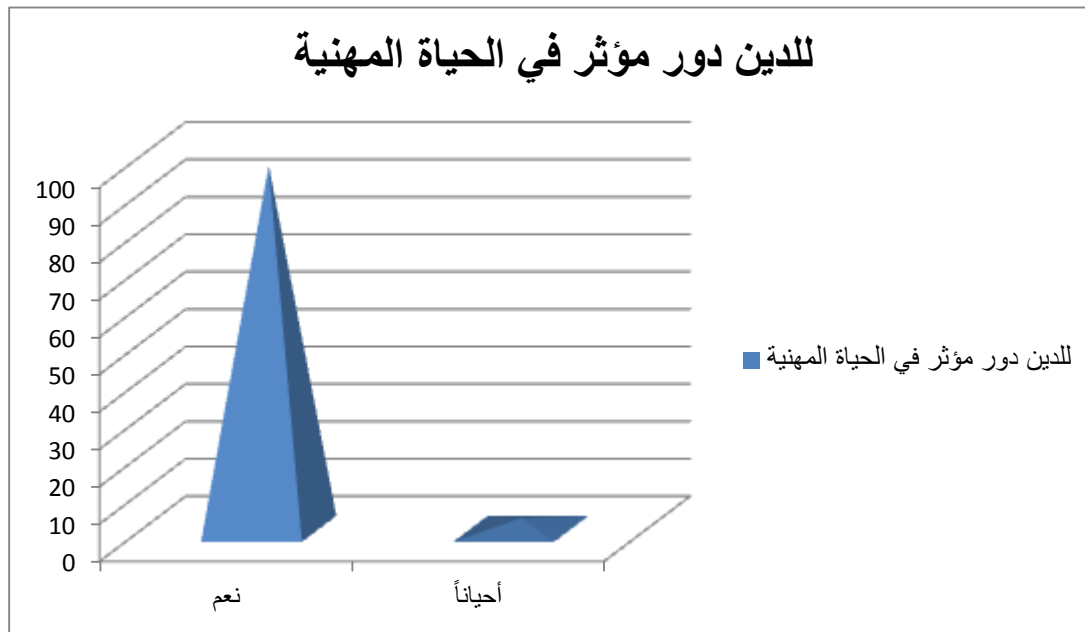
فالأسرة تعتبر إحدى الوحدات الأساسية للتحليل السوسولوجي ، يمكن دراستها استناداً إلى الأفعال الاجتماعية الصادرة عن أعضائها فهذه الأفعال من شأنها أن تؤدي إلى ظهور التفاعل بين أفراد الأسرة الواحدة وبالتالي تحديد العلاقات التي تربطهم ببعض البعض ويكون التفاعل الذي يكتسب من خلاله الأفراد أساليب ومعايير السلوك والقيم المتعارف عليها في جماعة الأسرة أولاً فمحيط العمل ثانياً ، بحيث يستطيعون العيش والتعامل مع أعضائها بقدر مناسب من التناسق والنجاح ، كما يتشرب الأفراد من البيئة الأسرية بفعل التنشئة القيم والمعايير والقواعد الموجهة والضابطة للأفعال و السلوكيات في محيط العمل والجو الأسري يؤثر في نمو الفرد وفي سلوكه و اتجاهاته، كما هذا مرتبط أشد الارتباط بالأنماط والأساليب التي يؤدي بها الوالدين أدوارهما المنوطة بهما، وقد نجد عدة أنماط فنجد تنشئة قائمة على التخلف والمفاهيم الخاطئة، وتنشئة سلبية وأخرى منحرفة وهي التي يسود فيها الغش والخداع والانتهازية و الكذب وتنشئة متناقضة فيما ينشئ عليه الفرد وما يوجد عند بعض فئات المجتمع والتناقض في القول والفعل للآباء وتنشئة مبنية على الثقافة الهدامة كمنح النشئ قيماً لا تتوافق وواقع المجتمع وتربيتهم على السلوكيات الخاطئة باعتبار أنها مستحسنة، كلها تؤثر سلباً على التنشئة التنظيمية للمؤسسة و تخلق داخل المؤسسة جو من



الصراع و مشاكل أخرى تنظيمية .

جدول رقم (21) يوضح تأثير الدين على الحياة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	للمدين دور مؤثر في الحياة المهنية
%97.1	268	نعم
%2.9	8	أحياناً
%100.0	276	المجموع



شكل رقم (28) يوضح تأثير الدين على الحياة المهنية

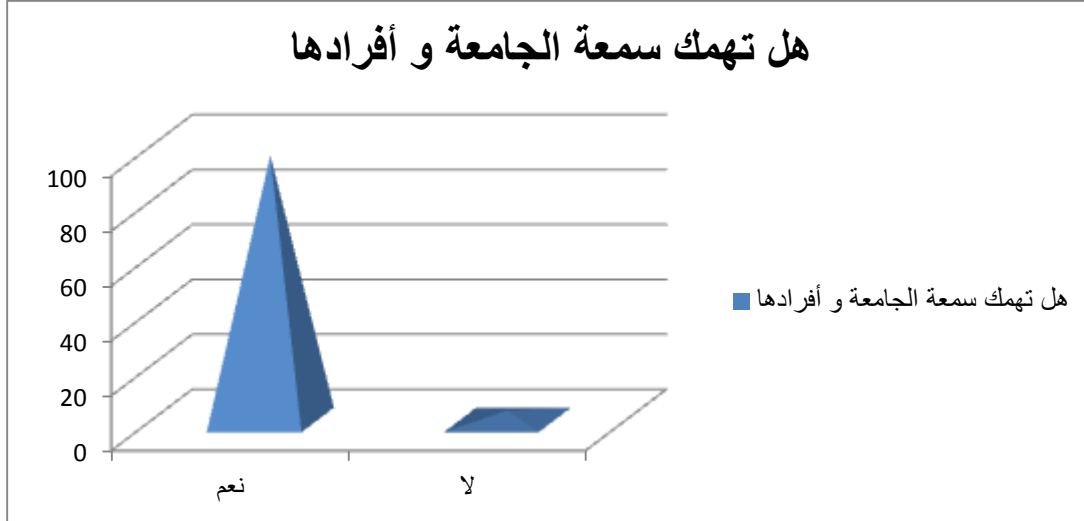
من خلال الجدول الذي استفسرنا من خلال أثر الدين على الحياة المهنية استخلصنا أن أغلب أفراد عينة البحث يرون أن للمدين دور مؤثر على الحياة المهنية، حيث قدرت نسبة ذلك بـ %97.1 أما الذين يرون أنه أحياناً ما يؤثر فكادت أن تتعدم نسبتهم حيث قدرت بـ %2.9 في حين انعدمت نسبة الذين يرون أنه لا يؤثر الدين على الحياة المهنية •

ومن ذلك نستنتج اثر الدين الاسلامي على الحياة المهنية خاصة في ظل المجتمع الاسلامي المحافظ ، فمن النادر أن ينطلق التفكير الأخلاقي بمعزل عن المعتقدات الدينية، و بالتالي فالدين له تأثير قوي على الأحكام الخلقية لدى الأفراد و الجماعات في نهج سلوك معين وفق مقتضيات ما تنص عليه الديانة الاسلامية، فقضايا السلوك المنتهج لأي مؤسسة هو نتيجة التنشئة المجتمعية و الديانة الاسلامية التي أنشأ عليها الفرد و بالاعتبار الأستاذ الجامعي فرداً لا يتجزأ من هذا المجتمع الكبير فهو الآخر يتأثر بالمنظومة المجتمعية و الديانة الاسلامية ، مما يجعلها ذات طابع مميز و ظاهر على سلوكياته داخل محيط العمل .

فلاسلام مكانة عظيمة وجوهرية لكل فاعل داخل محيط العمل بما يشتمل على مبادئ و مثل و قيم فاضلة حث الاسلام عليها و على تمثلها و الالتزام بها في أداء العمل مما يجعل الفرد داخل العمل يتطبع تلقائياً بها. خصوصاً و أن للعمل في الاسلام مكانة كبيرة و منزلة رفيعة ، لارتباطه بالقيم و الأخلاق الاسلامية السامية، فهي توجه العمل الوجهة الصحيحة في ظل طبيعة العمل عموماً كشرعية العمل ، و اداء الواجبات قبل المطالبة بالحقوق و الامانة ، و اتقان العمل ، وكذا الاخلاص ، النزاهة ، حسن التعامل ، كلها أمور نصت عليها الشريعة الاسلامية

جدول رقم (22) يوضح أهمية سمعة الجامعة و أفرادها

هل تهتمك سمعة الجامعة و أفرادها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	266	96.4%
لا	10	3.6%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (29) يوضح أهمية سمعة الجامعة و أفرادها

من الجدول يتضح لنا أن ما نسبته 96.4% من مجموع افراد العينة تهتمهم سمعة الجامعة و سمعة أفرادها و هي ذلك نسبة عالية جداً مقارنة مع الذين لا يعني لهم الأمر بشيء و التي قدرت نسبتهم 3.6%.

و بما أن الشعور بالمسؤولية إتجاه المؤسسة الجامعية عالي جداً هو الحال كذلك لسمعة المؤسسة الجامعية، فأكد أ، سمعة و مستقبل الجامعة و أفرادها يحضى باهتمام بالغ، و هو ما أكدته نسب الجدول أعلاه، حيث تشير النسبة التي أشار إليها الأساتذة بجامعة أدرار إلى رغبة واضحة في الحفاظ على هوية المؤسسة الجامعية و بالتالي هويتهم التي هي انعكاس لها، فالأستاذ و بمجرد إيمانه بأهداف و قيم المؤسسة و قبولها و الدفاع عنها و تحسين سمعتها، و السعي إلى التطوير التنظيمي، فقد حقق انتماءه للمؤسسة، فالكثير عموماً ممن يرون أن سمعة الفرد مرهون بسمعة المؤسسة

فمستقبل المؤسسة الجامعية هو فائدة لكل عمالها أساتذة كانوا أو موظفين بها، و مهمة الحفاظ عليها هي من مسؤولية الكل مما يعكس جهودهم و دورهم في تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية و الإقليمية و الدولية ، وهو ماله مردود إيجابي على المؤسسة الجامعية ككل، وبالتالي يحبذ الأستاذ الانتماء لها و يشرفه ذلك ، حيث يمثل ذلك أحد المؤشرات الأساسية للثبوت بالنواحي السلوكية و التنظيمية كشعور الأستاذ الجامعي بالولاء نتاج الانتماء.

### أراء أفراد عينة البحث في الذين يكشفون اسرار مهنتهم

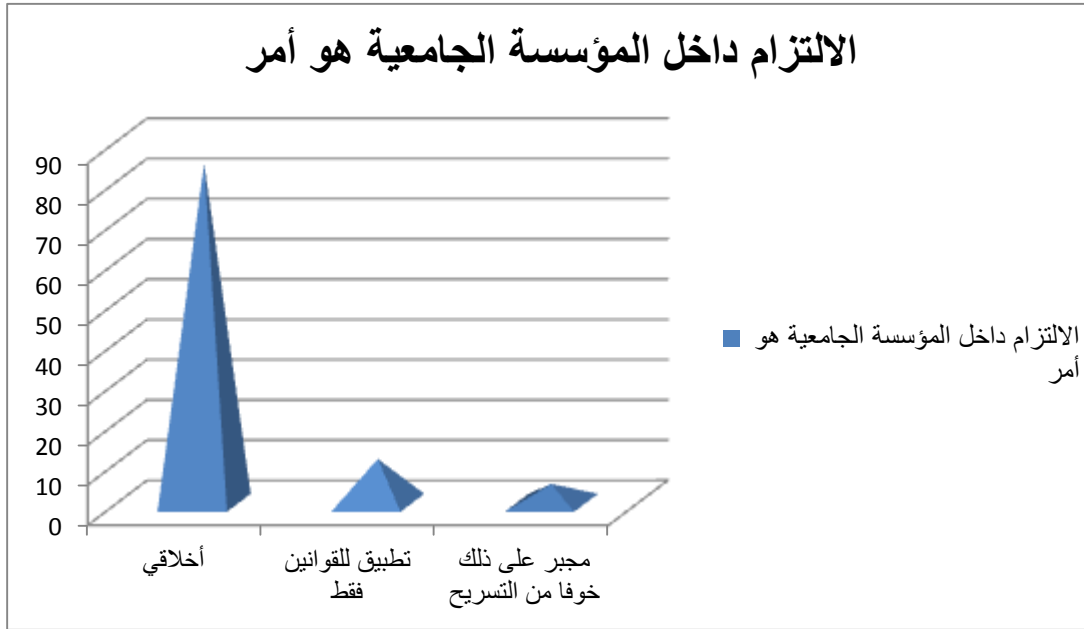
من خلال تقديم هذا السؤال و الذي كان مآده " كيف تنظر للذين يكشفون اسرار مهنتهم " كان ذلك تجنباً للطرح المباشر و المغلق الذي كان من المفروض طرحه بالصيغة التالية "هل ترى أن كشف أسرار المهنة أمر لا حرج فيه ؟ نعم- لا " أو " هل تقوم بكشف اسرار مهنتك؟ نعم - لا " و الذي ارتأى العديد من الأساتذة أثناء التحكيم أن السؤال يمس كثيراً أهم أخلاقيات المهنة و بالتالي سوف ألقى رد ايجابي أو توماتيكياً أو عدم الايجابية عليه ، كما أن السؤال من جهة أخرى يحمل نوع من التجريح و الاتهام مما يؤدي إلى عدم الموضوعية في الاجابة عليه و بالتالي و من خلال تقديمنا لهذا الطرح المفتوح ارتأينا أن كشف أسرار المهنة أمر فيه حرج كبير الان الالتزام بالسر المهني من إحدى الواجبات التي يجب على الأستاذ التحلي بها و واحترامها كما أن أسرار المهنة دليل يؤمن عليه صاحبه بأخلاقيات العمل، كذلك مؤشر لنزاهة و أمانة الأستاذ الجامعي، و يعاقب عليه القانون .

ومن بين أهم ردود أفراد العينة حول هذا السؤال هي " تطبق عليم القوانين الصارمة و العقوبات حسب درجة المخالفة" مما يتضح لنا أن افراد عينة البحث على دراية تامة بالقوانين النظام الداخلي و العقوبات المترتبة عن ذلك كما اعتبر الكثير ذلك أنه و على حد تعبيرهم " تصرف بعيد عن المهنة و المسؤولية" و أيضاً " سر المهنة أمر لا جدال فيه مهما كانت المشاكل داخل الجامعة ، ولا بد أن تحل داخل الجامعة و ليس خارجها " و ما لفت انتباهي هو تعبير أحد الأساتذة ببيت شعري حيث يقول بصدد ذلك :

" إذا داق صدر المرء عن سر نفسه \*\*\* فصدر الذي يستودع السر أضيق "

جدول رقم (23) يوضح كيفية اعتبار الالتزام داخل المؤسسة الجامعية .

النسبة المئوية	التكرار	الالتزام داخل المؤسسة هو أمر
84.4%	233	أخلاقي
10.9%	30	تطبيق للقوانين فقط
4.7%	13	لاني مجبر على ذلك خوفاً من التسريح
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (30) يوضح كيفية اعتبار الالتزام داخل المؤسسة الجامعية

من الجدول أعلاه يتبين أن أغلب أفراد العينة يرون أن الالتزام داخل المؤسسة الجامعية هو أمر أخلاقي، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 84.4% في حين يروا الأقلين من ذلك أن الالتزام داخل الجامعة هو نتيجة لتطبيق القوانين الواجب احترامها و قدرت نسبتهم بـ 10.9% أما الذين يرون أن الالتزام هو فقط خوفاً من التسريح و بالتالي هم مجبرين على ذلك لا تتعدى نسبتهم بـ 4.7% .

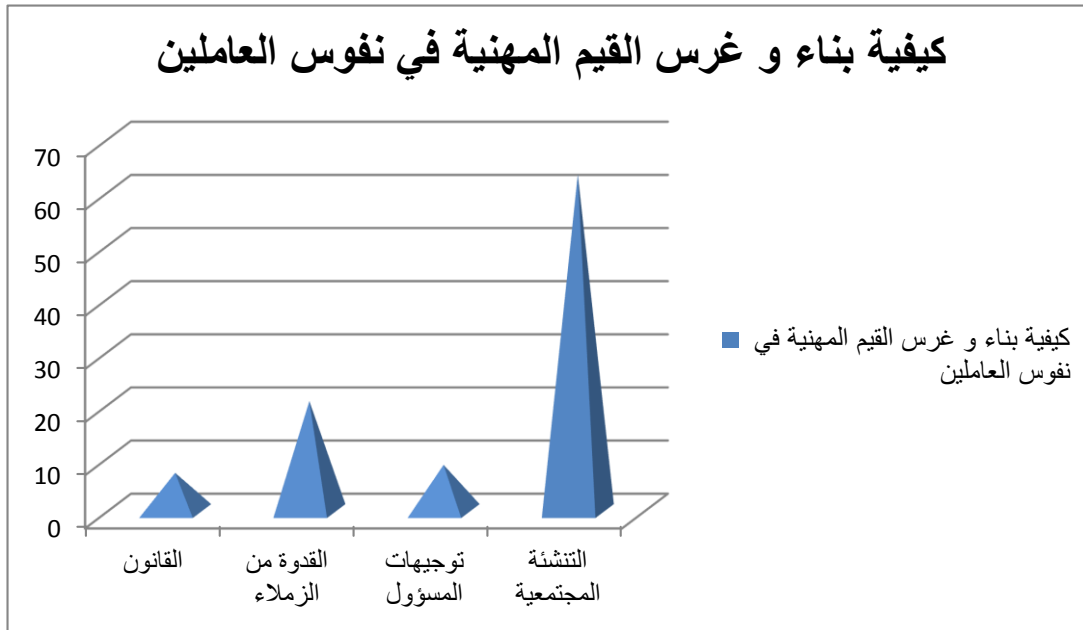
فالالتزام يعتبر أحد المعايير القيمية، حيث أن الأخلاق منهج يحث على ضرورة التمسك به و الالتزام به و بواجبات المهنة و الاجادة في العمل و الاخلاص له، و هي من الأمور التي تضمن انتماء الفرد لمؤسسته مما ينعكس أدائه الأخلاقي على ذاته فالمؤسسة.

فالأخلاق أهمية بالغة في حياة الانسان برمتها لما لها من أثر كبير في سلوكه وما يصدر عنه من أفعال، ولأن سلوك الانسان موافق لما هو مستقر في نفسه من معان و صفات تظهر أثرها على أفعال الفرد فهي موصولة دائماً بما في نفسه من معان و صفات، و عليه يمكن القول أن صلاح أفعال الأستاذ الجامعي مرتبط بصلاح أخلاقه، لأن الفرع بأصله، باعتبار الأستاذ الجامعي هو الأصل الذي تقوم عليه المنظومة الجامعية، و إذا فسد الأصل فسد الفرع، لقوله تعالى: " و البَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرُجُ بِنَاتِهِ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَ الَّذِي غَبَّتْ لَأَيَّ خُرُجٍ إِلَّا نَكَدًا"<sup>2</sup>

<sup>2</sup> - سورة الاعراف ، الآية 58

## جدول رقم (24) يوضح كيفية بناء و غرس القيم المهنية في نفوس العاملين

النسبة المئوية	التكرار	كيفية بناء و غرس القيم المهنية في العاملين
7.2%	20	القانون
20.7%	57	القدوة من الزملاء
8.7%	24	توجيهات المسؤول
63.4%	175	التنشئة المجتمعية
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (31) يوضح كيفية بناء و غرس القيم المهنية في نفوس العاملين

من الجدول أعلاه و الذي كان مآده الاستفسار عن مصدر و طبيعة بناء و غرس القيم المهنية في نفوس العاملين ارئينا على حسب اجابات المبحوثين أنه يتم ذلك عن طريق التنشئة المجتمعية حيث قدرت نسبة ذلك بـ 63.4% في حين هناك من رأى أن القيم المهنية نابغة عن القدوة من زملاء العمل المحتمكين بينهم و قدرت نسبتهم بـ 20.7% تليها مباشرة توجيهات المسؤول ثم القانون على التوالي حيث لم يسجل بينهما فرق يذكر و كانت نسبة ذلك 8.7% و 7.2% .

نستنتج من هذا الجدول أهمية التنشئة المجتمعية في اعداد و بناء الفرد كما أوضح لنا هذا

الجدول تأكيده للجدول رقم (25).

ثالثاً: العلاقة السببية بين القيم المجتمعية و القيم التنظيمية

جدول رقم (25) يوضح تأثير الدين على الالتزام داخل المؤسسة الجامعية

المجموع	لاني مجبر على ذلك خوفاً من التسريح	تطبيق للقوانين فقط	أخلاقي	لدين دور مؤثر في الحياة المهنية	
				الالتزام داخل المؤسسة هو أمر	
268 97.1%	13 4.7%	29 10.5%	226 81.9%	التكرار النسبة المئوية	نعم
8 2.9%	0 0.0%	1 0.4%	7 2.5%	التكرار النسبة المئوية	أحياناً
276 100.0%	13 4.7%	30 10.9%	233 84.4%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح لنا تأثير الدين على الحياة المهنية يظهر لنا أن 97.1 % من الاجابات تمثل لنا أنه هناك تأثير حيث تتأكد ذلك لدى أفراد عينة البحث ممن يرون أنه أمر أخلاقي و قدرت نسبتهم بـ 81.9 % .

كما سجلت النسبة 2.9 % فقط للذين احياناً ممن يرون هذا التأثير توزعت أكبر نسبة بها أنه كذلك امر أخلاقي قدرت نسبة ذلك بـ 2.5 %

يمثل الوازع الديني والأخلاقي في الكثير من المجتمعات الأساس الرئيسي من مقوماتها المعنوية، إذ لكل مجتمع - بغض النظر عن بناء تركيبته- معتقد ديني معين، وشعائر وطقوس دينية وأطر أخلاقية معينة، تتعدد مسمياتها وطرائق ممارستها.

وكثير من الباحثين الاجتماعيين يجمعون على أهمية الدين والأخلاق في حياة الإنسان، فرداً كان أم جماعة وعلى مستوى المجتمعات بأكملها، وذلك لخدمة أهدافه السامية.

والدين لا يقتصر على إقامة الشعائر الدينية و العبادات، ولكنه يشمل أعمال الشخص وأقواله

## الفصل الثامن: الامتثال و الالتزام بالقيم دور في تعزيز قيم و أخلاقيات المهنة

وتصرفاته في حياته اليومية، سواء كان ذلك في بيته أو عمله، وهو يعد عنصراً أساسياً من عناصر تنشئة المجتمع تنشئة مستقيمة. فالدين والأخلاق يؤثران على سلوك الفرد وطبيعته بدءاً من حياته اليومية ( الأسرة) و صولاً لمقر مهنته . وإذا تمكن الإيمان في قلب الفرد فإنه يجعل منه خلقاً جديداً يهذب سلوكه وينقيه من الشوائب ويجعله فرداً منضبطاً بمهنته، و يعي بأن هذا العمل عبادة أيضاً

فالقيم الأخلاقية الدينية بما لها من تأثير وارتباط وثيق بالالتزام المهني يشكلان حجر الأساس في توجيه وتشكيل سلوك الفرد وبردعانه من مجرد التفكير في الخطأ.

### جدول (26) يوضح تأثير الدين على الالتزام داخل المؤسسة الجامعية

المجموع	التنشئة المجتمعية	توجيهات المسؤولين	القدوة من الزملاء	القانون	كيفية بناء و غرس القيم المهنية في	
					العاملين	القيم التنشئة الأسرية دور مؤثر في الانضباط في العمل
231 83.7%	146 52.9%	20 7.2%	47 17.0%	18 6.5%	نعم	التكرار النسبية المنوية
1 0.4%	1 0.4%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	لا	التكرار النسبية المنوية
44 15.9%	28 10.1%	4 1.4%	10 3.6%	2 .7%	أحياناً	التكرار النسبية المنوية
276 100.0%	175 63.4%	24 8.7%	57 20.7%	20 7.2%	المجموع	التكرار النسبية المنوية

من الجدول أعلاه الذي يوضح لنا تأثير التنشئة المجتمعية على بناء القيم المهنية في نفوس العاملين، حيث اتضح لنا ومن خلال الجدول أن 83.7% من مفردات البحث أقرروا أنه هناك تأثير حيث تتأكد ذلك لدى افراد البحث الذين يرون أن التنشئة المجتمعية خاصة لها الأثر الأكبر و مثلت بذلك الاتجاه العام حيث قدرت بـ 52.9% بينما 17.0% يرون أنه نتيجة القدوة من الزملاء .

في ظل التغيرات التي يشهدها عالم الشغل اليوم خاصة مع التطور الثقافي و الاجتماعي، لا يمكن للمؤسسات أن تخلق القيمة المجتمعية لأطراف معينة على حساب أطراف أخرى فعالم الشغل اليوم يفرض على المؤسسات أن تكون أكثر استجابة من السابق في مجال أدائها



الاجتماعي.

و لكن هذه الاستجابة الاجتماعية تتطلب وعيا كبيرا من أفراد المؤسسة بصالح المجتمع، و بدرجة أكبر التزاما أخلاقيا لأن الفرد في هذا العصر أصبح يبني بناءا من الداخل روحيا وفكريا فهو الذي يتمثل بالأخلاق، المعارف، المهارات، القدرات والسلوك في إطار الثقافة التنظيمية التي تتبناها المؤسسة.

وعلى مستوى تقابل المنظومة القيمية المجتمعية مع القيم التنظيمية فإن العلاقة بين قيم الأفراد النابعة من قيم المجتمع وقيم المنظمة التي يعملون بها هي علاقة تأثر وتأثير، ليس على مستوى الفرد بعامة فقط بل على مستوى التنظيم ككل.

فعملية التوافق بين القيم الشخصية للأفراد والقيم التنظيمية داخل المنظومة الجامعية التي يعملون فيها، تعد مطلبا أساسيا لتحقيق منظومة من القيم المنسجمة المتوافقة التي تؤثر تأثيراً ايجابياً على نجاح الجهد الفكري

### استنتاج

إنه من أكبر الاشكالات التي تعترها المنظومة الجامعية تلك التي تخص الأستاذ الجامعي بالدرجة الأولى و من ذلك أوجب الاهتمام بهذا الاخير خاصة ما خص المنظومة القيمية و الأخلاقية باعتبارها السبيل الأمثل الذي تسير عليه المهنة في ظل مؤثراتها الاجتماعية و من ذلك و من خلال دراستنا هذه فيما خص الفرضية الاولى و المتمحورة حول الامتثال بالقيم دور في تعزيز قيم و اخلاقيات المهنة فقد توصلنا من خلال تحليل و تفسير البيانات إلى :

- 1- شعور الأستاذ الجامعي بالمسؤولية اتجاه الجامعة يظهر مدى إخلاصه للمؤسسة و بالتالي مدى إهتمامهم بسمعة و مستقبل المنظومة الجامعية و تقديمها في أحسن صورة ، وهو بذلك يقدم أحسن صورة له يمتثل لها ليراه من خلالها المجتمع.
- 2- الامتثال بالقيم المجتمعية تأثير على التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل بفضل انتمائه لتنظيم اجتماعي معين ( الدين )
- 3- الخلاق احد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد و تشكل دافعاً محركاً لنهج سلوك معين داخل التنظيم
- 4- تساعد القيم المجتمعية على التكيف مع واقع المجتمع من جهة المحيط الخارجي و بين العمل من جهة أخرى.

5- قيم الأستاذ الجامعي تفرض عليه تجسيدها في علاقاته التفاعلية داخل موقف تعليمي أو مهني معين.

6- تشكل قيمة العمل عاملاً مهماً في التمثلات لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة أدرار، حيث يعتبرون أن للعمل قيمة أخلاقية تحفظ شرف و كرامة الفرد مما يجع له قيمة في المجتمع.

فمن خلال هذا الفصل يمكن القول بأن القيم المجتمعية تعمل على دعم أخلاقيات العمل فهي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال ، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون و الدين ، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم دوراً أساسياً في تحديده.

الفصل التاسع: للعلاقات الاجتماعية دور في إبراز المكانة

الاجتماعية للأستاذ الجامعي

تمهيد

أولاً : الأوساط الإجتماعية و دورها في اختيار مهنة أستاذ جامعي

ثانياً : تأثير مهنة أستاذ جامعي على المحيط الخارجي لبيئة العمل

ثالثاً : سيرورة و فعالية و استمرارية مهنة التدريس للأستاذ الجامعي

استنتاج

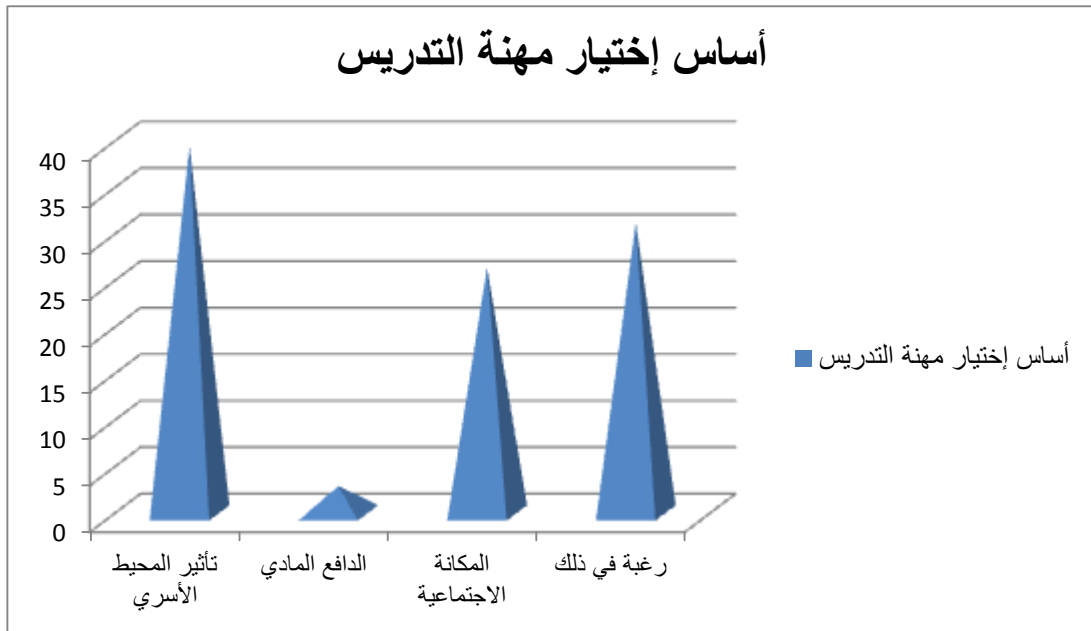
### تمهيد

ارتئينا من خلال هذا الفصل البحث عن طبيعة العلاقات الاجتماعية الموجودة بين مختلف لدى اساتذة التعليم الجامعي ، وذلك حتى نستطيع تكييف مبدأ الهوية المهنية مع التطبيقات التعليمية و المهنية في نفس الوقت ، و التي تطبع المجتمع من خلال نقطة أساسية هي وعي الذات أو تبديد الهوية من خلال التعرف على الموقع الاجتماعي الذي يحتله الأستاذ الجامعي في البيئة الاجتماعية ، كما سوف نوضح الخصائص و الاتجاهات التي ترسم من خلال العلاقات المهنية في حين تتحدد الهوية بشكل عام بتمثلاتهم داخل محيط عملهم حيث يقول بهذا الصدد جمال غريد : " إن تمثل الهوية يشير ، و لو ضمناً إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العلاقات الاجتماعية في احداث تميزات و انقسامات في بنية المجتمع ، و هذه الظاهرة في حد ذاتها مرتبطة بتصورات فكرية حديثة نسبياً تزايدت مع الثورة الصناعية " <sup>1</sup> ، حيث سوف نقوم معالجة ذلك وفق معطيات أفرزتها اجابات الأساتذة على الاسئلة المحددة بالمحور

<sup>1</sup> - جمال غريد ، ثقافة المؤسسة ، مركز البحث في الانثربولوجية الاجتماعية و الثقافية، وهران، 1997، ص 6

أولاً : الأوساط الاجتماعية و دورها في اختيار مهنة أستاذ جامعي  
جدول رقم (27) يوضح أساس اختيار مهنة استاذ جامعي .

النسبة المئوية	التكرار	أساس اختيار المهنة
39.5%	109	تأثير المحيط الأسري
2.9%	8	الدافع المادي
26.4%	73	المكانة الاجتماعية
31.2%	86	رغبة في ذلك
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (32) يوضح أساس إختيار مهنة أستاذ جامعي

يتضح من الجدول أعلاه أن أساس اختيار مهنة التعليم او استاذ جامعي يعود أكثر شيء إلى تأثير المحيط الأسري ، حيث قدر نسبة ذلك بـ 39.5% لتليها مباشرة اساس اختيار مهنة أستاذ جامعي هي رغبة في ذلك، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 31.2% أما الذين رأو أن أساس اختيارهم لهذه المهنة فهو أمر يعود للمكانة الاجتماعية التي تتسم بها مهنة التدريس بالجامعة ، و قدرت نسبتهم بـ 26.4% بينما احتل الدافع المادي أقل نسبة مقدرة بـ 2.9%.  
لقد أكدت نتائج الجدول على أهمية العمل واختيار المهنة ، إذ يساعد العمل الأفراد في

استغلال وقتهم ، ويمنحهم الهوية والمركز الاجتماعي ويمكنهم من خلق علاقات اجتماعية في نطاق العمل وخارجه ويربطهم بالقيم الاجتماعية للمجتمع بشكل عام. وكذلك تكمن أهمية العمل في أنه يشكل أساسا هاما في إشباع احتياجات الفرد ، ويشكل عاملا اقتصاديا لإعالتة ويحافظ على فعاليته وحركيته الدائمة

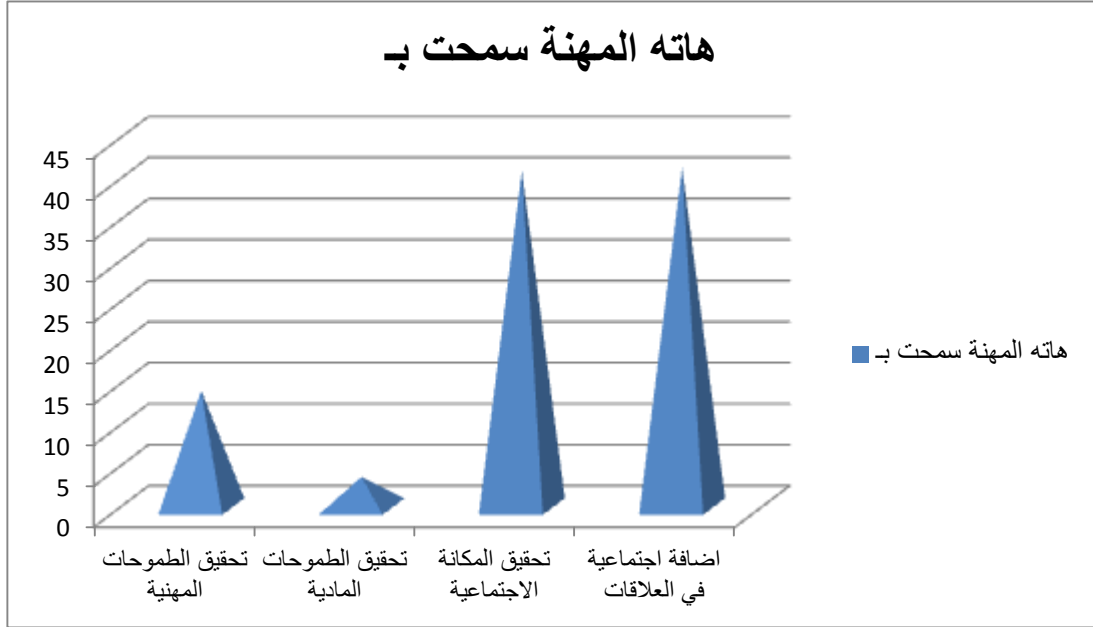
إن مكانة العمل وأهمية المهنة متعلقة بأنواع المجتمعات المختلفة، وعلى هذا الأساس افترضت أن اختيار المهنة معضلة رئيسية بالإضافة للمشاكل التي يواجهها أفراد المجتمع بتأثير التغيير الاجتماعي السريع الناتج عن عمليات الحداثة كما ينبع هذا التغيير من عمليات النمو الاقتصادي التي تتطلب العمل في كل الاتجاهات بما في ذلك الاتجاهات المهنية والتكنولوجية التي تتطلب جهودا كبيرة .

ولهذا فيما أن العمل أوالمهنة هما اللذان يصوغان الخطوط العريضة الأساسية للحياة المهنية للفرد في المستقبل فعليه التدقيق في اختيار مهنته وعدم الانجرار وراء الدعاية والصدفة. والتأكيد على أهمية الاختيار السليم للمهنة .

إن تأثير المحيط الأسري أو العائلة والوالدين بالذات هما عامل هام جدا ومؤثر في اختيار المهنة من قبل الشاب وذلك لكون العائلة والوالدين عبارة عن وكلاء للتهيئة الاجتماعية وكون اختيار المهنة جزء لا يتجزأ من عملية التهيئة الاجتماعية . إن تطلعات العائلة والضغوط الاجتماعية تؤثر على التطور المهني لدى الفرد، ولهذا فلأهل تأثير فعال على اتخاذ القرار بالنسبة لاختيار المهنة.

جدول رقم (28) يوضح انعكاسات مهنة أستاذ جامعي .

هل ترى أن هاته المهنة سمحت لك ب	التكرار	النسبة المئوية
تحقيق الطموحات المهنية	39	14.1%
تحقيق كفاية مادية	10	3.6%
تحقيق مكانة اجتماعية	113	40.9%
إضافة اجتماعية في العلاقات	114	41.3%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (33) يوضح انعكاسات مهنة أستاذ جامعي

من الجدول يتضح لنا أن أغلب افراد عينة البحث يرون أن مهنة التدريس بالجامعة مكنتهم من إضافة علاقات اجتماعية ، حيث قدرت نسبة الردود بـ 41.3% لتليها مباشرة الذين يرون أن هذه المهنة سمحت لهم بكسب و تحقيق مكانة اجتماعية داخل المجتمع الأكبر و قدر نسبة ذلك بـ 40.9% و بذلك لا نجد فرق يذكر بين الاقتراحين - إضافة للعلاقات الاجتماعية و تحقيق مكانة اجتماعية - إذ أغلب النسب متجهة في هذين الاتجاهين ، أما ممن يرون أن مهنة التدريس او الأستاذ الجامعي سمحت لهم ب تحقيق طموحات مهنية فقدرت نسبتهم بـ 14.1% ، في حين كانت أقل النسب متجهة ممن يرو أن هذه المهنة سمحت لهم تحقيق كفايات مادية و قدرت نسبتهم بـ 3.6% .

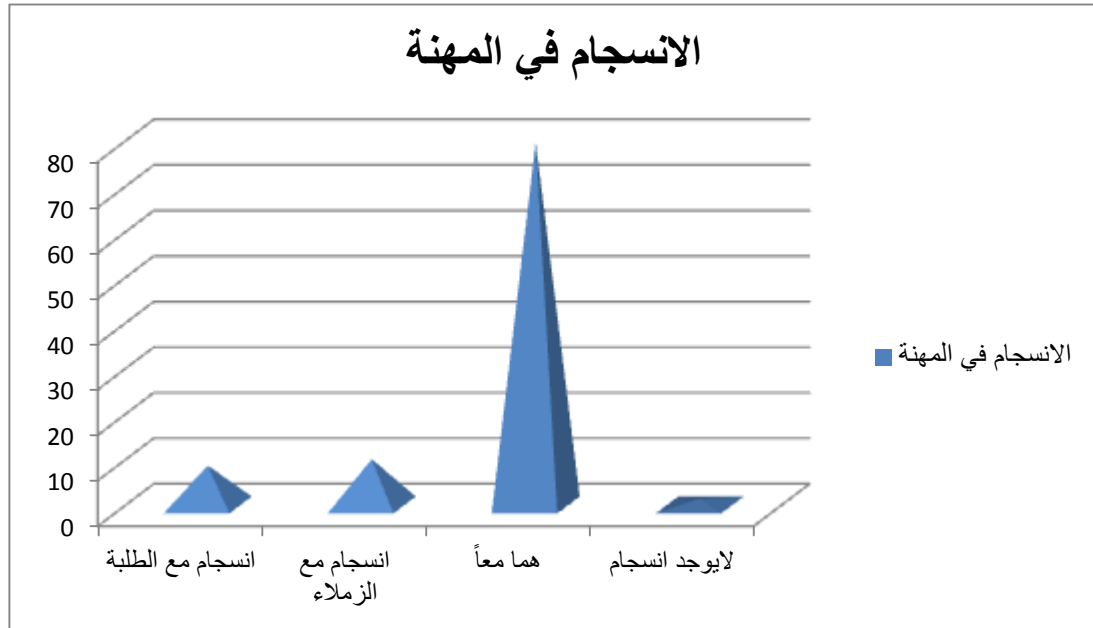
من ذلك نجد الكثير من الأشخاص الذين يواصلو تعليمهم العالي فقط لممارسة مهنة أستاذ جامعي ، فيقبلون العمل بالتدريس لكسب لقب أستاذ جامعي أو البحث عن المكانة الاجتماعية و الشهرة.

و حينما يتعلق الأمر بالحياة الانسانية فإن أهم شيء هو الاستعداد النفسي للفرد ( الأستاذ ) و ذلك من حيث وجود طرف آخر يمكن أن يخلق له بشكل تام تلك المكانة و اكساب علاقات اجتماعية جديدة تمكنه من ايساع معارفه، حيث يحقق بذلك طموحاته المهنية من جهة و تلبية حاجاته الاجتماعية و النفسية المتمثلة في تقدير الذات و تقدير الاخرين لهذه الذات .



جدول رقم (29) يوضح مدى الانسجام مع هذه المهنة

النسبة المئوية	التكرار	الانسجام مع هذه المهنة
8.7%	24	انسجام مع الطلبة
10.1%	28	انسجام مع الزملاء
79.7%	220	هما معا
1.4%	4	لا يوجد اي انسجام
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (34) يوضح مدى الانسجام في هذه المهنة

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب أفراد عينة البحث أقرروا بوجود انسجام في هذه المهنة حيث أن هذا الانسجام يتمثل في انسجام مع الطلبة و زملائهم في العمل على حد سواء وقدرت نسبة ذلك بـ **79.7%** في حين لم تتباعد النسب المشار إليها بالانسجام الاحد الطرفين الزملاء أو الطلبة فقط فقدرت نسبتها على التوالي **10.1%** و **8.7%** أما الذين أقرروا بعدم وجود أية انسجام مما يدل على أن المنظومة تتخبط بمشاكل فقدرت نسبتهم بـ **1.4%** و هي بذلك اقل نسبة مسجلة بالجدول .

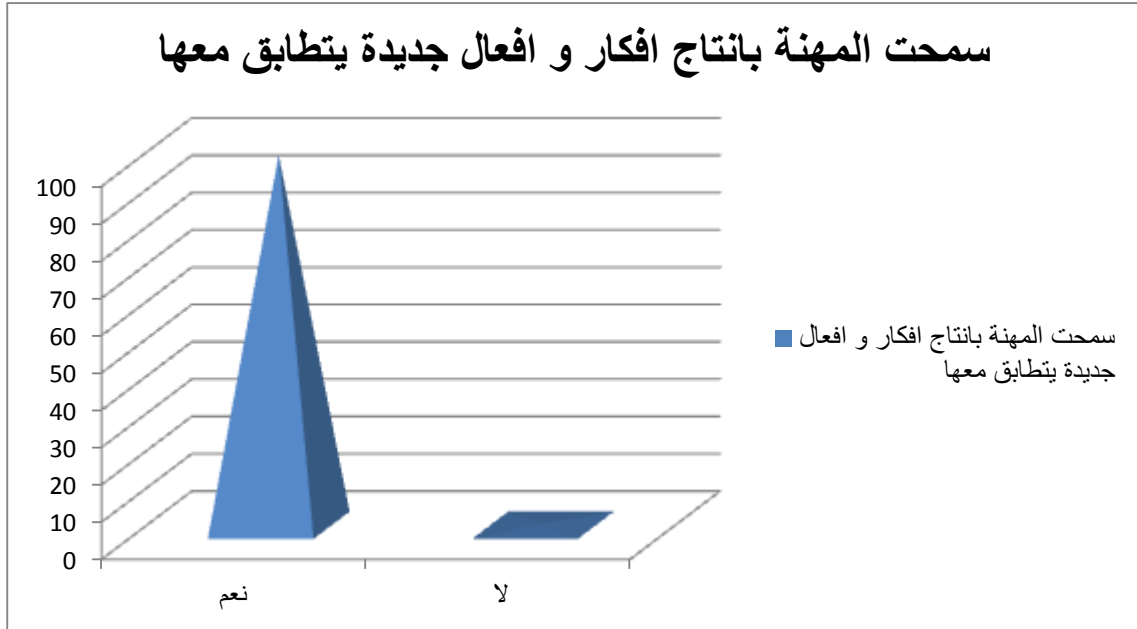
حيث عبر العديد من الأساتذة عن كيفية تمثل هذا الانسجام كل بطريقته الخاصة حير عبر

العديد منهم بالارتياح و حب العمل كما عبر اخرون بأن هذه المهنة سمحت لهم أكثر بتعليم و تقديم كل مالمديهم من مجهودات لصالح الطالب من علم و معرفة و خبرة في المجالين التعليمي و المهني ، فمن خلال الردود وجدنا أن كل يتوقف على همة الأستاذ و القيم التي تسكن شخصيته و تتحكم فيه.

ثانياً: تأثير مهنة أستاذ جامعي على المحيط الخارجي لبيئة العمل

جدول رقم (30) يوضح انتاج افكار و افعال تتطابق مع المهنة

هل ساعدتك هذه المهنة على انتاج أفكار و أفعال جديدة تتطابق معها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	274	%99.3
لا	2	%0.7
المجموع	276	%100.0



شكل رقم (35) يوضح انتاج أفكار و أفعال تتطابق مع المهنة

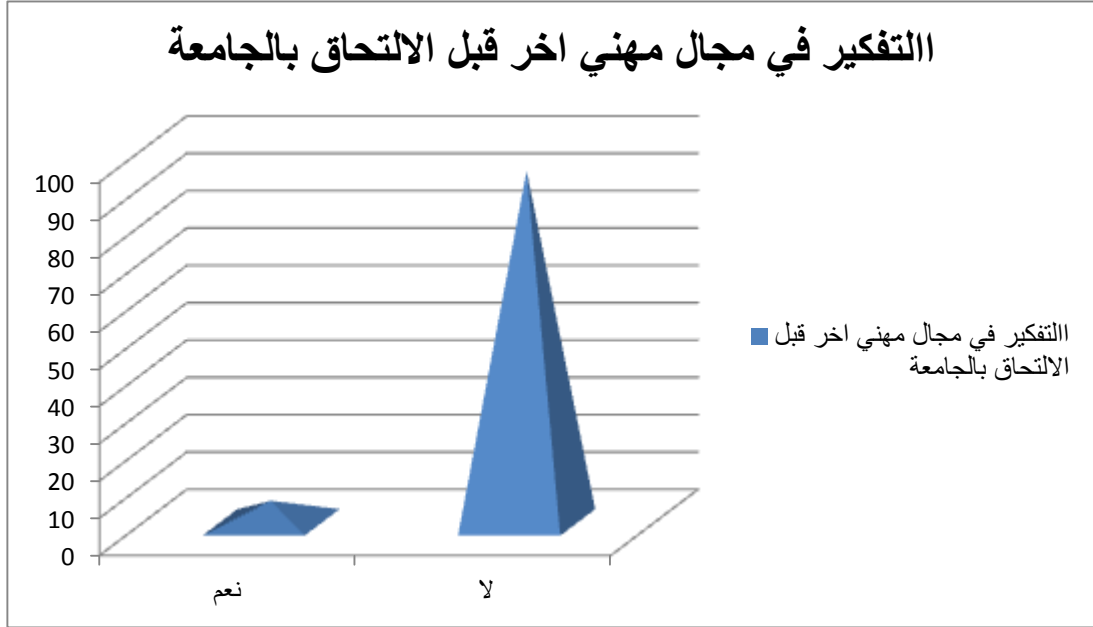
يوضح لنا الجدول أعلاه مدى تطابق مهنة التدريس بالجامعة مع شخصية الفرد و تقمصه لأدواره كأستاذ حتى خارج الجامعة أو ضمن المحيط أو البيئة الاجتماعي ككل حيث صرح أغلب الأساتذة بـ " نعم " و قدرت نسبة ذلك بـ %99.3 في حين الذين رأوا أن

دورهم يتوقف فور انتهاء أو الخروج من الجامعة قدرت نسبتهم بـ 0.7% و هي نسبة ضئيلة جداً مقارنة بسابقتها.

حيث أوضح لنا العديد من الأساتذة أنه يتم ذلك من خلال عدة طرق تحدث تلقائياً دون بدل أية مجهودات كتبني أفكار جديدة و صائبة و العمل بها و محاولة اقناع الاخرين بها و هي مهمة اخرى يتجلى بها الاستاذ الجامعي و هي محاولة تغيير الخطأ الشائع داخل المجتمع بالإضافة إلى توسيع الزاد المعرفي و العلمي و الثقافي و محاولة مناقشته خارج الجامعة اضافة إلى الدور الايجابي و الفعال لمهنة الاستاذ و هو أن يكون قدوة حتى خارج الجامعة من خلال هذا السؤال اتضح لنا كيف ان مهنة الاستاذ أن تاتر على شخصيته مما يجعله يكتسي بخصائص المهنة خارج الجامعة و يتقمص دور الاستاذ تلقائياً خارج الجامعة سواء في البيئة الخارجية ككل أو داخل الاسرة ، حيث نجد الكثير من الابناء حتى في اللغة يتحدثون فصحى لأنهم اعتادوا عليها داخل البيت و لو بحثنا عن مصدرها نجد ان أحد الأبوين يعمل بمهنة التدريس .

**جدول رقم (31) يوضح تفكير المبحوثين في عمل مغاير قبل الالحاق بمهنة التدريس بالجامعة**

هل فكرت العمل في مجال مهني اخر قبل الالحاق بالجامعة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	5.8%
لا	260	94.2%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (36) يوضح بما سمحت مهنة أستاذ جامعي

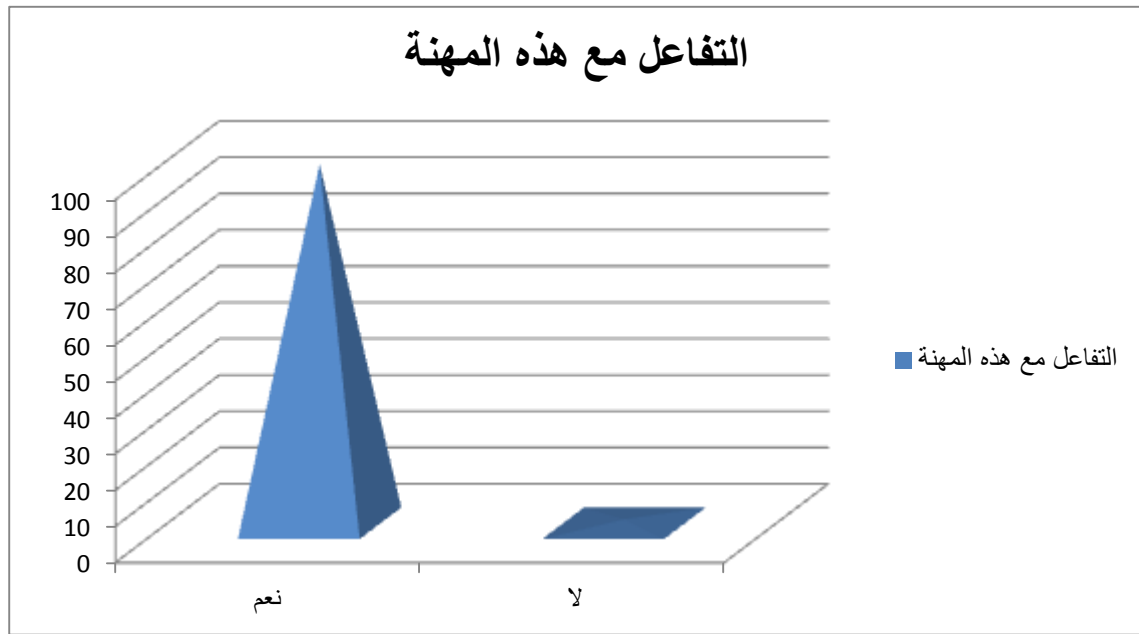
من الجدول يتضح أنه اغلب مفردات البحث اتجهوا مباشرة للتدريس بالجامعة و هم بذلك لم تكن لهم أدنى فكرة في العمل بمجال مغاير و قدرت نسبتهم بـ 94.2% في حين ممن كان هدفهم العمل بمجال مغاير ولم تسمح لهم فرصة ذلك أو غيروا المهنة لأسباب خاصة بهم قدرت نسبتهم بـ 94.2% .

من خلال هذه النتائج الاحصائية يتبين لنا أن هناك ضرورة ملحة للاستشارة في اختيار المهنة وذلك بسبب الكم الهائل من المهن في المجتمع الحديث وسرعة التغيير الاجتماعي والتي تؤدي الى التغيير في الاتجاهات المهنية، والنقص في أماكن العمل بسبب التطور التكنولوجي وبداية خروج النساء للعمل في ميادين كانت تعرف سابقاً بأنها ميادين للعمل الرجولي. أما الاختيار الحديسي وغير السليم والذي لا يعتمد على الاستشارة فيجعل الفرد حائراً ، مشلولاً وغير مؤثر و أوضحت لنا نتائج الجدول أن أغلب الاساتذة لهم دراية مسبقة بمهنة التدريس الجامعي و حبذوها لذا كانت وجهتهم مباشرة لها دون العمل في مجال مهني اخر أو حتى الخوض أو المشاركة في مسابقات توظيف أخرى ، و تجد الاشارة أنه ما لفت انتباهنا أثناء تفريغ الاستمارات البحث أنه حتى و أن عمل الأستاذ مسبقاً بمجال مهني آخر أو حتى فكر فيه فهو لا يخرج على النطاق التعليمي حيث معظمهم شغلوا و اجتازوا وظائف التعليم التابعة لوزارة التربية و التعليم كما وجدت فئة قليلة من الأساتذة فكروا بشغل مناصب في مجال

البحث ( مراكز البحث ) ، المعاهد ... الخ

جدول رقم (32) يوضح التفاعل مع مهنة أستاذ جامعي

هل استطعت التفاعل مع هذه المهنة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	273	98.9%
لا	3	1.1%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (37) يوضح التفاعل مع مهنة أستاذ جامعي

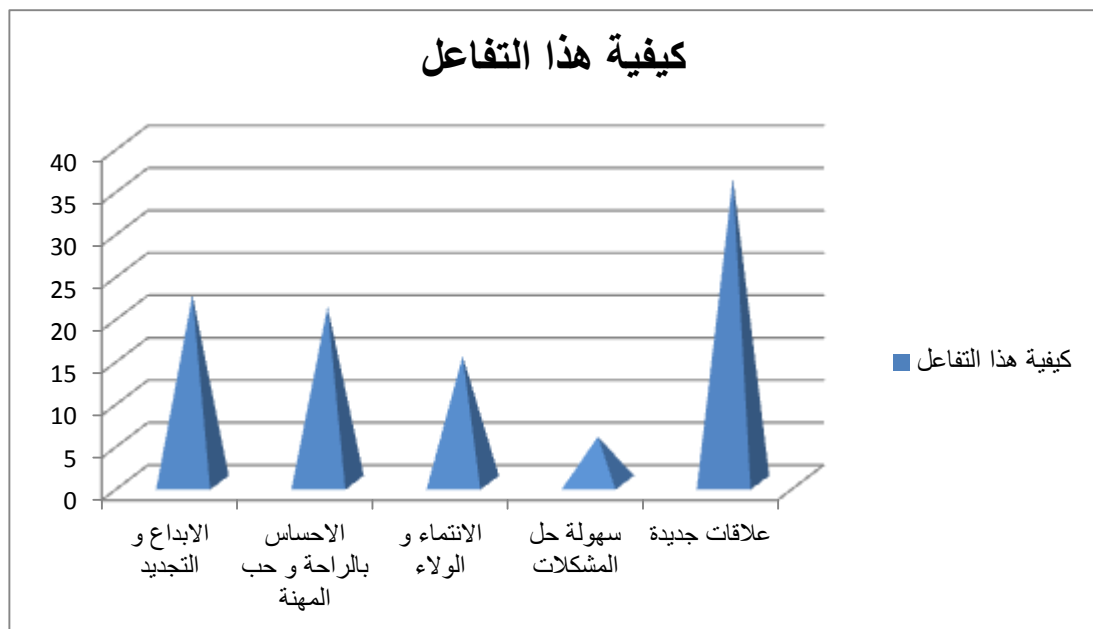
من الجدول أعلاه يتبين لنا أن ما نسبته 98.9% من مجموع مفردات البحث أقرروا بأنهم استطاعوا التفاعل مع هذه المهنة، بينما نجد فقط 1.1% الذين لم يستطيعوا إلى هذه الساعة التفاعل مع مهنة التدريس الجامعي.

إن ما يمكن استخلاصه من نتائج الجدول هو مدى تماسك مفردات البحث بمهنتهم، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مخرجات الجامعة، و يجد الأستاذ الجامعي نفسه يؤدي مهنته بعيداً عن التوترات التي قد تتجم جراء العمل مما يكون له شعوراً بحب المهنة و تأديتها على أكمل وجه.

و الجدول التالي يوضح لنا كيفية هذا التفاعل من اجل فهم الصورة بشكل أوضح و اعمق

جدول رقم (33) يوضح كيفية هذا التفاعل

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة ب نعم كيف كان هذا التفاعل
22.1%	61	الابداع و التجديد
20.7%	57	الاحساس بالراحة و حب المهنة
14.9%	41	الانتماء و الولاء
5.4%	15	سهولة حل المشكلات
35.9%	99	علاقات جديدة
98.9%	273	المجموع
1.1%	3	الاجابات المفقودة بالنظام
100.0%	276	المجموع



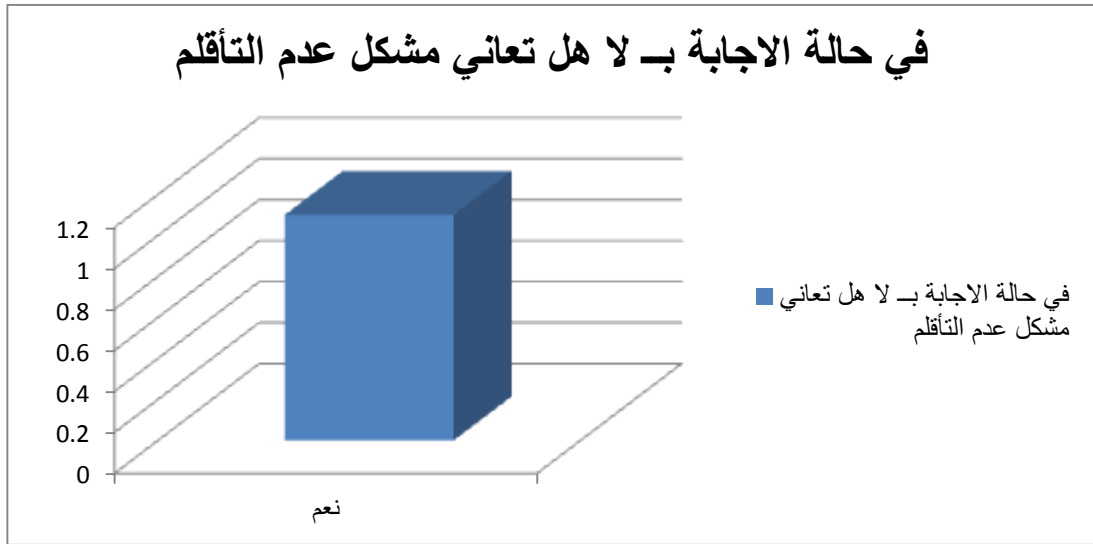
شكل رقم (38) يوضح كيفية هذا التفاعل

من خلال استفسارنا عن كيفية هذا التفاعل مع المهنة وتقديمنا لعدة اقتراحات اتضح لنا ان أغلب مفردات البحث يرون أنه مكنتهم هذه المهنة من كسب علاقات جديدة، حيث قدرت نسبة ذلك بـ **35.9%** ، أما الأساتذة الذين يرون أن التفاعل مع المهنة كان من خلال الابداع و التجديد فقد قدرت نسبتهم بـ **22.1%** و هي نسبة لا تقل بكثير عن ممن يرون أن شكل

التفاعل كان من خلال الاحساس بالراحة و حب المهنة و قد سجلت نسبة ذلك بـ **20.7%** في حين ممن يرون أن سمح لهم هذا التفاعل من الانتماء و الولاء فقدرت نسبتهم بـ **14.9%** و بذلك قدرت اقل نسبة للذين يرون أن التفاعل يكمن من خلال سهولة حل المشكلات و قدرت بذلك نسبة الردود بـ **5.4%**

### جدول رقم (34) يوضح إشكالية عدم التأقلم

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة ب لا هل تعاني مشكل عدم التأقلم
1.1%	3	نعم
98.9%	273	الاجابات المفقودة بالنظام*
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (39) يوضح عدم تأقلم المبحوثين الذين لا يجدون في مهنتهم أي تفاعل

تعمدنا وضح مثل هذا السؤال لمعرفة في حالة عدم وجود تفاعل مع المهنة هل هذا يعني عدم التأقلم، لكن حدث العكس غداً أن اغلب مفردات البحث كانت اجابتها بوجود تفاعل مع المهنة في حين الذين اجابوا بعدم وجود تفاعل أقرروا كذلك بأنهم غير متأقلمين بالمهنة و قدرت نسبتهم بـ **1.1%** .

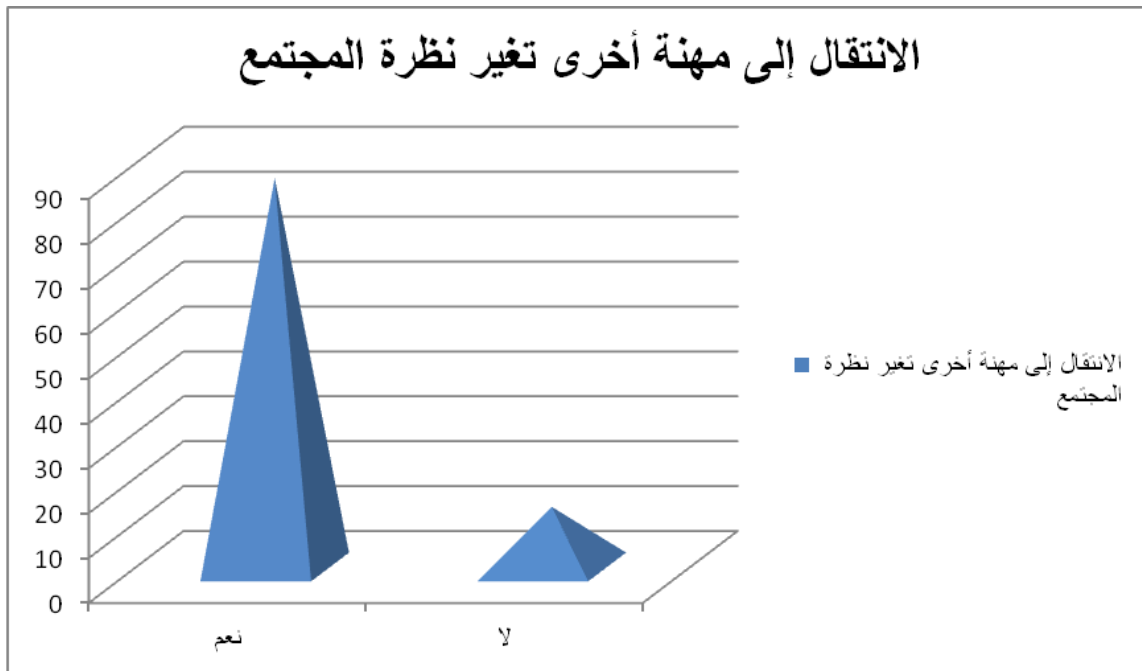
مايمكن استخلاصه من الجدولين الأخيرين أن إن الانخراط في عمل جديد ووظيفة جديدة

\* - الاجابات المفقودة بالنظام حيث تجدر الإشارة إلى أنه تناقص حجم العينة بسبب عدم اجابة كل المبحوثين

يتطلب عملية تأقلم لمتطلبات هذه الوظيفة ومستلزماتها. وعملية التأقلم هذه تستمر فترة طويلة ويتعلق طول هذه الفترة بشخصية الفرد العامل. وفي هذا النوع من المجتمعات تكون العلاقة بين البيت ومكان العمل قوية جدا ولا يوجد فصل واضح لطبقة جيل الشباب في مجال العمل. و عملية اختيار المهنة عبارة عن عملية ذات طابع تطوري واستمراري وتشكل عنصرا هاما في تطور الفرد كون عملية الاختيار عملية اتخاذ قرار هام ترتبط بنتائج سلوك الفرد خلال أدائه مهامه و مدى تفاعله مع هذه المهنة أو عدم تأقلمه.

جدول رقم (35) يوضح الانتقال إلى مهنة أخرى - غير التدريس بالجامعة- تغير نظرة المجتمع

هل تعتقد أن إنتقالك إلى مهنة أخرى تغير نظرة المجتمع لك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	239	86.6%
لا	37	13.4%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (40) يوضح الانتقال إلى مهنة أخرى تغير نظرة المجتمع

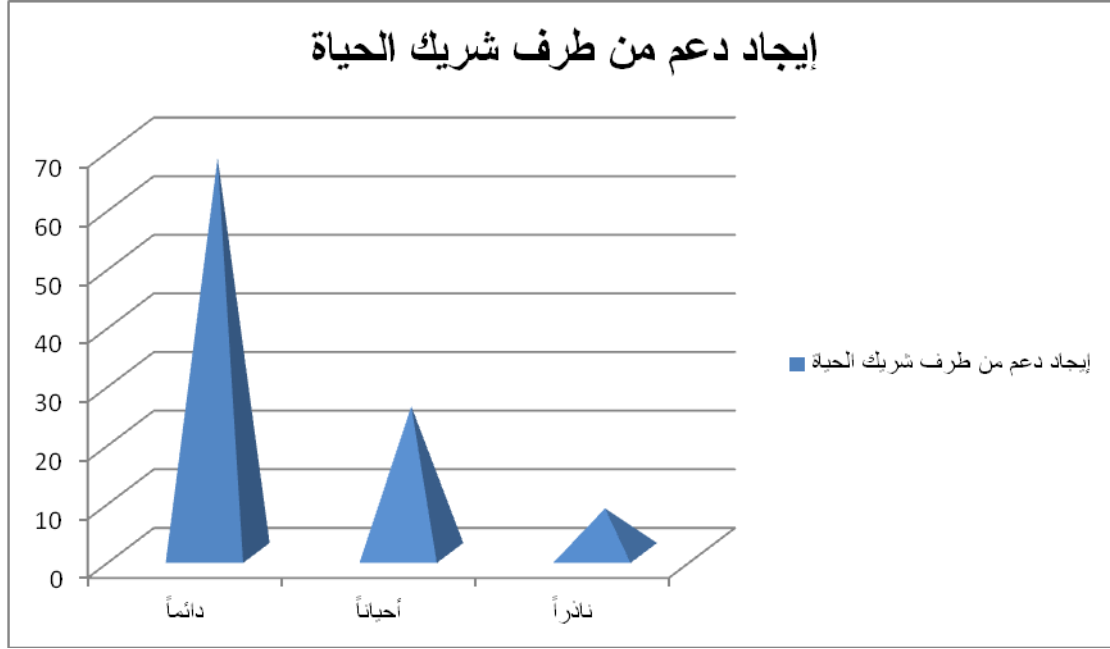


نلاحظ من خلال الجدول أن تغيير مهنة الاستاذ الجامعي تؤثر على نظرة المجتمع لهذا الأستاذ و هو ما أوضحتها النسبة المقدرة بـ 86.6% في حين هناك فقط 13.4% من مجموع مفردات البحث الذين يعتقدون بأن تغيير أو الانتقال إلى مهنة أخرى لا يؤثر على نظرة المجتمع لهم.

إن المجتمع يتوق دائماً للمثاليات الاجتماعية والتي من خلالها يصل الى الثبات والاستقرار ويضمن التطور والتقدم. فهو يدفع أبناءه للمهن المتعددة التي تضمن له ذلك، فيقوم المجتمع بخلق شارات اجتماعية سلبية وإيجابية عن المهن ويصنفها الى مهن جيدة و " محترمة" و"ذات مستقبل" وبالعكس مهن "ذات مكانة متدنية" و"غير ملائمة". لذا فالهدف هو المصلحة العامة وليست مصلحة الفرد، فنجد أن اختيار المهنة هو مؤشر لتطلعات ذات مستوى عال وغير واقعية، أصلها محاولة الفرد الصعود في السلم الاجتماعي وعدم الاهتمام بذاتيته الحقيقية .

**جدول رقم (36) يوضح إيجاد الدعم من طرف شريك الحياة لتحقيق الأهداف العلمية**

هل تجد دعماً من طرف شريك حياتك نحو تحقيقك للأهداف العلمية	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	186	67.4%
أحياناً	69	25.0%
نادراً	21	7.6%
المجموع	276	100.0%

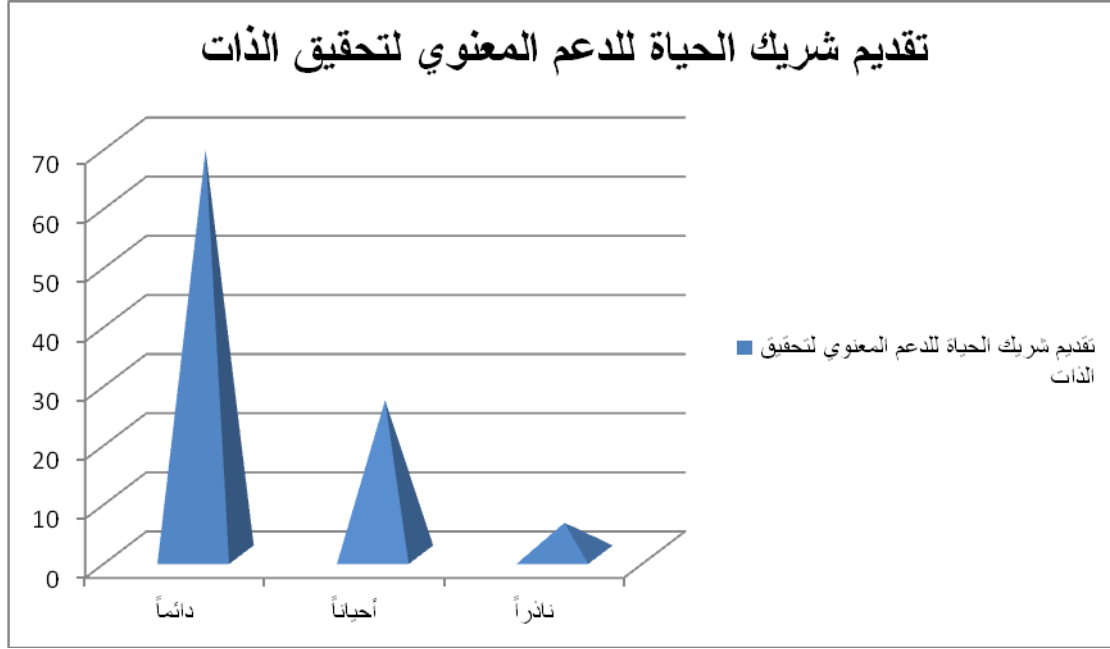


شكل رقم (41) يوضح إيجاد الدعم من شريك الحياة لتحقيق الأهداف العلمية

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب مفردات البحث دائماً ما يجدون دعماً من طرف شريك الحياة خاصة و أن أغلب مفردات البحث متزوجين إذ قدرت نسبة الذين دائماً ما يلقون الدعم من طرف شريك حياتهم بـ **67.4%** ، في حين نجد ما نسبته **25.0%** من مفردات البحث أحياناً ما يلقون هذا الدعم، وكانت بذلك اقل النسب متجهة للذين نادراً ما يلقون هذا الدعم و قدرت نسبتهم بـ **7.6%** .

جدول رقم (37) يوضح تقديم شريك الحياة ( الأسرة) الدعم المعنوي لتحقيق الذات

هل يقدم لك شريك حياتك الدعم المعنوي لتحقيق الذات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	189	68.5%
أحياناً	72	26.1%
نادراً	15	5.4%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (40) يوضح إيجاد دعم من طرف شريك الحياة لتحقيق الذات

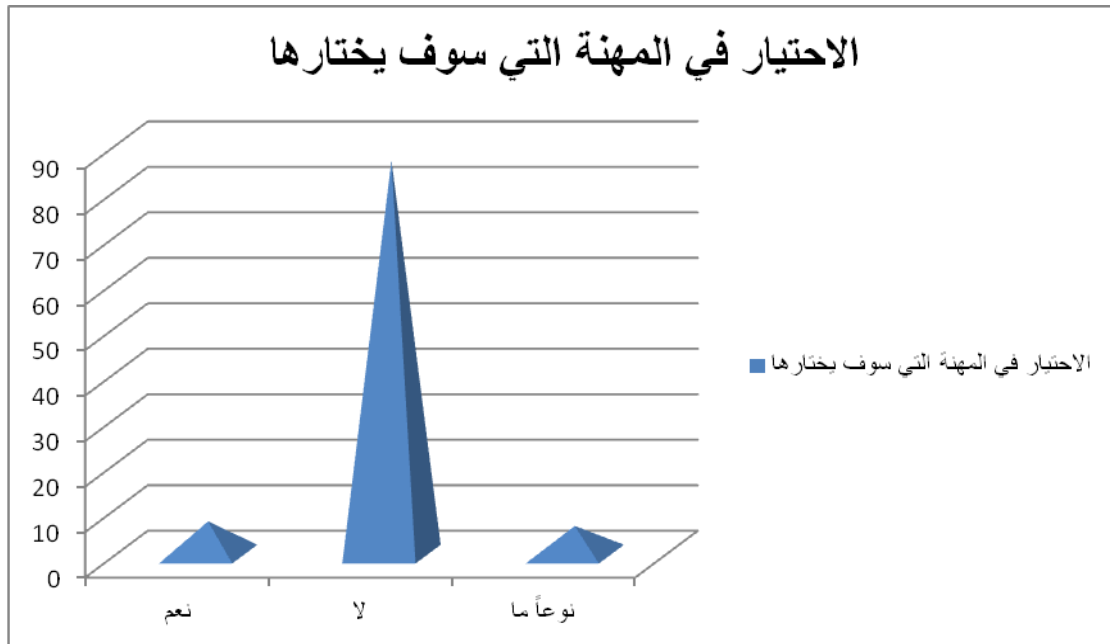
يوضح لنا الجدول أعلاه أن 68.5% من مفردات البحث دائماً ما تقدم لهم الأسرة الدعم المعنوي لتحقيق الذات و هي بذلك شكلت أعلى نسبة، في حين نجد انه هناك ما يعادل 26.1% من مفردات البحث الذين اقرروا لما أنه أحياناً ماتقدم الأسرة ( شريك الحياة) الدعم المعنوي لتحقيق الذات، في حين نجد فقط 5.4% الذين صرحوا لنا أنه أحياناً ما يتم ذلك. من الجدولين الاخيرين يمكننا أن نخلص إلى نتيجة مآدها أن الفرد (الأستاذ) يتخبط في متاهات اجتماعية وأخلاقية بالإضافة للمعضلة الرئيسية للوجود الإنساني- تحقيق الذات وعملية تحقيق الذات هي عملية هامة بحيث يعتبر مدى نجاح الإنسان فيها مقياساً ومؤشراً لمدى صحته النفسية.

فقد اجمع الباحثين على أهمية عملية تحقيق الذات وأهمية المجالات التي يمكن للفرد تحقيق ذاته فيها. وهذه المجالات واسعة ، ومتنوعة وعامة وحاوية لأشياء كثيرة كالمحبة مثلا والعلاقات الاجتماعية ، والمهنة والعمل وغيرها .

كما أن العلاقة بين العمل وتحقيق الذات هي علاقة قوية. إن هذه الأهمية القصوى للعمل أدت الى الإدعاء بأنه من المهم جداً أن يجد الفرد عملاً حتى وإن لم يكن ملائماً لميوله الذاتية وجدول أفضلياته.

ثالثاً : سيرورة و فعالية و استمرارية مهنة التدريس بالجامعة  
جدول رقم (38) يوضح الاحتيار من قبل في اختيار مهنة أستاذ جامعي

هل كنت محتاراً في المهنة التي سوف تختارها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	7.2%
لا	239	86.6%
نوعاً ما	17	6.2%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (41) يوضح إختيار المحوثين في مهنة التدريس بالجامعة

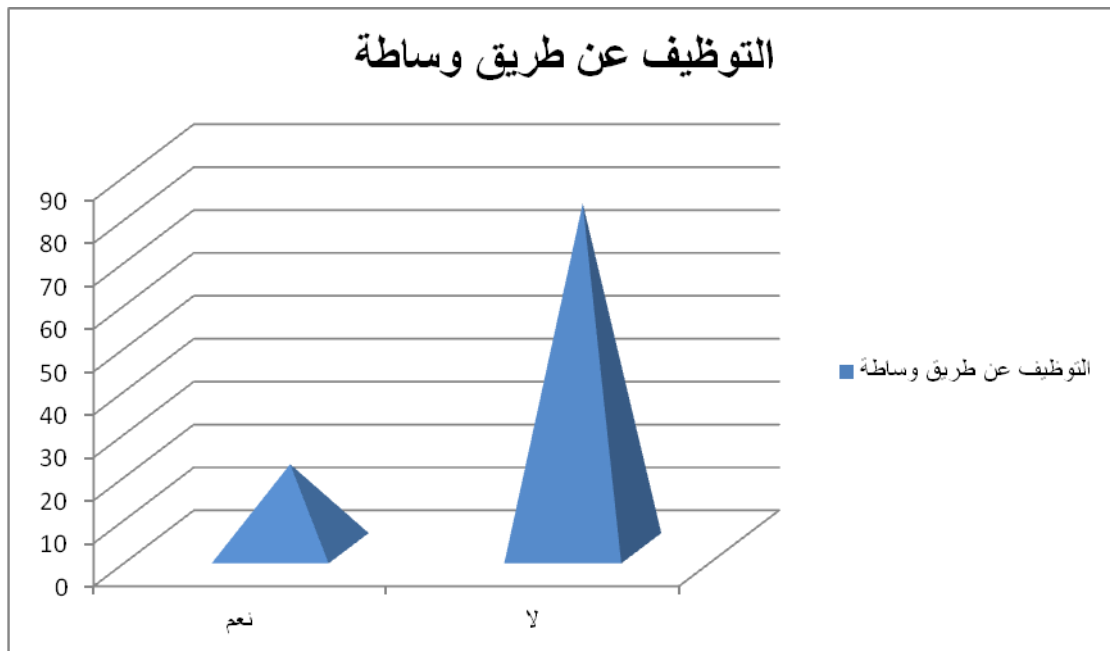
من الجدول اعلاه يتضح لنا ان أغلب مفردات البحث لم يكن لديهم أي احتيار من جهة اختيارهم لمهنة التدريس و هي بذلك شكلت الاتجاه العام، حيث قدر نسبة ذلك بـ 86.6% بينما نجد هناك 7.2% ممن صرحوا لنا انهم لقوا احتيار في اختيارهم لمهنتهم و هو الامر كذلك لذين كانوا في شك من ذلك حيث لم تتجاوز نسبتهم 6.2% يعتبر اختيار المهنة نتاج عمليات كثيرة من البحث والتدقيق والمتابعة وجمع المعلومات كي تساعد الفرد الطالب في فهم قيمه الاجتماعية وتوضيحها من أجل أن يتسنى له إظهار ميوله، وعندها نعرف ما هي المحفزات التي جعلته يختار مساره التعليمي مثلا، هناك عوامل

عديدة تؤثر على اختيار المهنة، وهذه العوامل مصنفة حسب تصنيفات نظرية مختلفة فصنفت مثلا حسب الذاتية والواقع والشخصيات المؤثرة في حياة الفرد، وصنفت أيضا حسب عاملي المكان والوظيفة، ومن بين هذه العوامل التي وجدت مؤثرة في عملية اختيار المهنة وصنفت عوامل خارجية و موجهة، أو كعوامل دالة على الحالة الاجتماعية هي:

- 1- المجتمع بشكل عام أي الوضع الاجتماعي و الاقتصادي للأهل .
- 2- العائلة أو الأهل وتطلعاتهم بمعنى الجو العام في البيت والخلفية العائلة.
- 3- مجموعة الأصدقاء.
- 4- فرص التأهيل المهني .
- 5- مؤسسات خارجية

جدول رقم (39) يوضح توظيف أحد الأساتذة عن طريق وساطة

النسبة المئوية	التكرار	من خلال المسار المهني هل صادفت أو سمعت أن أحد الأساتذة تم توظيفه عن طريق وساطة
19.6%	54	نعم
80.4%	222	لا
100.0%	276	المجموع



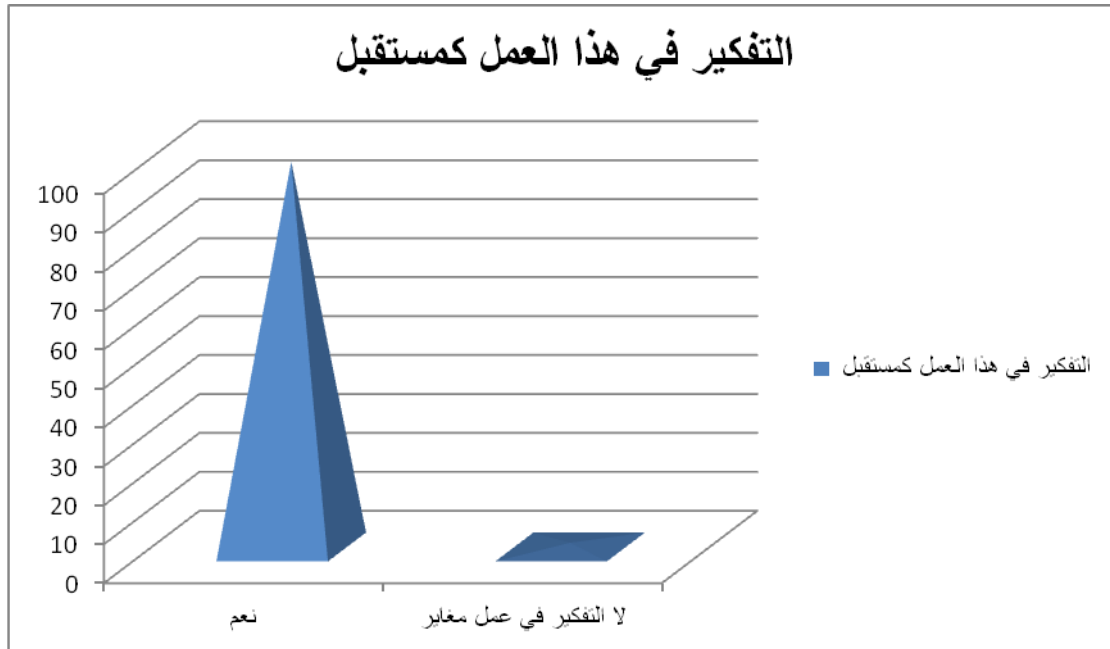
شكل رقم (42) يوضح توظيف أحد الأساتذة عن طريق وساطة

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلب مفردات البحث يرون ان عملية التوظيف الجامعي تتم بشفافية تامة حيث سجلت بذلك الاتجاه العام، وقدّر نسبة ذلك بـ 80.4% اما الذين يرون العكس من ذلك فقدرت نسبتهم بـ 19.6%.

من خلال هذا الجدول الذي يوضح لنا مدى شفافية التوظيف الجامعي و كفاءته و أن الأستاذ الجامعي لم يقم في مهنة التدريس بل رغبة منه و عن جدارة كلها أمور تساهم في تكوينه العلمي و المعرفي و الاخلاقي و تساعد الاستاذ الجامعي لبذل اكثر جهد لصالح العملية التعليمية و كذا تنمي حب المهنة و مدى مسؤوليته

جدول رقم (40) يوضح التفكير في مهنة أستاذ جامعي كمهنة المستقبل

هل تفكر في هذا العمل كمستقبل لك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	273	98.9%
لا أفكر في عمل مغاير	3	1.1%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (43) يوضح التفكير في مهنة أستاذ جامعي كمهنة المستقبل

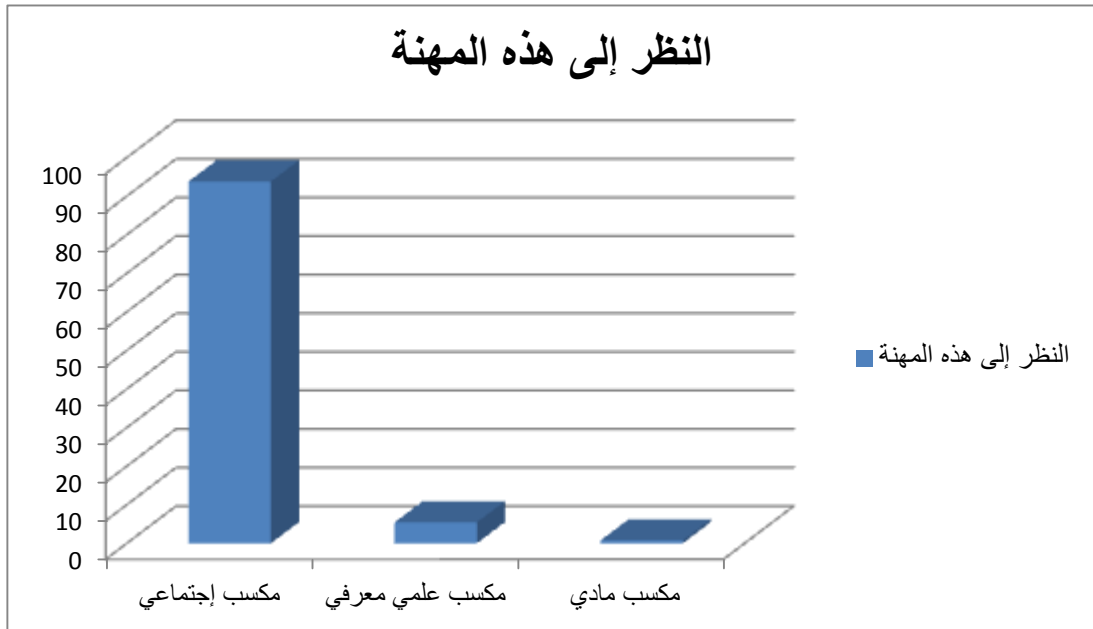
من الجدول اعلاه يتبين لنا أن أغلب مفردات البحث لا يفكرون في تغيير مهنتهم، و يفكرون بمهنة استاذ جامعي كمهنة مستقبلية لهم و هي بذلك شكلت أعلى نسبة، حيث قدرت بـ

98.9% ، بينما الذين يرون العكس فكانت نسبتهم قليلة جداً مقارنة مع سابقتها إذ قدرت بـ 1.1%

من ذلك نستنتج أن لمهنة أستاذ جامعي مكانة خاصة للمجتمع ، حيث يعزف الكثير من الاساتذة تغييرها حتى و لو كان الاجر مرتفع .

### جدول رقم (41) يوضح نظرة الأستاذ الجامعي لمهنته حسب الأولوية

النسبة المئوية	التكرار	نظرتك للمهنة	الترتيب <sup>1</sup>
93.8%	259	مكسب اجتماعي	1
5.4%	15	مكسب علمي معرفي	2
0.7%	2	مكسب مادي	3
100.0%	276	المجموع	



شكل رقم (44) يوضح نظرة الأستاذ الجامعي لمهنته حسب الأولوية

من الجدول أعلاه يتبين لنا ان لمهنة الأستاذ الجامعي بجامعة ادرار مكسب اجتماعي بالدرجة الأولى و هو ما عبر عنه اغلبية مفردات البحث ، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 93.8% بينما هناك ما يعادل 5.4% فقط ممن يرون أن مهنتهم مكسب علمي معرفي و سجلت اقل

\* - تم تعديل الجدول من البرنامج spss يدوياً - انظر الملاحق -

نسبة للذين يرون أن لمهنتهم مكسب مادي حيث قدرت بـ 0.7% من ذلك نستنتج أنه بطبيعة الحال أنه للمجتمع دور كبير في ابراز مكانة ومهنة الأستاذ الجامعي حيث المكانة تعطى ولا تؤخذ من جهة من جهة أخرى يمكن القول أن الأستاذ الجامعي على وعي و دراية تامة بمكانته ضمن المجتمع الاكبر لذلك لا يعطي أهمية كبيرة للجانب العلمي و المعرفي إلا لكسب درجات أكثر في السلم التوظيفي

جدول رقم (42) يوضح العلاقة بين أساس اختيار مهنة التدريس بالجامعة و مدى إمكانية التفاعل مع هذه المهنة

المجموع	التفاعل مع المهنة		أساس اختيار المهنة	
	لا	نعم	التكرار	النسبة المئوية
109 39.5%	2 0.7%	107 38.8%	التكرار النسبة المئوية	تأثير المحيط الأسري
8 2.9%	0 0.0%	8 2.9%	التكرار النسبة المئوية	الدافع المادي
73 26.4%	0 0.0%	73 26.4%	التكرار النسبة المئوية	المكانة الاجتماعية
86 31.2%	1 0.4%	85 30.8%	التكرار النسبة المئوية	رغبة في ذلك
276 100.0%	3 1.1%	273 98.9%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الاتجاه العام تمثله النسبة 98.9% من الاجابات المبحوثين الذين يرون أنه هناك تفاعل بمهنتهم ، حيث دعمتها بذلك لان الأساس في اختيار المهنة راجع إلى المحيط الأسري ، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 38.8% من مجموع مفردات البحث لتليها مباشرة الذين اختاروا المهنة رغبة منهم و هم بذلك على تفاعل مه هذه المهنة قدرت نسبتهم بـ 30.8% في توزعت النسبة 26.4% من مفردات البحث الذين كان اساس اختيارهم لمهنتهم راجع للمكانة الاجتماعية التي تكتسبها مهنة الأستاذ الجامعي و هم بذلك



أيضا متفاعلين مع المهنة في حين عبرت اقل النسب المشار إليها في الجدول للذين اختاروا المهنة على اساس مادي و هم على تفاعل حيث قدرت نسبتهم بـ 2.9% .

في حين مثلت الاقل النسب المسجلة بالجدول للذين يرون أنهم ليسوا على تفاعل مع مهنة التدريس بالجامعة قدرت على الاجمال النسبة بـ 1.1% كادت تنعدم في أغلبها.

تشهد المنظومة الجامعية جهودا مكثفة لتحسين مردودها و تقادي العجز القائم فيها فانصب الاهتمام ليس فقط على المادة الدراسية - كما كان سابقا - و التحكم فيها، بل أدرك مختلف المهتمين بالمجال التفاعلي و المختصين فيه أنه للتكفل الجدي بالتعليم لا بد من معرفة أحسن الأقطاب الثلاثة للوضعية التعليمية و هم:

الأستاذ و الطالب و المادة الدراسية و التفاعلات بين هذه العناصر الثلاثة فأهمية التفاعل بين الأستاذ و الطالب و ضرورة أن يحترم كلا منهم العقد الذي يربطهما تكون و التماشي مع مستوى الطلبة العقلي و العمل على تنمية مهارتهم المعرفية وفق الأهداف المسطرة مسبقا.

و نظرا لأهمية كل من الطال و الأستاذ و كونهم من أبرز مكونات التعليمية استخلصنا من خلال الدراسة الامبريقية أهمية و مدى اختيار الأستاذ لهذه المهنة حيث أنه كلما كان اختياره صائباً كلما كان تفاعل بمهنته اكثر ، حيث و بما أن الأستاذ الجامعي جزء لا يتجزء من المجتمع الأكبر فلهذا الأخير دور اساسي و رئيسي في اختيار الأستاذ لمهنته ، إضافة إلى ذلك فالأستاذ ايضاً عندما يكون مقتنعاً باختياره فإنه يعطي كل مالمديه لخدمة هذه المهنة فالرغبة في أداء المهنة كذلك دور رئيسي بمدى تفاعل الأستاذ ومهنته.

جدول رقم (43) يوضح العلاقة بين اساس اختيار المهنة و تغيير نظرة المجتمع بتغيير المهنة.

المجموع	تغيير نظرة المجتمع		أساس اختيار المهنة	
	لا	نعم	تغيير المهنة	أساس اختيار المهنة
109 39.5%	17 6.2%	92 33.3%	التكرار النسبة المئوية	تأثير المحيط الأسري
8 2.9%	0 .0%	8 2.9%	التكرار النسبة المئوية	الدافع المادي
73 26.4%	6 2.2%	67 24.3%	التكرار النسبة المئوية	المكانة الاجتماعية
86 31.2%	14 5.1%	72 26.1%	التكرار النسبة المئوية	رغبة في ذلك
276 100.0%	37 13.4%	239 86.6%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

يوضح لنا الجدول اعلاه أن 86.6% مثل الاتجاه العام بالنسبة للذين يرون ان تغيير مهنتهم يتبعه تغيير في نظرة المجتمع لهم، حيث دعمتها النسب الموزعة بالجدول و التي اقر بها مفردات البحث ، حيث يرى 33.3% منهم تتغير نظرة المجتمع لانه بالاساس كان اختيار المهنة راجع إلى المحيط الأسري ، كما نجد 26.1% منهم اختاروا مهنتهم رغبة منهم إلا ان ذلك يؤثر بنظرة المجتمع في حالة تغيير المهنة ، و 24.3% يرون هذا التغيير يطرأ نتيجة للمكانة الاجتماعية التي تمنحها مهنة التدريس الجامعي.

كما نلاحظ أيضاً من الجدول أنه 13.4% من مفردات البحث أقروا بعدم تغير نظرة المجتمع و قد سجلت بها أقل النسب المذكورة بالجدول حيث كاد الاتجاه العام لم يتجاوز 6.2% منذ القدم والنظرة للأستاذ الجامعي او التعليم بصفة عامة نظرة تقدير و تبجيل وعلى أنه

صاحب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور، فهو معلم الأجيال ومربيها، وإذا أمعنا النظر في معاني هذه الرسالة المقدسة والمهنة الشريفة خلصنا إلى أن مهنة التدريس الذي اختارها الأستاذ وانتمى إليها إنما هي مهنة أساسية وركيزة هامة في تقدم الأمم وسيادتها، وتعزي بعض الأمم فشلها أو نجاحها إلى المعلم وسياسة التعليم كما أنها تعزي تقدمها في مجالات الحضارة والرفق إلى سياسة التعليم أيضاً .

اختلفت نظرة المجتمع إلى الأستاذ الجامعي من حيث الأدوار التي يؤديها فقد كان ينظر للأستاذ على أنه ملقن وناقل معرفة فقط وما على الطلاب الذين يعلمهم إلا حفظ المعارف والمعلومات التي يوصلها إليهم . كما أن المعلم يعتبر المسؤول الوحيد عن تأديب الأولاد وتربيتهم دونما أهمية لدور الأسرة والبيت في التنشئة والتربية السليمة .

تطور هذا المفهوم في عصر التربية الحديث، وأصبح ينظر إلى الأستاذ الجامعي على أنه ذو مكانة رفيعة في المجتمع و على عاتقه تقع مسؤولية الطلاب في التعلّم والتعليم والمساهمة هذا إضافة إلى دور المعلم في مجال التفاعل مع البيئة وخدمة المجتمع والمساهمة في تقدمه ورفقته .

ويطلب من المعلم تجاه هذه الأدوار والمهام التي يؤديها ويمثلها أن يكون بمثابة محور للعمل في وترتكز قيمته على وعيه وإمامه بمسؤولياته والمشاركة الفعّالة والإيجابية من خلال عمله كعضو في المنظومة التعليمية، في إعداد المواطن الصالح الذي يعرف ما له وما عليه وبشكل عام فإن النظرة الحديثة للأستاذ الجامعي تتمثل باعتباره معلم تراث، معلم قدوة ويمثل دعامة أساسية من دعائم الحضارة فهو صانع أجيال وناشر علم ورائد فكر ومؤسس نهضة و ذو مكانة مرموقة بالمجتمع وإذا كانت الأمم تقاس برجالها فالأستاذ هو باني الرجال وصانع المستقبل، ولا عجب إذ ينادي رفاة الطهطاوي بأن المعلمين هم خير من يمشي على تراب الأرض فمهنة الأستاذ هي مهنة جديرة بالتقدير فكيف لا يكون ذلك وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " إنما بعثت معلماً " فالمعلم مربي أجيال وناقل ثقافة مجتمع من جيل الراشدين إلى جيل الناشئين كما أن وظيفته وظيفه سامية ومقدسة تحدث عنها الرسل والأنبياء والرجال الدين والفلاسفة على مر العصور والأجيال .

و لذا نجد المجتمع ينظر نظرة خاصة لهذه الفئة و غالباً ما يحبذها كما اصفرت بذلك نتائج الجدول .

جدول رقم (44) يوضح العلاقة بين أساس اختيار المهنة و الاجر

المجموع	لمهنة علاقة بالأجر		أساس اختيار المهنة	
	لا	نعم	التكرار	تأثير المحيط الأسري
109 39.5%	107 38.8%	2 0.7%	التكرار النسبة المئوية	تأثير المحيط الأسري
8 2.9%	6 2.2%	2 0.7%	التكرار النسبة المئوية	الدافع المادي
73 26.4%	68 24.6%	5 1.8%	التكرار النسبة المئوية	المكانة الاجتماعية
86 31.2%	84 30.4%	2 0.7%	التكرار النسبة المئوية	رغبة في ذلك
276 100.0%	265 96.0%	11 4.0%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه تأثير الاجر على اختيار المهنة ، حيث كان الاتجاه العام لمفردات البحث هو نفي ذلك و تأكيد المحيط الأسري حيث سجل بذلك نسبة قدرت بـ 38.8% و رغبة بذلك و ليس للأجر أي تأثير و قدرت نسبتهم بـ 30.4% . أما الذين اجابوا ان الاجر له تأثير على اختيارهم للمهنة التدريس فلم تتجاوز نسبتهم 4.0% منهم 1.8% اعتباراً للمكانة الاجتماعية في حين كادت تنعدم النسب الأخرى. الأستاذ الجامعي شخصية تنظر إلى دورها في التدريس على أنه رسالة تؤدى ، وليس وظيفة مقابل أجر . وشخصية تضع نصب عينيها أن هذه المهنة ، هي مهنة الأنبياء والرسول وأصحابها هم ورثة الأنبياء هكذا كانت مجمل اجابات المبحوثين المتناثرة من خلال عدة اسئلة.

ولا شك أن النظرة لهذه المهنة على أنه رسالة مقدسة أعظم من النظرة إليه على أنه أداء

لواجب وظيفي يستوي مع واجب أي موظف آخر يتقاضى عليه أجر مادي\* ، لذا نجد تأثير المحيط الأسري و تحبيذها لمثل هذه المهن العالية المقام  
جدول رقم (45) يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثين و امكانية تلقي الدعم لتحقيق الأهداف العلمية .

المجموع	الحالة العائلية			الدعم لتحقيق الأهداف العلمية	
	نادراً	أحيانا	دائما	التكرار	أعزب
67 24.3%	3 1.1%	14 5.1%	50 18.1%	التكرار النسبة المئوية	أعزب
206 74.6%	16 5.8%	54 19.6%	136 49.3%	التكرار النسبة المئوية	متزوج
3 1.1%	2 0.7%	1 0.4%	0 0.0%	التكرار النسبة المئوية	مطلق
276 100.0%	21 7.6%	69 25.0%	186 67.4%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام بالجدول يمثل الذين دائماً ما يتلقون الدعم المعنوي لتحقيق الأهداف العلمية ، منهم 49.3 % متزوجين و 18.1 % من العزاب حيث يلقون الدعم من طرف الأسرة .  
بينما نجد 25.0% من مفردات البحث الذين أحياناً ما يلقون هذا الدعم مثلتها 19.6% منهم متزوجين و 5.1% من العزاب .  
و اتجهت أقل النسب بالجدول للذين يجدون أنفسهم نادراً ما يتلقون هذا الدعم حيث لم تتجاوز نسبتهم بـ 7.6% توزعت كالتالي 5.8% متزوجين و 1.1% من العزاب و 0.7% مطلقين.  
في البيت وفي البيت وحده يجد أفراد الأسرة ضالتهم في البحث عن الطمأنينة والاستقرار والراحة والدفء التي ربما يفقدونها في مكان آخر، وفي حقيقة الأمر أن الأسرة هي أول وأهم

المؤسسات الإنسانية التي يمكنها تحقيق ذلك فالاسهامات والمبادرات شريك الحياة أو الأسرة ككل سواء مادية أو عينية ، كما يمكن تحديدها أيضا بأنها مسئولية اجتماعية ووسيلة للفهم والتفاعل المتبادل لجهود وموارد كل أطراف المجتمع والتنسيق بينها من أجل تحقيق الصالح العام الذي يطمح له هذا الأستاذ فهي أول مأوى و مساند له عادة كما اوضحت نتائج الجدول

إن العملية المهنية بكل أبعادها معادلة متفاعلة العناصر تتقاسم أدوارها أطراف عدة أهمها الأسرة والبيت والمجتمع بحيث تتعاون جميعها في تأدية هذه الرسالة على خير وجه للوصول للنتائج المرجوة ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توثيق الصلات و مساندة الأسرة او شريك الحياة . فالتعليم قضية مجتمعية لا بد أن يشارك فيها جميع الأطراف من الأسرة وجميع أفراد المجتمع مؤسساته المختلفة.

جدول رقم (46) يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبجوثين و امكانية تقديم الدعم المعنوي لتحقيق الذات .

المجموع	الحالة العائلية			تقديم الدعم المعنوي	
	مطلق	متزوج	أعزب	التكرار	دائماً
189 68.5%	1 0.4%	142 51.4%	46 16.7%	التكرار النسبة المئوية	دائماً
72 26.1%	0 0.0%	55 19.9%	17 6.2%	التكرار النسبة المئوية	أحياناً
15 5.4%	2 0.7%	9 3.3%	4 1.4%	التكرار النسبة المئوية	نادراً
276 100.0%	3 1.1%	206 74.6%	67 24.3%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

يوضح لنا الجدول مدى تأثير الحالة العائلية على تقديم الدعم المعنوي لتحقيق الذات ، حيث كان الاتجاه العام للنسب متجه للمتزوجين هم الأكثر اشخاصاً المقدم لهم الدعم المعنوي لتحقيق الذات حيث توزعت 51.4% منهم للذين دائماً ما يكون هذا الدعم

و 19.9% للذين يرون أنه أحياناً ما يكون و سجلت أقل النسب المتجهة في هذا الاتجاه العام للذين يجدون أنفسهم ناذراً ما يحدث ذلك و قدرت نسبتهم بـ 0.7% .

في حين نجد العزاب هم الأقل إقبالاً لهذا الدعم حيث قدرت نسبتهم بـ 24.3% منهم 16.7% الذين يجدون أنفسهم دائماً ما يلقون ذلك و 6.2% للذين أحياناً ما يجدون هذا الدعم في حين نجد 1.4% الذين ناذراً ما يلقون الدعم المعنوي لتحقيق الذات.

يركز علماء النفس النمو على سيكولوجية العلاقات الأسرية و يعتبرونها ذات أهمية في حياة الفرد و المجتمع ، و ترجع أهميتها إلى كون كل فرد كعنصر اسري يحمل مجموعة من الخبرات العامة و الخاصة و التي ينقلها في معاشته للأخر داخل الأسرة الواحدة و لهذا فان الدراسة السيكلوجية للعلاقات الأسرية ارتبطت في بعدها العلمي بالنظام الأسري القائم و كيفية تعاطي الخبرات من حيث التفاعل و التبادل حسب كل وحدة أسرية و ما تحمله من ثقافة القيم و العادات في ضوء الدين و المجتمع

إن من أهم الموضوعات التربوية والنفسية التي شغلت الباحثين في مجال تخصصهم ، حثهم الدائم للتوصل إلى الأسباب التي تدفع الأفراد لنهج سلوك معين والامتناع عن أنماط أخرى من السلوك ، إذ إن السلوك الإنساني لا ينشأ من العدم . ولا بد من وجود أسباب ودوافع وراء كل نوع من أنواع السلوك تحركه وتوجهه في آن واحد.

إن السلوك الإنساني سلوك هادف وان تنوعت أسبابه ونتائجه . وان مبدأ الحاجات الإنسانية وسعي الأفراد الدائم من أجل إشباعها يمثل الركن الأساس في محاولة تفهم ديناميكية السلوك الإنساني . تمثل الحاجات بؤرة الاهتمام في الموضوعات المرتبطة بمظاهر السلوك مثل الدافعية (Motivation) والشخصية والصراع والقلق وميكانيكية السلوك الدفاعي والرضا الوظيفي والروح المعنوية.

يتميز الإنسان عن بقية الكائنات الحية بكثرة وتنوع حاجاته التي تؤثر في سلوكه بشكل أو بآخر فلكل منا حاجاته الخاصة سواء كانت فسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية

ن تحقيق الذات عند الإنسان لا يتم بسلوك غريزي كما هو عند الحيوان بل يتم بسلوك مرن ملائم للظروف بحيث ان هذه الحاجات يمكن تعديلها بصفة عامة ليتمكن من تنظيم حياته ويتكيف مع الظروف المحيطة به

ان مفهوم تحقيق الذات يعتمد على العوامل التي ترتبط بالفرد نفسه وما يمتلكه من قدرات

وإمكانات من جهة ، ويعتمد على المؤثرات البيئية التي يتعرض لها من جهة أخرى ، فتحقيق الذات يشمل تكامل شخصية الفرد في ضوء هذه العوامل والمؤثرات كلها ولذلك يتباين تحقيق الذات بين الأفراد بقدر ما توجد فروق فردية بينهم في الإمكانيات والقدرات ، وبقدر ما توجد فروق اجتماعية نتيجة التنشئة الاجتماعية والظروف البيئية التي يتعرض لها ، وبقدر ما يختلفون في طريقة الاستجابة للمؤثرات البيئية.

جدول رقم (47) يوضح العلاقة الاحتيار في مهن التدريس بالجامعة و اساس اختيار مهنة التدريس

المجموع	نوعاً ما	لا	نعم	الاحتيار في المهنة	
				التفكير في العمل كمستقبل	التكرار
273	17	237	19	التكرار	نعم
98.9%	6.2%	85.9%	6.9%	النسبة المئوية	
3	0	2	1	التكرار	لا أفكر في عمل مغاير
1.1%	0.0%	0.7%	0.4%	النسبة المئوية	
276	17	239	20	التكرار	المجموع
100.0%	6.2%	86.6%	7.2%	النسبة المئوية	

نلاحظ من الجدول أن الاتجاه العام تمثله النسبة 86.6% و هذا بالنسبة للأفراد العينة الذين يرون أنهم لم يكن لديهم اي إحتيار يذكر من ناحية اختيارهم لمهنة استاذ جامعي ، حيث 58.9% منهم يرون هذا العمل كمستقبل لهم ، في حين نجد 0.7% منهم يفكرون بتغيير العمل.

لتليها النتائج المسجلة بالجدول كانت للذين احتاروا في اختيارهم للمهنة 7.2% حيث نجد 6.9% منهم يفكرون في تغيير المهنة .

و اصغر النتائج المسجلة بالجدول عبرت على الذين يرو أنه نوعاً ما كانوا محتارين بذلك حيث قدرت نسبتهم ب 6.2% و هم كلهم يفكرون بتغيير المهنة

من الإشكالات الكبرى التي تطرح حين الحديث عن مهنة التدريس ما إذا كان الإقبال على ممارسة هذه المهنة نابعا من حب صادق، ومن إرادة حقيقية، أو كان مجرد إجبار وإرغام،



خاصة في ظل شبخ البطالة المفزع فهل يحق لنا بعد كل هذا الحديث عن مدرس يزاول مهنته عن حب واختيار

عندما يرغب الفرد في القيام بمهنة ما، يُشكّل ذلك عنده حافزاً للإبداع فيها فيحرص على معرفة ميوله المهنية؛

و يلعب التعليم دور مهم في تحديد طبيعة المهنة المستقبلية، فعندما يلتحق الطالب في الدراسة المدرسية، يبدأ بتشكيل طموحه الخاص، لتحقيق الأهداف التي يريدها في مستقبله ويعتمد ذلك أيضاً على طبيعة رغبة الطالب بمهنة معينة فالتعليم الجامعي دور في اختيار المهنة المستقبلية؛ حيث يقوم الطالب باختيار التخصص الذي يجده مناسباً له وفقاً لرغبته المهنية، و تعد القدرة على القيام بالمهنة من أهمّ العوامل التي تؤدي إلى النجاح فيها، فمثلاً: يطمح أحد الأشخاص إلى أن يكون أستاذ جامعي ولكن يجب أن يمتلك الصفات الشخصية التي تؤهله لذلك، فلكل مهنة صفات شخصية يجب أن يتمتع بها الشخص للنجاح فيها فالرغبة في المهنة هي الخطوة الأولى، والعمل على تحقيقها يكمن في القدرة على القيام بها و جعلها مهنة المستقبل.

جدول رقم (48) يوضح العلاقة انتاج افكار و افعال جديدة للمهنة و امكانية القبول بتغيير العمل.

المجموع	القبول بتغيير العمل		انتاج أفكار وأفعال جديدة	
	لا	نعم	التكرار	نعم
274 99.3%	271 98.2%	3 1.1%	التكرار النسبة المئوية	نعم
2 0.7%	2 0.7%	0 0.0%	التكرار النسبة المئوية	لا
276 100.0%	273 98.9%	3 1.1%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

نلاحظ من الجدول ان 98.9% من الاجابات الذين لا يقبلون بتغيير العمل ، حيث دعمتها النسبة المقدرة بـ 98.2 % الذين يجدون مهنتهم هذه سمحت لهم بإنتاج أفكار وأفعال جديدة يتطابقون و إياها و هم بالتالي غير مستعبدون لتغيير المهنة بينما نجد اقل النسب المسجلة بالجدول المقدرة بـ 1.1% للذين يرون انهم لاستعداد على تغيير المهنة .

### إستنتاج

تعتبر طبيعة العمل ميزة الأستاذ التي تأتي في الطليعة لتفسير الموقع المتميز، و يقصد بذلك النشاطات ذات القيمة الاجتماعية و الضرورية في المجتمع ، و ترتبط جميع هذه السمات وظيفياً بالصورة التي يضيفها الجمهور على المواقع العليا و بسبب الوظائف يكون القيم بها صعباً و محصوراً بالأوائل الذين يستحقون احترام و اعتبار المجتمع.

حيث ومن خلال تحليل الأسئلة المتعلقة بهذا المحور خلصنا إلى :

1- فئة الأساتذة الجامعيين تمثل تصوراً مجسداً على اسس تحقيق الانسجام، وبذلك تمثلاتهم للمكانة الاجتماعية.

فالأستاذ الجامعي بجامعة أدرار يرسم تمثلاً خاصاً إنطلاقاً من انتماءاته و علاقاته الاجتماعية، وبذلك يتخذ أشكالاً خاصة ليحدد من خلالها علاقاته بينه و بين زملائه أولاً و بين محيطه الاجتماعي ثانياً أو البيئة الخارجية ككل.

2- تتخذ طبيعة التفاعل الاجتماعي على شدة و استمرارية علاقته و توقفها، وبناء نوع معين من العلاقة بين الأطراف المتفاعلة.

3- انطلاقاً من تمثلات الأستاذ الجامعي للمكانة الاجتماعية و الوضع الاجتماعي المميز له و الثقافي و الاقتصادي، فهو يقيم اعتقادات و افكار خاصة تسيّر تفاعله مع الفاعلين و ترسم شكل علاقاته.

4- تختلف اشكال التصورات و في المحيط الاجتماعي للأستاذ تبعاً للمكانة التي ينتمي إليها ( باعتباره أستاذ جامعي ).

5- تخضع العلاقات الاجتماعية في تحديد العلاقة التفاعلية بين الأستاذ و المحيط الاجتماعي لمتغيرات اجتماعية و ثقافية و عليه فإن رؤية الفرد ( الأستاذ ) لذاته و لغيره محددة في بناء تصوره تجاه الآخر بهدف تحديد نوع طبيعة العلاقة التفاعلية التي رسمها هذا التمثل.

6- تفسر المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي أحد مظاهر العلاقة القائمة بين الفاعلين الاجتماعيين غلا أن بناء المكانة ناتج عن دور الفرد بالمجتمع، والآخرين هم من يصورون هذه المكانة.

7- للمستوى التعليمي و الثقافي للأستاذ الجامعي دور كبير في تشكيل هوياتهم حول المهن المحققة للحراك الاجتماعي فهو يساعده في زيادة الحراك المهني و يساهم في تكييف وتوافق الأستاذ مع مهته.

8- للمنصب المهني الذي يشغله الأستاذ الجامعي دور مهم في حصوله على مزايا مختلفة من بينها إحرازه على مكانة معتبرة بين زملائه من جهة والمجتمع الأكبر من جهة أخرى، إلى جانب كسبه لعلاقات اجتماعية و مهنية جديدة تساهم في صقل خبراته و مكتسباته المهنية.

9- إنطلاقاً من التحليلات الواردة للجداول السابقة، فالأستاذ الجامعي يختار مهنة التدريس غالباً رغبة منه لتحقيق المكانة الاجتماعية التي يسعى لإبرازها أو نتيجة تأثيرات المحيط الأسري لما ينظر إلى هذه المهنة لعدة اعتبارات قيمة.

10- للأجر أو العامل المادي درجة اقل تأثيراً تكاد تنعدم للأستاذ الجامعي، حيث و باعتباره أجر مناسب للقدرة الشرائية و موفق للعبئ المهني و إن يكاد يفوق العبئ المهني حسب بعض المبحوثين فإن ذلك لا يشكل تأثيراً على ترك العمل مما يتضح لنا بصورة مغايرة أن حب الأستاذ الجامعي لمهنته بعيداً عن الجانب المادي حيث أن غالبية الأساتذة يرون أن ليس للمهنة التي اختاروها علاقة بالأجر، بينما نجد الشعور بالافتقار المالي لدى الأساتذة مع متطلبات الحياة الاقتصادية بطريقة عقلانية.

11- تساهم المهنة في تحسين الحالة الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ الجامعي بطبيعة الحال، و اسلوب الحياة الاجتماعية، وهذا لما تقدمه من مدخول مادي يتمثل في الأجر.

12- مهنة التعليم تكسب الأستاذ الجامعي مبادئ خاصة، تزيد من وعيه بتطورات الحياة و الحراك الاقتصادي و المهني و الاجتماعي، الذي هو بصدد تحقيقه مايساهم في بناء و تشكل تمثلاته المهنية.

13- انسجام الأساتذة مع هذه المهنة و متطلباتها يدل على التخطيط والوعي بمستقبلهم المهني على اسس ومعايير متينة، خاصة أنهم أجمعوا على عدم ترك العمل في حالة ما عرض عليهم عمل مغاير غير التدريس بالجامعة.

14- مساهمة المهنة على انتاج أفكار وافعال جديدة لدى الأساتذة ،تتطابق و إياهم مما يدل على أن اختيارهم للمهنة التي يزاولونها كان موفقاً وذلك لوعيهم بمستقبلهم، واحراز مكانة معتبرة في المجتمع .

و موازاة لهذا الطرح فقد نجد محيط العمل للأستاذ الجامعي مليئاً بمثل هذه التصورات كون المكانة المهنية ترتكز على دعامة التخصص الذي يدرسه ، أو المهنة التي يمتنها ، و أصبح المجتمع الجمهور الوحيد لقياس مكانة الأستاذ الجامعي من خلال مهنته ، تبعاً لمتطلبات سوق العمل ، و من اكسابه صورة ايجابية من طرف المحيط الخارجي.

الفصل العاشر : لجماعة العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي  
دور في توجيه أفعاله و ممارساته داخل المؤسسة

تمهيد

أولاً : الاستاذ الجامعي ووضعية العمل

ثانياً : المشاركة الفعالة والبناءة للأستاذ الجامعي ضمن

المؤسسة الجامعية

ثالثاً : أثر جماعة العمل على أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي

استنتاج

## تمهيد

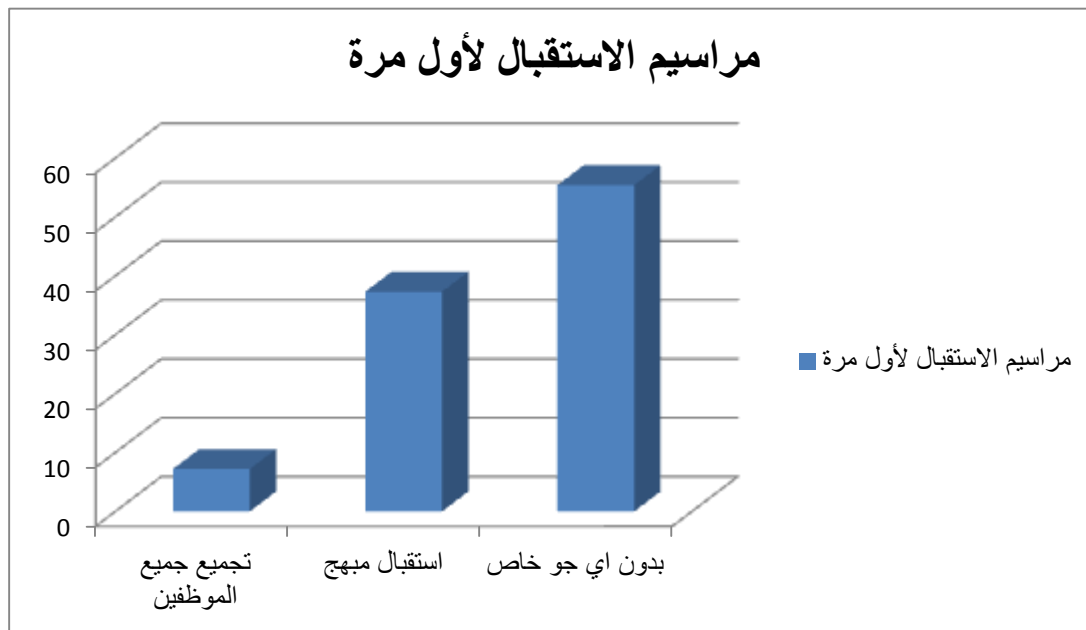
من خلال ما سوف يتم التطرق إليه في هذا الفصل إمكانية صدق الفرضية التي مآدها " لجماعات العمل التي ينتمي إليها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله وممارساته داخل التنظيم " ، و من ذلك التأكد ما طرح ان جماعات العمل تؤثر على سلوكيات الأفراد و كفاءاتهم ، و لكون التنظيم جزء من المجتمع ، فإن ثقافة هذه الجماعة من ثقافة المجتمع و امتداداته ، أما الهوية هي محددة للذات الفرد و مجتمعه ، من خلال دمج الأفكار و المعتقدات و القيم التي يمارسها الأفراد و كذا تقمصهم لكافة الأدوار التي تفرضها عليهم الجماعة .

الفصل العاشر: لجانهاذ العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

أولاً: الأستاذ الجامعي و وضعية العمل

جدول رقم (49) يوضح مراسيم استقبال الأستاذ الجامعي في بداية عمله .

النسبة المئوية	التكرار	مراسيم الاستقبال لأول مرة
7.2%	20	تجميع جميع الموظفين و تعريفهم عليك
37.3%	103	استقبال مبهج
55.4%	153	بدون أي جو خاص
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (46) يوضح مراسيم استقبال الأستاذ الجامعي في بداية عمله

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب مفردات البحث كان استقبالهم ببداية مشوارهم المهني بدون أي جو خاص، و هي بذلك شكلت أعلى نسبة حيث قدرت بـ 55.4% في حين نجد تليها مباشرة الذين رأوا أنهم استقبلوا استقبال مبهج و قدرت نسبتهم بـ 37.3% بينما الذين استقبلوا استقبال خاص و مميز و ذلك بتجميع جميع الموظفين و تعريفهم على زميلهم الجديد فقدت نسبتهم بـ 7.2% .

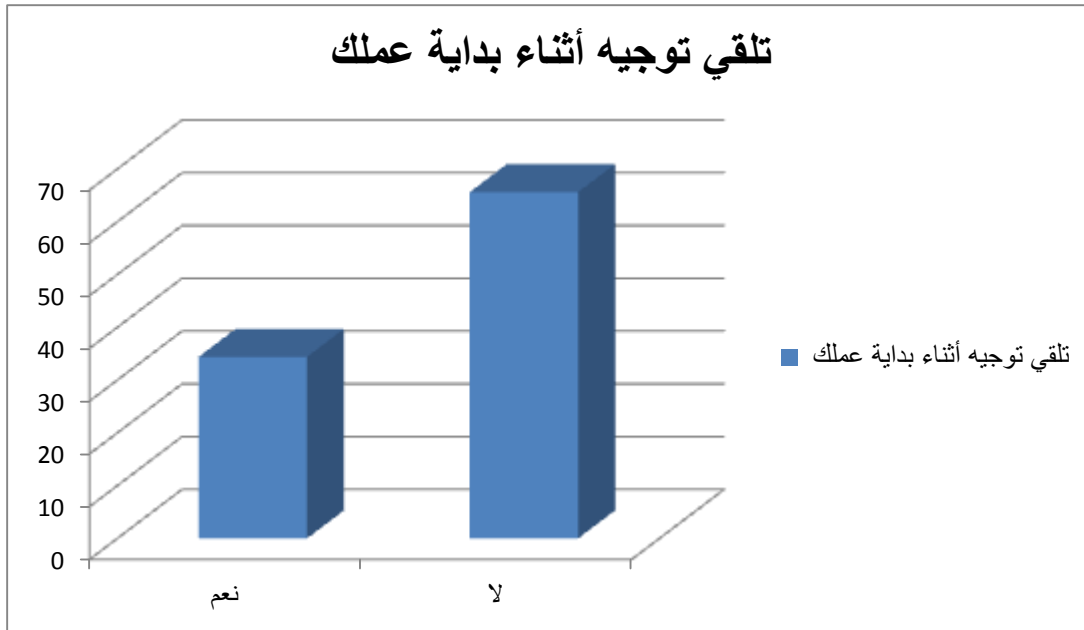
من خلال هذه النتائج الامبريقية يتبين لنا ان الأساتذة بجامعة أدرار لا يعتمدون على



البروتوكولات الخاصة ، و هو بالأمر الطبيعي خاصة و أن توقيت تدريس الأساتذة يختلف من استاذ إلى أستاذ اخر و إن التقوا أول مرة تكون صدفة بقاعة الأساتذة الخاصة بكل قسم على الأغلب

جدول رقم (50) يوضح تلقي التوجيه في بداية عمل المبحوثين .

هل تلقيت توجيهاً أثناء بداية عملك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	95	34.4%
لا	181	65.6%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (47) يوضح تلقي التوجيه في بداية عمل المبحوثين

يوضح لنا الجدول تلقي الأستاذ الجامعي توجيهاً في بداية مشواره المهني، سواء من طرف رئيس القسم أو العميد أو الزملاء الذين سبقوه في العمل، حيث كانت أغلب اجابات الأساتذة متجهة للنفي و هي بذلك شكلت الاتجاه العام، حيث قدرت نسبة الذين لم يتلقوا أي توجيهات بـ 65.6% في حين نجد أنه هناك 34.4% من مفردات البحث الذين أقرروا بأنهم تلقوا توجيهات ببداية مشوارهم المهني .

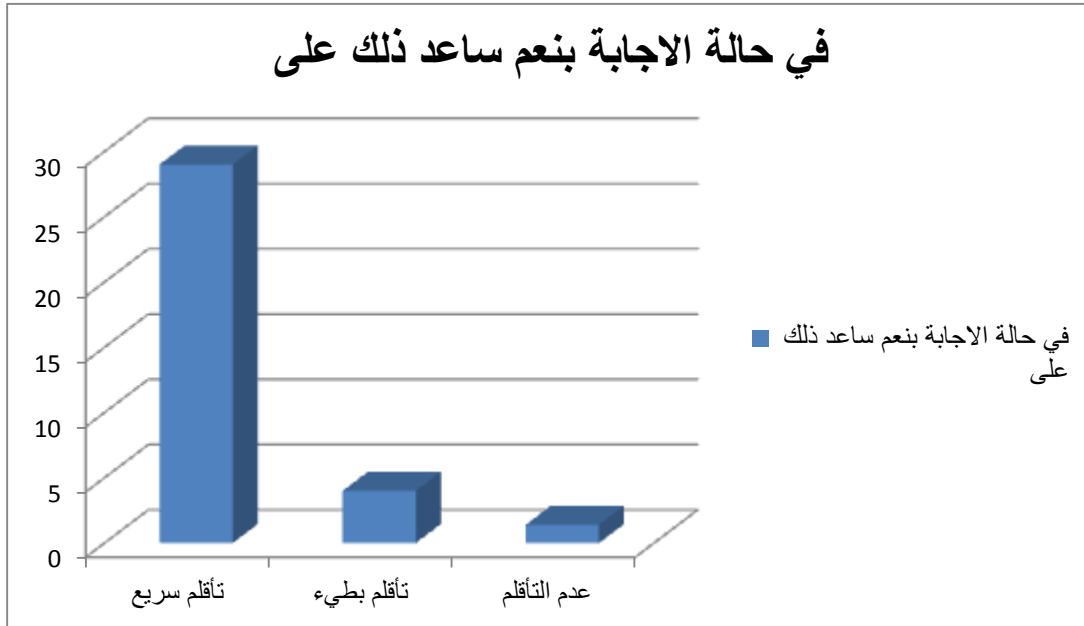
## الفصل العاشر: لجانته العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله

### و ممارساته داخل المؤسسة

وهو أمر يوضح لنا أن المنظومة الجامعية تهتم بالموارد البشري لديها و تسعى دائماً إلى تنمية مهاراته و سلوكياته، ومواكبة التغييرات و التطورات التكنولوجية أو مختلف أساليب العمل، حيث تعتبر عملية ضرورية من أجل تطوير الكفاءة و إبراز المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي والتحكم في مختلف أساليب التسيير و انجاز الأعمال بسرعة .

جدول رقم (51) يوضح في حالة تلقي التوجيه يساعد ذلك على التأقلم .

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة بنعم هل ساعد ذلك على
29.0%	80	تأقلم سريع
4.0%	11	تأقلم بطئ
1.4%	4	عدم التأقلم
34.4%	95	المجموع
65.6%	181	الاجابات المفقودة بالنظام
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (48) يوضح في حالة تلقي التوجيه يساعد ذلك على التأقلم

## و ممارساته داخل المؤسسة

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى تأقلم الذين تلقوا توجيهات اثناء بداية مشوارهم المهني بممارستهم للمهنة الحالية ، حيث أقر لنا أغلب مفردات البحث أنه ساعدهم ذلك على تأقلم سريع و شكالت بذلك الاتجاه العام، حيث قدرت نيبة ذلك بـ 29.0% أما الذين تلقوا تلك التوجيهات و لم تساعدهم على تأقلم سريع بل كان تأقلم بطئ قدرت نسبتهم بـ 4.0% في حين نجد أن الذين لم يتأقلموا بعد داخل المنظومة الجامعية قدرت نسبتهم بـ 1.4% . و هي نسبة ضعيفة جداً مقارنة مع سابقتها.

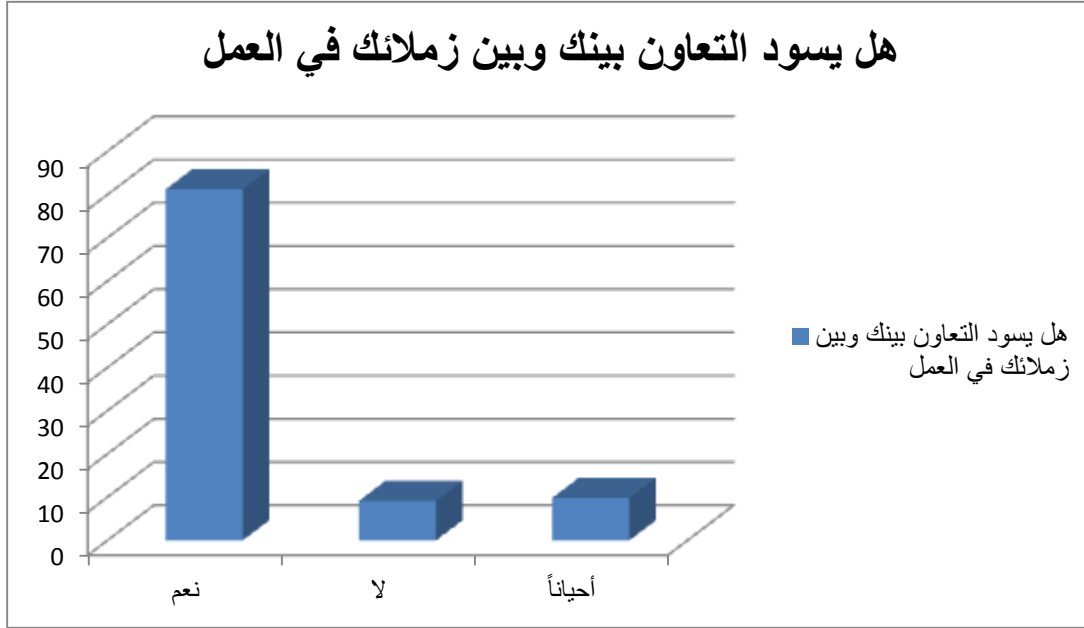
إن عملية التأقلم من عدمها تتعلق خاصة بشخصية الفرد و مدى انسجامه مع المنظومة ككل سواء مع الطلبة او الأساتذة الزملاء أو مع الإدارة ، فالجو العام السائد داخل هذه المنظومة يؤثر على درجة تأقلم الفرد فإذا كان هذا الجو مكهرب مثلاً و المنظمة الجامعية تتخبط بمشاكل يجعل الأستاذ يتهرب منها و من الاحتكاك المباشر مع جماعات العمل و العكس.

ثانياً : المشاركة الفعالة و البناءة للأستاذ الجامعي ضمن المؤسسة الجامعية

جدول رقم (52) يوضح وجود التعاون بين الزملاء في العمل .

هل يسود التعاون بينك و بين زملائك في العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	224	81.2%
لا	25	9.1%
أحياناً	27	9.8%
المجموع	276	100.0%

## الفصل العاشر: لجانته العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله و ممارساته داخل المؤسسة



شكل رقم (49) يوضح وجود التعاون بين الزملاء في العمل

من خلال استفسارنا للأساتذة عن قيمة التعاون الذي تسود الجماعة التي ينتمي إليها فقد اقرروا لنا اغلب مفردات البحث أنه يسود التعاون بينهم و قدرت نسبتهم بـ 81.2% أما الذين أجابوا بأنه أحياناً ما يتم ذلك قدرت نسبتهم بـ 9.8% و هو الحال كذلك للذين أجابوا بالنفي المطلق حيث لم تقل عليها النسبة بكثير حيث قدرت بـ 9.1% .

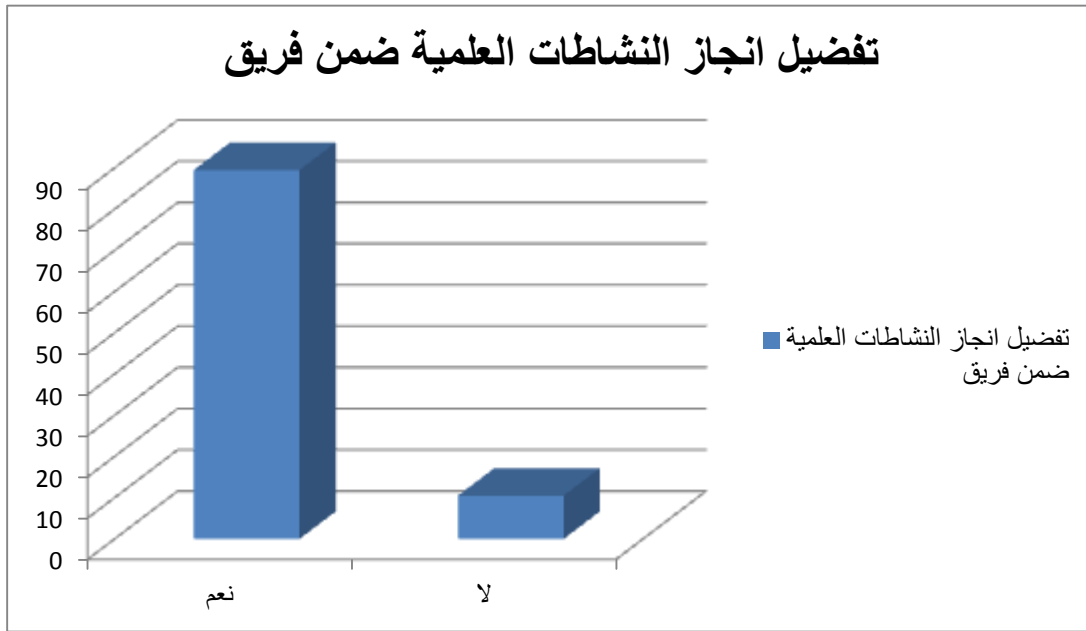
من ذلك نرى أن النسبة الأولى تعبر عبر عن مؤشر إيجابي نحو تطوير المؤسسة الجامعية و خلوها من النزاعات داخل العمل، كما نستنتج عن ذلك العلاقة التي تربط الأستاذ الجامعي بزملائه في العمل و تأثيرها على أدائه و انتماؤه للمؤسسة الجامعية.

و قد أوضحت دراسة هاوثون أن أثر الجماعة على سلوك الفرد أقوى بكثير من الظروف المادية، فالإحساس الفرد بالانتماء إلى الجماعة يحدث له الرغبة في التعاون و التقدير المتبادل و التي تعد من الركائز الأساسية في الرضا و الانتماء للعمل مما ينمي له شعوراً و كأنه جزءاً من مهنته.

الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأساتذة الجامعي دور في توجيه أفعالهم  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (53) يوضح كيفية تفضيل العمل و إنجاز البحوث العلمية .

هل تفضل العمل وإنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق	التكرار	النسبة المئوية
نعم	247	%89.5
لا	29	%10.5
المجموع	276	%100.0



شكل رقم (50) يوضح كيفية تفضيل العمل و إنجاز البحوث العلمية

يبين لنا الجدول أن أغلب مفردات البحث يفضلون إنجاز نشاطاتهم العلمية ضمن فريق ، حيث قدرت نسبتهم بـ %89.5 أما الذين يرون العكس فكانت نسبتهم اقل بكثير عن سابقتها حيث قدرت بـ %10.5 .

إن العمل كفريق واحد يساعد على الاشتراك بالأفكار التي من شأنها الخروج بأفضل نتائج العمل الجماعي ومنها يخرج الجميع وقد اكتسبوا الخبرات من بعضهم البعض.

كما أن العمل الجماعي يمكن من الاستفادة من المهارات التي يتميز بها كل فرد عن الآخرين و الأفكار التي تساعد على تطوير العمل، كما يسهل وضع حلول كثيرة لمشكلات العمل و عند استفسارنا عن سبب تفضيل الأساتذة للعمل ضمن فريق فقد كانت اجاباتهم كثيرة

و ممارساته داخل المؤسسة

و متنوعة لكنها كلها تصب في منحى واحد وهو مميزات او ايجابيات العمل الجماعي حيث أشار العديد من الأساتذة أن ذلك يعود إلى :

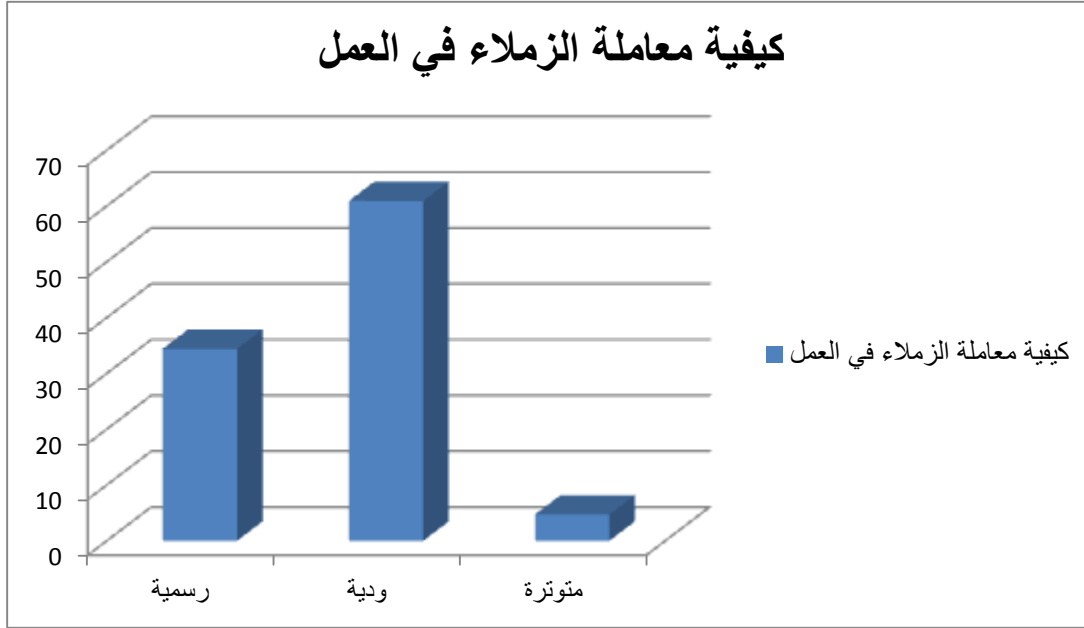
- 1- تبادل الاراء و التعاون و التشاور كفريق.
- 2- الخبرة في البحث و العمل ليس نفسها .
- 3- رفع الروح المعنوية للأفراد.
- 4- المنافسة البناءة بين افراد الجماعة الواحدة.
- 5- تحسين مستوى الأفراد الأقل كفاءة.
- 6- ابتكار أفكار جديدة بالتعاون.
- 7- تقليل الجهد و الضغط على كل شخص.
- 8- يصبح العمل اسهل و أجمل و أصدق.
- 9- يصبح الفريق له انتماء و حب و تقدير و بالتالي نشر الود فيما بينهم .
- 10- التخلص من بعض السلبيات المهنية كالفردية و الانانية .

أما الذين يرون العكس من ذلك فتعود حججهم إلى :

- 1- التمكن من السيطرة على جميع جوانب البحث.
- 2- لأنه غالبا الفريق لا يتماشى مع وتيرتي في العمل .
- 3- الخبرة في البحث و العمل ليست نفسها.
- 4- عدم ثقتي بكفاءة الكل.
- 5- ينجم عن ذلك كثرة الفوضى و عدم الانضباط .

جدول رقم (54) يوضح معاملة الزملاء لبعضهم في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	برأيك كيف هي معاملة الزملاء لك في العمل
34.4%	95	رسمية
60.9%	168	ودية
4.7%	13	متوترة
100.0%	276	المجموع



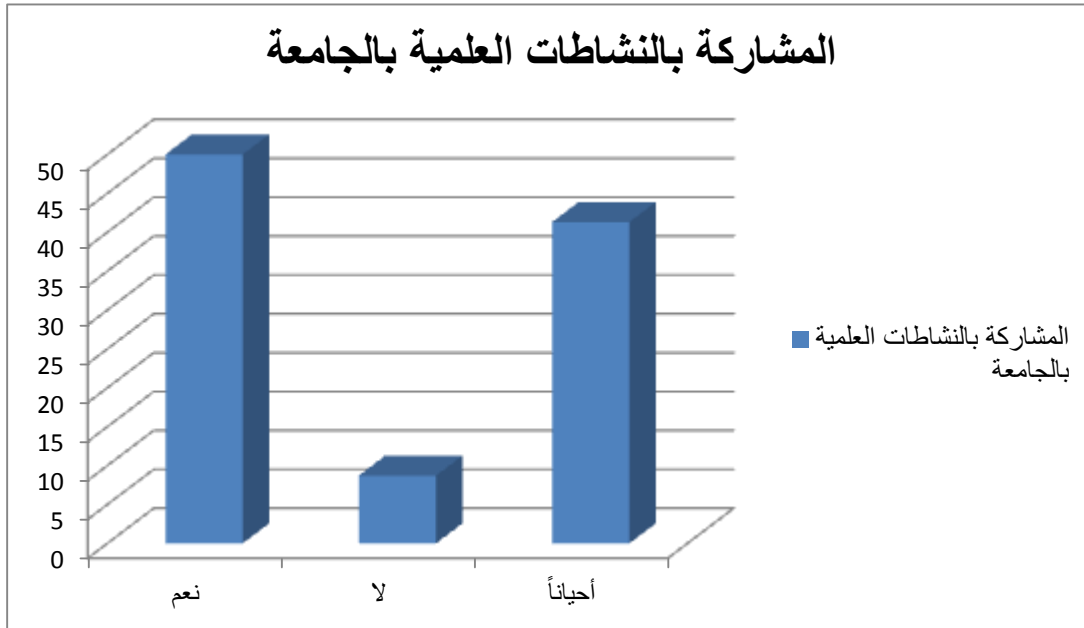
شكل رقم (51) يوضح معاملة الزملاء لبعضهم في العمل

من الجدول اعلاه يوضح لنا أن أغلب مفردات البحث تربطهم علاقة ودية مع زملائهم و قدرت نسبتهم بـ 60.9% تليها مباشرة الذين تربطهم علاقة رسمية في العمل فقط و قدرت نسبتهم بـ 34.4% ، أما الذين يشعرون ان هناك علاقة متوترة داخل المنظومة الجامعية فلم تتعدى نسبتهم 4.7% و هي بذلك اقل نسبة مسجلة مقارنة مع سابقها. من هذا نستنتج أنه هناك اعتباراً كبيراً للعلاقات الانسانية الودية داخل الحرم الجامعي و بين الأساتذة ، مما يساعدهم على استمرارية الخدمة و خلق جو مريح للعمل، ومن ذلك فالعلاقات الودية بين الزملاء تلعب دوراً بارزاً على بقاء و استمرارية و دوام المؤسسة و خلق هوية مشتركة لأعضائها.

الفصل العاشر: لجانهاذ العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (55) يوضح المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة .

هل تشارك في النشاطات العلمية بالجامعة المنتسب إليها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	138	50.0%
لا	24	8.7%
أحياناً	114	41.3%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (52) يوضح المشاركة بالنشاطات العلمية بالجامعة

يوضح لنا الجدول أن الأساتذة بجامعة أدرار أغلبهم يشاركون بالنشاطات العلمية المنتسبة للجامعة من ملتقيات و ندوات علمية... الخ حيث قدرت نسبة ذلك بـ 50.0% بينما نجد الذين عادة ما يشاركون في هذه النشاطات و ذلك للظروف قدرت نسبتهم بـ 41.3% أما الذين نفوا ذلك قدرت نسبتهم بـ 8.7% و هي بذلك شكلت اقل نسبة مسجلة بالجدول.

إذ يرجع الاقبال على المشاركة في هذه النشاطات نظراً لأهميتها في ضمان مواكبة التطور

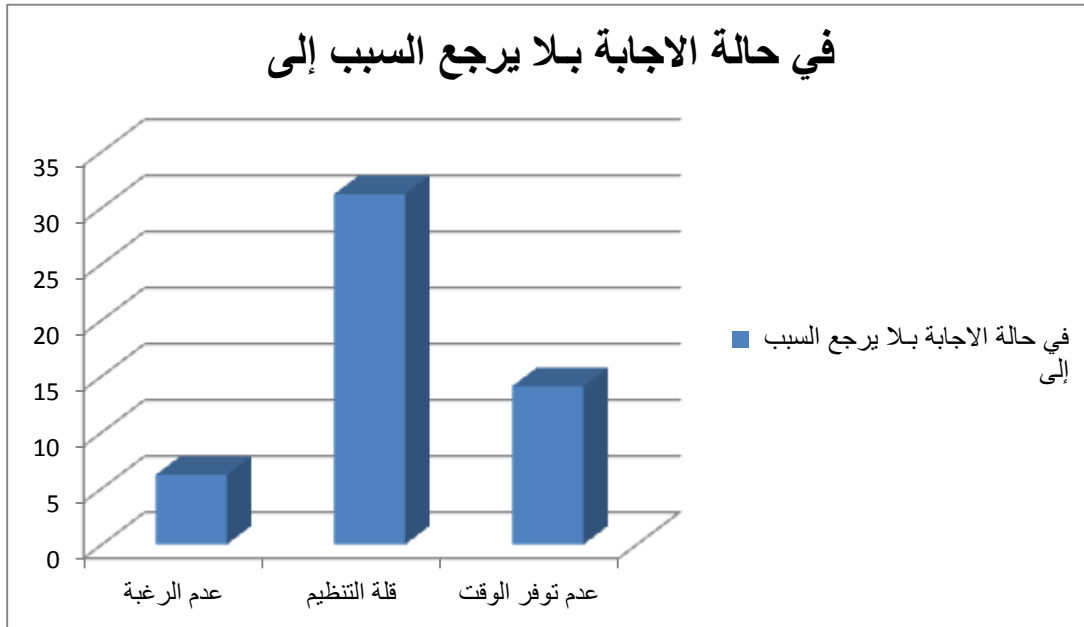


الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأساتذة الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

الذي يطرأ على البرامج الدراسية و طرق التدريس و تقنيات وسائل البحث .

جدول رقم (56) يوضح سبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة .

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الاجابة ب لا لما يرجع السبب
6.2%	17	عدم الرغبة
31.2%	86	قلة التنظيم
14.1%	39	عدم توفر الوقت
51.4%	142	المجموع
48.6%	134	الاجابات المفقودة بالنظام
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (53) يوضح سبب عدم المشاركة بالنشاطات العلمية بالجامعة

باستفسارنا عن سبب عدم مشاركة الأساتذة لتلك النشاطات العلمية فقد صرح لنا العديد منهم أن السبب يرجع بذلك إلى قلة التنظيم ، وقدرت نسبة ذلك بـ 31.2% أما الذين ارجعوا السبب في عدم توفر الوقت لهم قدرت نسبتهم بـ 14.1% ، و سجلت اقل نسبة للذين يرون أنه ليس هناك سبب يذكر فقط عدم الرغبة منهم و سجلت نسبتهم بـ 6.2%.

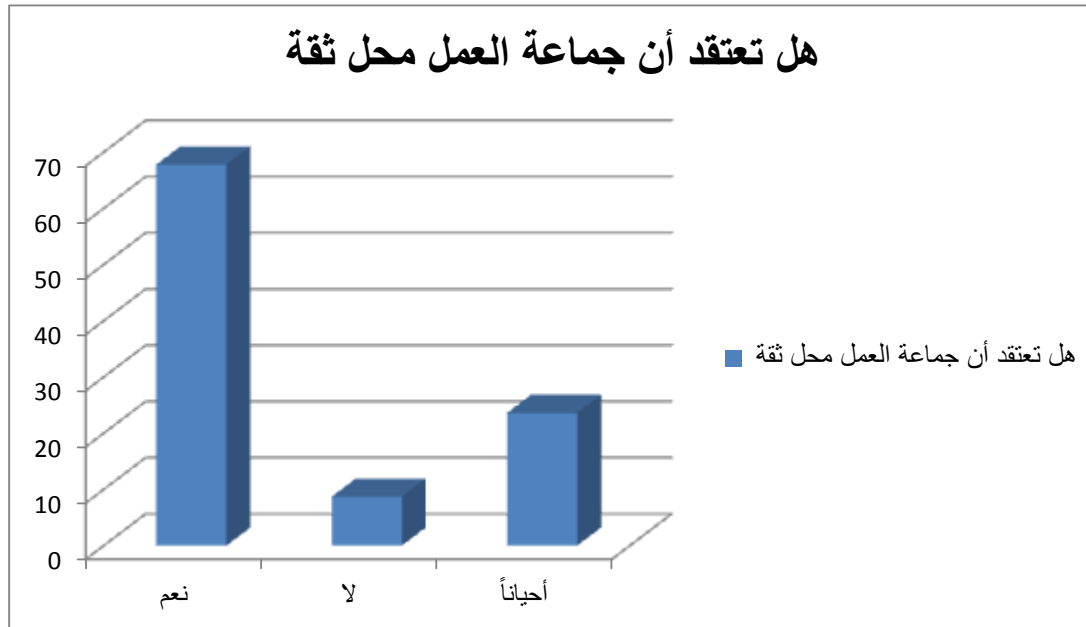
## و ممارساته داخل المؤسسة

ما يلاحظ من خلال هذا الجدول و ما يلفت الانتباه هو تصريح الاساتذة بقلة تنظيم للنشاطات العلمية بالجامعة و بذلك عدم جديتها سواء من حيث العمل بها أو التنظيم لها ،حيث تبقى في كثير من الأحيان حبراً على ورق مما يجعل الأساتذة في عزوف عنها و التماطل و التقاعس عليها و تفضيل الملتقيات و النشاطات الخارجية أيضاً هناك من يرى أن قلة التنظيم راجع إلى عدم توفر الاعلام الكافي ، حيث لا يدري الأستاذ بها رغم تواجده بالجامعة إلا حين القيام بفاعليتها أو توجه له دعوة الحضور ، و هناك من ارجع الأمر للجامعة ككل و قلة التكاليف خاصة الوطنية و الدولية .

في حين الذين أقرروا بعدم توفر الوقت فهو أمر راجع حسبهم نتيجة استحواذ الساعات الاضافية على معظم أوقاتهم.

## جدول رقم (57) يوضح مدى ثقة جماعة العمل غير الرسمية .

هل تعتقد أن جماعة العمل غير الرسمية محل ثقة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	187	67.8%
لا	24	8.7%
أحياناً	65	23.6%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (54) يوضح مدى ثقة جماعة العمل

### و ممارساته داخل المؤسسة

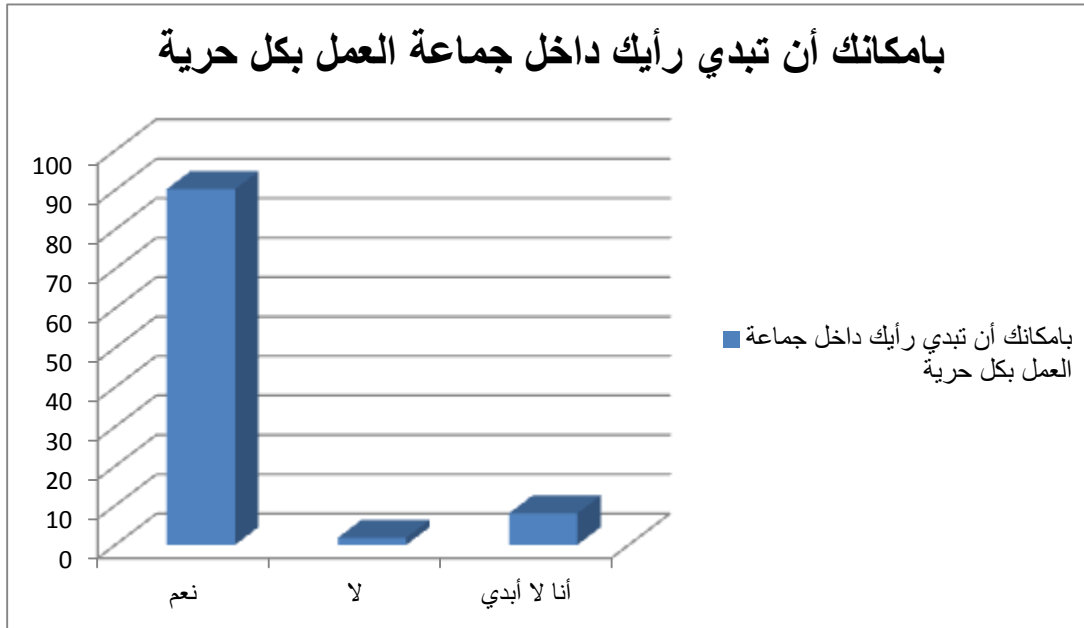
يوضح الجدول اعلاه مدى اعتقاد الأستاذ الجامعي بثقة الجماعة التي ينتمي إليها، حيث صرح لنا اغلب مفردات البحث عن تواجد ثقة بين افراد الجماعة التي ينتمي عليها و قدرت نسبة ذلك بـ 67.8% بينما نجد أنه هناك 23.6% من مفردات البحث الذين يعتقدون انه عادة ما تتواجد هذه الثقة و هو امر راجع لطبيعة الظروف بينهم أو للموقف الذي قد يطرأ داخل الجماعة في عبر فقط 8.7% عن عدم تواجد الثقة بين افراد الجماعة المنتمين إليها.

ان العمل بروح الجماعة او العمل بروح الفريق او العمل بروح معنوية عالية يعني بالضرورة تلك الروح او الشعور بالثقة والرضا السائد في الجماعة، وبثقة الفرد بدوره في الجماعة. وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة ، إذن فالثقة تتكون من الروح المعنوية لمجموع أفراد هذه الجماعة. و تتجاوز بذلك أيضاً مفهوم التضامن لأنها لا تشمل على التضامن والتلاحم فقط بل وتوجب أيضاً الاندماج الشديد بالفريق. ومن معايير الثقة تماسك الجماعة وخاصة إذا كان تماسك الجماعة نابعا من ذاتها وليس مفروضا عليها من سلطة خارجية ، فالثقة تشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة ، كما تشير الى الإحساس بالرضا عن العمل والحماس حين أدائه ، والى زيادة قدرة الجماعة على مقاومة الخطر الخارجي الذي يهدد كيان الجماعة ، وكلما ارتفعت درجة الثقة بين أعضاء الجماعة كلما توحدت اكثر و تشابهت مشاعر أعضائها وتقمصت مبادئها ، و أصبحت جزءا من كيانه الشخصي ، و أصبحت شخصيته والجماعة شيئا واحداً ، ويصبح بعد ذلك لا يهتم بالملكية الخاصة ولا يفرق بين ما هو ملك له وما هو ملك للجماعة. أي توحد الفرد مع أيديولوجية الجماعة (فلسفتها و أهدافها ومبادئها ومثلها وأخلاقياتها).

الفصل العاشر: لجانهاذ العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (58) يوضح إمكانية إبداء الرأي داخل جماعة العمل.

هل بإمكانك أن تبدي رأيك داخل جماعة العمل بكل حرية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	249	90.2%
لا	5	1.8%
أنا لا أبدي	22	8.0%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (55) يوضح إمكانية إبداء الرأي داخل جماعة العمل

من الجدول أعلاه يوضح لنا أن أغلب مفردات البحث بإمكانهم إبداء آراءهم بكل حرية داخل الجماعة المنتمين إليها ، حيث قدرت نسبتهم بـ 90.2% ، بينما نجد فقط 8.0% من مجموع مفردات البحث الذين يجدون أنفسهم هم باستغناء عن إبداء آرائهم بالرغم من إمكانية ذلك، في حين نجد ما قدرت نسبته 1.8% فقط الذين ليس بإمكانهم الإدلاء بآرائهم و هي بذلك أقل نسبة مسجلة بالجدول .

إن حرية التعبير تعتمد على التفاعلات الاجتماعية ، فيمكن القول أنه عن طريق التواصل يستطيع الفرد خلق علاقات وترابط مع الآخرين وبالدخول في مناقشات مع الآخرين سوف

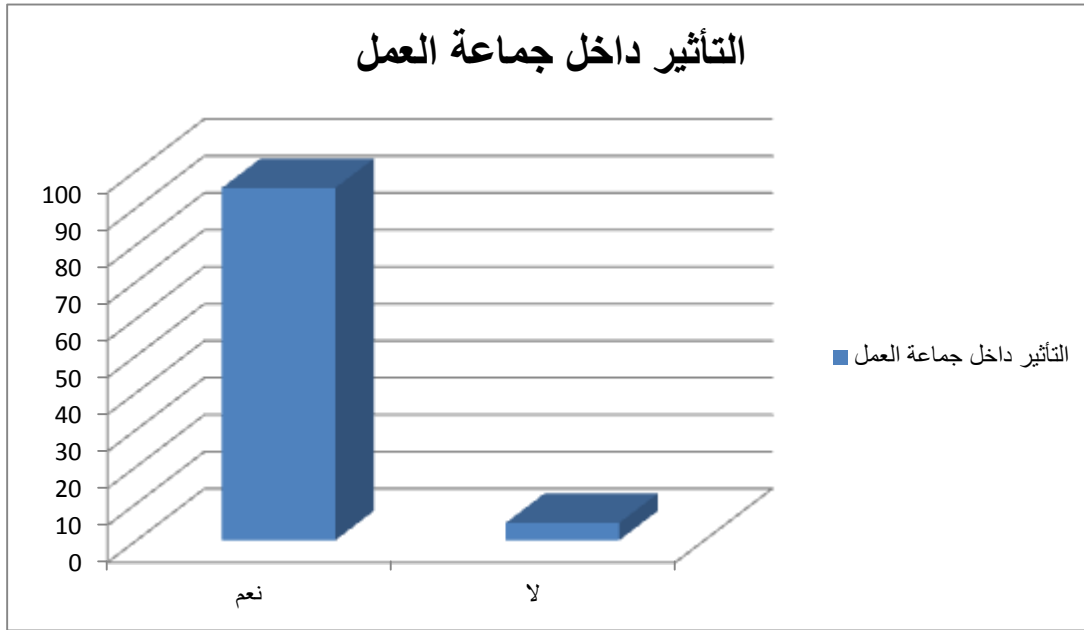
## الفصل العاشر: لجانته العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله

### و ممارساته داخل المؤسسة

يساهم الفرد في خلق أفكار بناء و تماسك اكثر للجماعة و الاعتماد على بعضها كما يساهم في تطوير المعرفة في المجتمع.

جدول رقم (59) يوضح تأثير المبحوثين على جماعة العمل المنتسبين إليها.

هل لديك تأثير داخل جماعة العمل المنتسب إليها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	263	95.3%
لا	13	4.7%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (56) يوضح تأثير المبحوثين على جماعة العمل المنتسبين

من الجدول اعلاه يتضح لنا أن ما نسبته 95.3% من مجموع مفردات البحث بإمكانهم التأثير على جماعة العمل المنتسبين إليها و هي بذلك شكلت أعلى نسبة ، في حين الذين ليس بإمكانهم التأثير على جماعة العمل فلم تتجاوز نسبتهم 4.7% من مجموع مفردات البحث و هي بذلك اقل نسبة بالجدول.

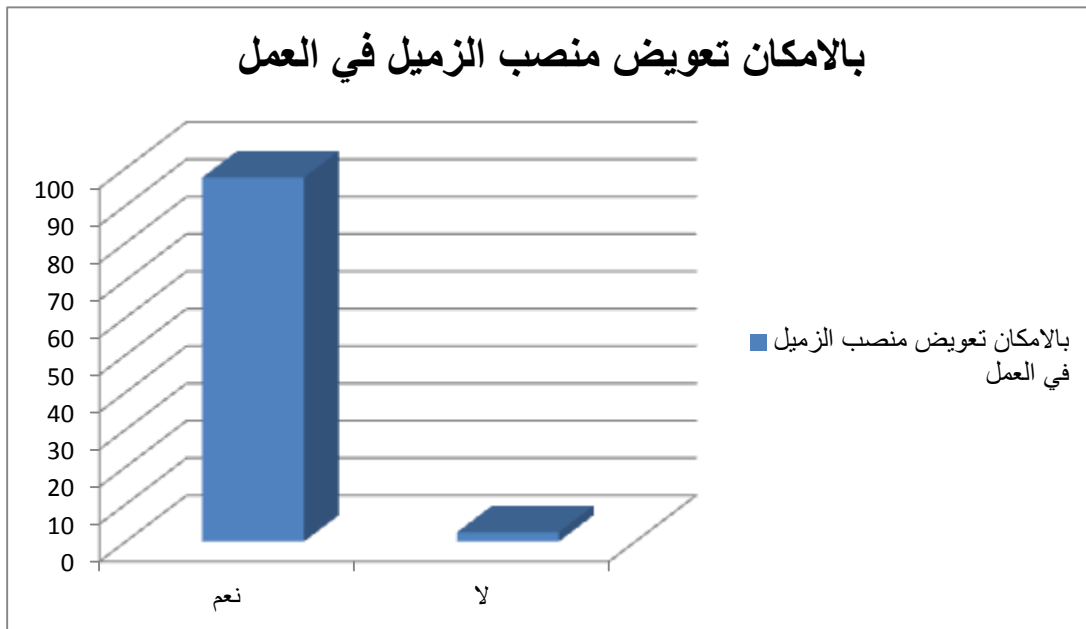
و من ذلك نخلص القول إلى أنه للجماعة تأثير على سلوك الأفراد و العكس فهي تساعد الأفراد على تمثّل اتجاهات وقيم ومعايير واتخاذ مواقف سلوكية ، والتعبير عن تجاربهم

## و ممارساته داخل المؤسسة

الشخصية الذاتية والجماعية ، كما تساهم أيضا في تعديل السلوكيات الفردية وتغييرها خاصة القيم السلبية المستهجنة كالأنانية والحقد والتنافس غير المشروع ، ومن المهم الإشارة إلى أن آثار الجماعة على الأفراد قد لا تكون ايجابية في كل الأحيان ، فهناك بعض الجماعات ذات التأثير السلبي على الأفراد المنتمين إليها حيث قد تؤدي الجماعة إلى انحرافات سيئة في سلوك الأفراد كما قد تؤدي هذه الجماعات إلى اعتناق الأفراد داخلها للعديد من القيم الهدامة الضارة بالمجتمع، بالإضافة إلى ما قد تحرم هذه الجماعات أفرادها من فرص للرفق الأخلاقي والمكانة الاجتماعية المرموقة وغيرها من الصفات والمزايا المرغوب فيها لدى الأفراد الأسوياء.

جدول رقم (60) يوضح إمكانية تعويض منصب أحد الزملاء في حالة غيابه لطارئ .

هل بإمكانك تعويض منصب زميلك في العمل إذا طلب منك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	269	97.5%
لا	7	2.5%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (57) إمكانية تعويض منصب احد الزملاء في حالة غيابه لطارئ

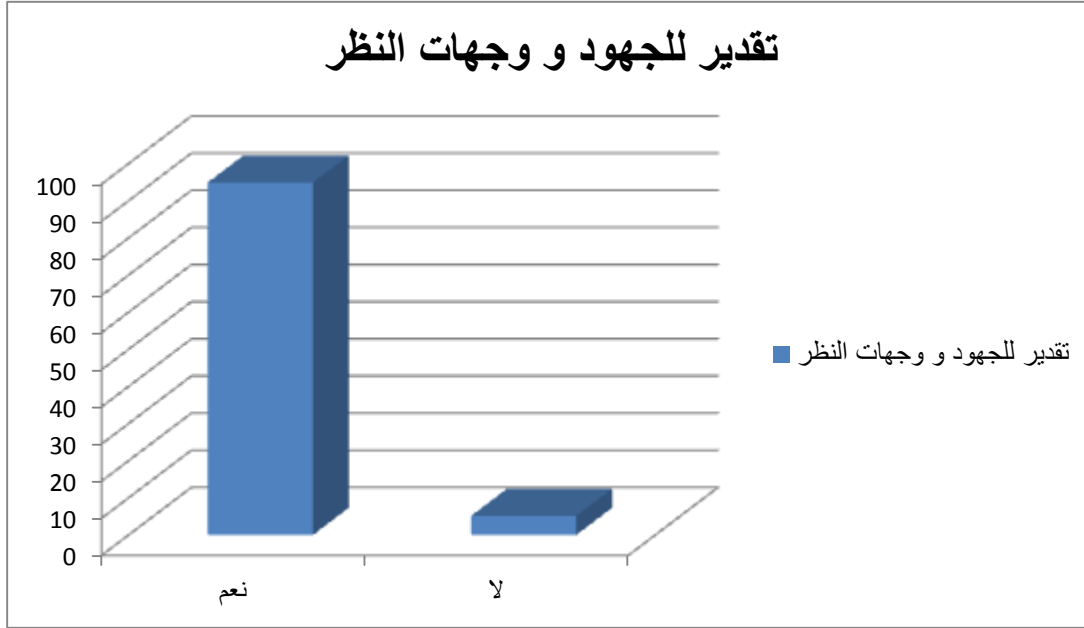
## و ممارساته داخل المؤسسة

يوضح لنا الجدول اعلاه امكانية تعويض الأستاذ لزميله في العمل في حالة غيابه لطارئ، حيث عبرت النتائج الامبريقية على أنه أغلب الأساتذة يوافقون على ذلك و قد سجلت بذلك أعلى نسبة قدرت بـ 97.5% ، في حين الذين رفضوا كانت نسبتهم قليلة جداً مقارنة مع سابقتها حيث قدرت بـ 2.5% .

تميز الجماعة بعدة خصائص كالتجمع والتماسك والانسجام فضلا عن خاصية الانتماء والعمل الجماعي من أجل تحقيق هدف مشترك، وتبادل التفاعلات والأدوار والوظائف. و بالتالي، تتطلق الجماعة في أداء مهماتها ومسؤولياتها من أهداف مسطرة مضبوطة لتحقيقها في مجالات معينة بوسائل محددة مع تقويمها وتحديد نقط الضعف والقوة قصد الأخذ بمبدأ التغذية الراجعة لذا و في حالة غياب أحد أطراف هذه الجماعة نجد تعويض مباشر لأحد الزملاء دون عناء يذكر و هو ما وافق عليه اغلب الأساتذة بجامعة أدرار

جدول رقم (61) يوضح وجود تقدير للجهود و وجهات النظر داخل الجماعة .

هل يسود داخل الجماعة التي تنتمي إليها تقدير للجهود	التكرار	النسبة المئوية
نعم	262	94.9%
لا	14	5.1%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (58) يوضح وجود تقدير للجهود و وجهات النظر داخل

الجدول اعلاه يبين لنا مدى أهمية تقدير للجهود و وجهات النظر بين أعضاء الجماعة، حيث أقر أغلب مفردات البحث أنه هناك تقدير للجهود و قد سجلت بذلك نسبة قدرت بـ 94.9% أما الذين يرون أنه ليس هناك اي تقدير لجهودهم فقد سجلت نسبتهم 5.1% و هي بذلك كانت اقل نسبة بالجدول.

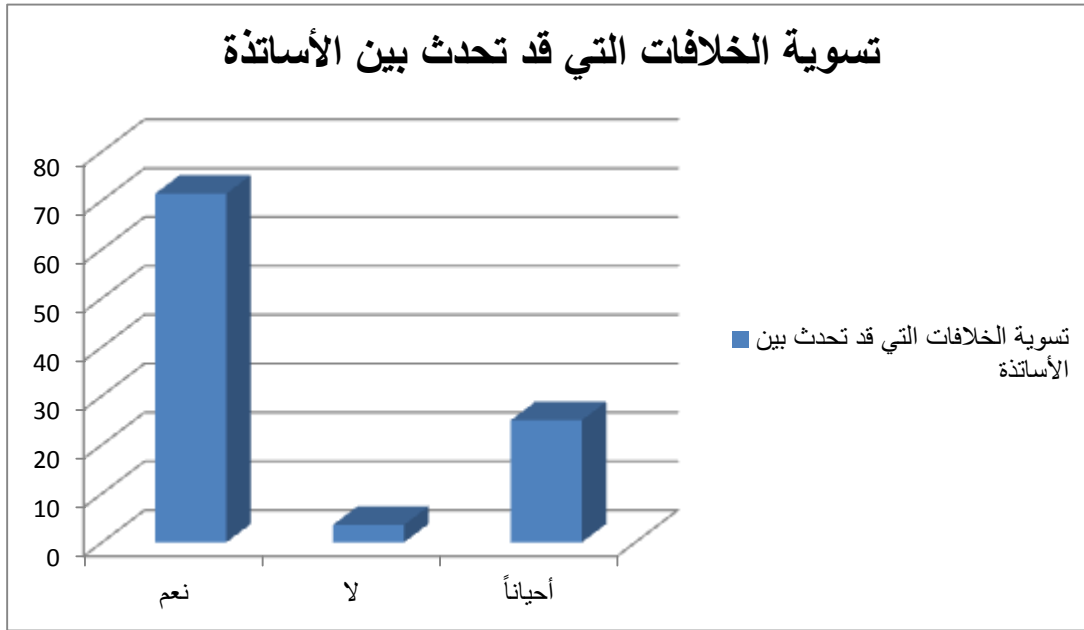
يوجد الكثير من النظريات بعلم النفس والسلوكيات التي تتناول كيفية تحفيز الفرد وإدارته ومن الطبيعي ان لا تكون استجابة جميع الاعضاء لنفس التصرف تؤدي بالحثم لنفس النتيجة و من ذلك نجد انه اغلب العاملين يؤثر فيهم تقدير جهوهم بشكل جيد ويجعلهم يقدموا مجهود اكبر في حين ان البعض لا تؤثر فيه عملية تقدير المجهود وانما تؤثر فيه المكافآت المادية فتقدير للجهود و وجهات النظر له أثر كبير فهو يمنح الثقة في نفس الموظفين و التفاني والابداع وااثبات الذات وبالتالي يكون عطاؤهم وتفانيهم أكبر بما انهم لقوا التقدير وبالتالي ينعكس على حسن سير العمل



الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (62) يوضح وجود تسويات للخلافات التي قد تنشأ بين جماعة العمل .

هل هناك تسويات للخلافات التي قد تنشأ بينكم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	197	71.4%
لا	10	3.6%
أحياناً	69	25.0%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (59) يوضح وجود تسويات للخلافات التي قد تحدث داخل الجماعة

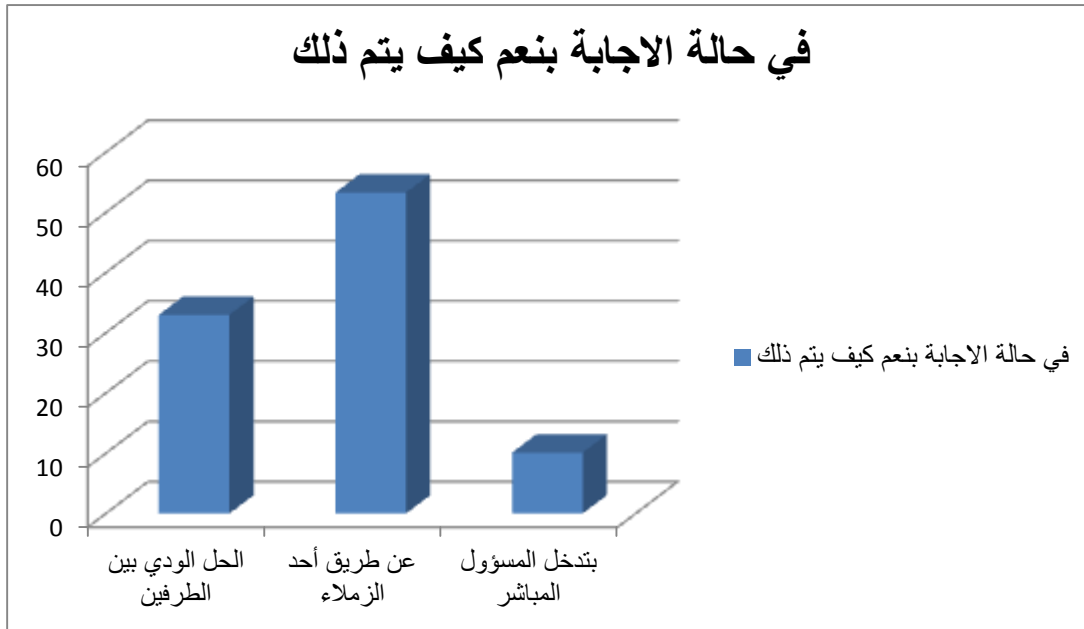
يوضح لنا الجدول التالي في حالة وجود خلافات هل هناك تسوية لتلك المشاكل حيث أقر أغلب مفردات البحث بوجود ذلك و قد شكلت بذلك أعلى نسبة قدرت بـ 71.4% بينما الذين أجابوا أنه أحياناً ما يتم ذلك فقدرت نسبتهم بـ 25.0% ، أما الذين نفوا نهائياً ذلك فكانت اقل نسبة تذكر قدرت بـ 3.6%.

من البديهي أن تحدث نزاعات العمل ، لان لها مسببات مباشرة تتعلق بظروف العمل وشروطه و التي قد ترتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية. و الجدول التالي سوف يوضح لنا أكثر كيفية حل تلك الخلافات .

الفصل العاشر: لجان حل العمل التي ينتمي لها الأساتذة الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (63) يوضح كيفية حل الخلافات التي قد تحدث داخل جماعة العمل.

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الاجابة ب نعم كيف يتم ذلك
33.0%	91	الحل الودي بين الطرفين
53.3%	147	عن طريق أحد الزملاء (الأساتذة)
10.1%	28	بتدخل المسؤول المباشر
96.4%	266	المجموع
3.6%	10	الاجابات المفقودة بالنظام
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (60) يوضح كيفية حل الخلافات التي قد تحدث داخل جماعة العمل

قصد معرفة مدى التماسك بين أعضاء الجماعة و قصد معرفة وسيلة الضبط الأكثر انتهاجاً داخل المؤسسة حول وقوع و تسوية الخلافات التي قد تنشأ بين جماعة الأساتذة داخل الحرم الجامعي، و الذي تفرع عن هذا السؤال أربع اقتراحات كما هو موضح في الجدول أعلاه، فقد تبين بعد عمليتي التفريغ و التوبيخ أن أعلى نسبة سجلت للذين تتم تسوية تلك النزاعات أو الخلافات الواقعة بين الاساتذة عن طريق الزملاء في العمل ( تدخل

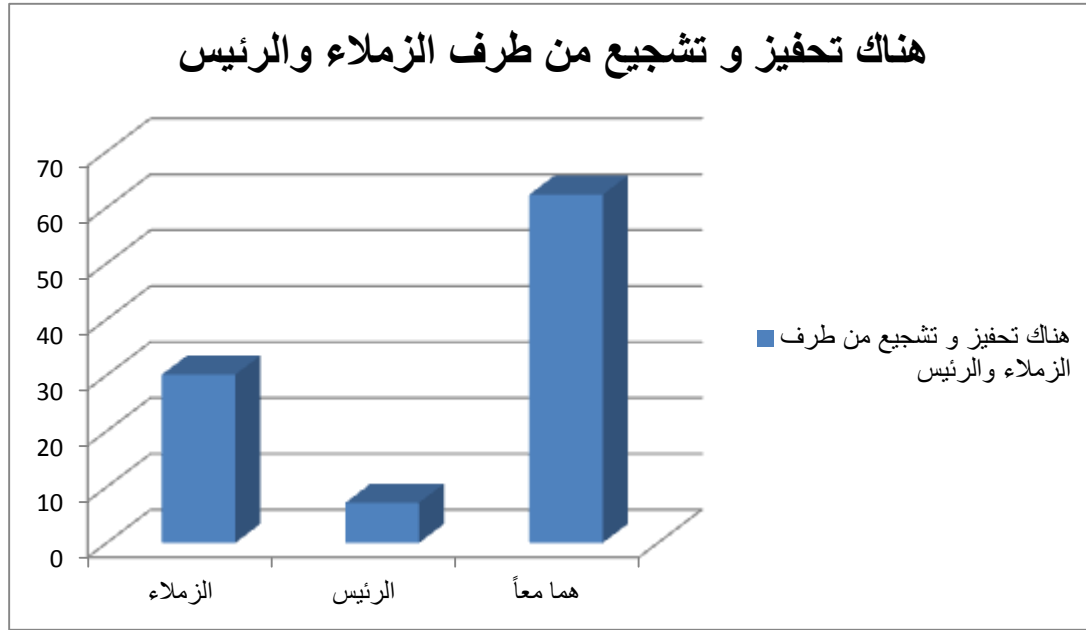
## و ممارساته داخل المؤسسة

الأساتذة ) ، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 53.3% بينما يرى البعض أن الطريقة المثلى و السارية في حل الخلافات التي قد تنشأ بينهم هي عن طريق الحل الودي بين الطرفين ، وقد سجلت بذلك نسبة لا تقل عن 33.0% من مجموع مفردات العينة ، بينما سجلت اقل نسبة مسجلة بالجدول و التي تعود للذين يرون أن التسوية تكون مباشرة بتدخل الرئيس المباشر حيث قدرت نسبتهم بـ 10.1%.

من ذلك نخلص أن الحل الأمثل الذي يراه الأساتذة و المعمول به هو تسوية الخلاف بين الأعضاء فقط دون اللجوء إلى الاجراءات الرسمية أو الحل الودي بين طرفي النزاع لاغير خاصة في ظل العلاقة الودية التي تربط الأساتذة فيما بينهم . بعيداً عن تدخلات المشرف أو المسؤول المباشر الذي غالباً ماتكون اجراءات الصلح ذات الطابع الرسمي و إيحائها للإدارة أو عرضها على المجلس التأديبي ، و بحكم العلاقة التي تربط أفراد المهنة الواحدة نجدهم يفضلون حل نزاعاتهم فيما بينهم سواء بالتفاهم بين طرفي النزاع أو مباشرة بتدخل زملائهم الاخرين.

## جدول رقم (64) يوضح وجود تحفيز و تشجيع للجهود بالجامعة .

هل تشعر أن هناك تحفيز و تشجيع من طرف الزملاء أو الرئيس	التكرار	النسبة المئوية
الزملاء	83	30.1%
الرئيس	20	7.2%
هما معا	172	62.3%
لا يوجد	1	0.4%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (61) يوضح وجود تحفيز و تشجيع للجهود بالجامعة

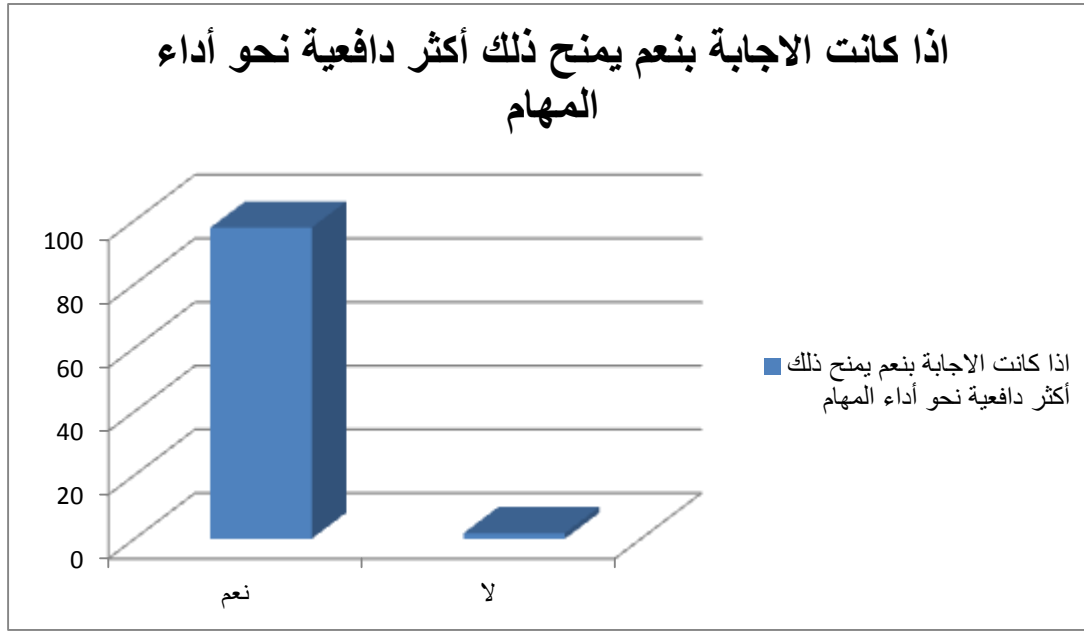
من الجدول أعلاه و الذي يوضح لنا التحفيزات و التشجيعات التي يتلقاها الأستاذ الجامعي حيث بينت لنا نتائج الجدول أن أغلب مفردات البحث يقرون على انه هناك تحفيزات من طرف المسؤول العمل و كذا من طرف الزملاء حيث عبرت الاجابة التي كان مادها معاً نسبة قدرت بـ 62.3% أما الذين يرون أنفسهم أنهم يتلقون تحفيزات من طرف الزملاء فقط فقد قدرت نسبتهم بـ 30.1% فين عبرت اقل نسبة للذين يتلقون هذه التحفيزات من طرف الرئيس و بذلك عبرت نسبتهم بنسبة لا تزيد عن 7.2% .

إن تحسين الأجواء المحيطة بالموظف تمكن من توفير الإشباع لحاجات الأفراد الاجتماعية والذاتية و قد يكون ذلك من خلال تشجيع الأساتذة و تحفيزهم من حين لآخر و قد يأخذ ذلك عدة اشكال منها الاستماع لشكاويهم و محاولة ايجاد الحلول ، و كذا اشتراكهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمنحى التعليمي أو البرنامج عامة و ما يخص القسم... الخ ، و احساسهم بأهمية مايقدمونه و كذا التوافق الاجتماعي وحب الزملاء، إن الشعور بالحب والترابط بين الأساتذة بعضهم ببعض يؤدي إلى التعاون وتحقيق إنتاجية مرتفعة .

الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (65) يوضح في حالة وجود تحفيز فإن ذلك يمنح أكثر دافعية للعمل .

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الإجابة ب نعم هل تعتقد أن ذلك يمنحك أكثر دافعية نحو أدائك مهامك
%97.8	270	نعم
%1.8	5	لا
%99.6	275	المجموع
%4	1	الاجابات المفقودة بالنظام
%100.0	276	المجموع



شكل رقم (62) يوضح في حالة وجود تحفيز فإن ذلك يمنح أكثر دافعية للعمل

من خلال الجدول أعلاه يوضح لنا عن أثر تقديم التحفيز و التشجيعات على منح أكثر دافعية نحو العمل ، حيث أكد لنا أغلب مفردات البحث بذلك و قدرت نسبتهم بـ 97.8% في حين لم تتعدى نسبة الذين نفوا ذلك 1.8% و هي بذلك قد سجلت اقل نسبة مقدرة بالجدول

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال، في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج

## الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله

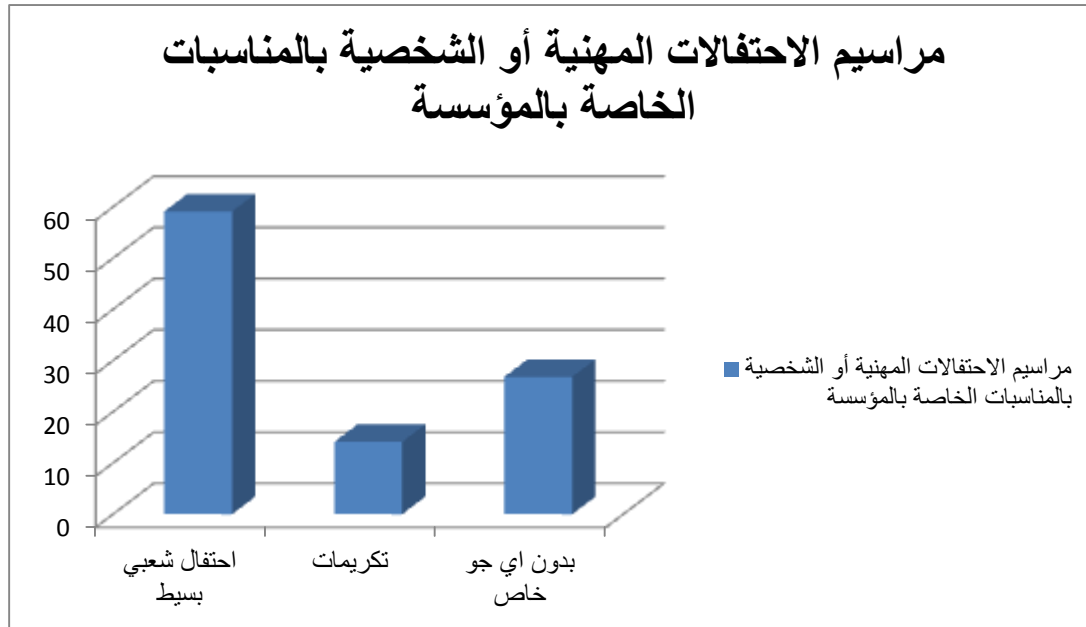
### و ممارساته داخل المؤسسة

على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة لذلك، وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحوافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء.

فالدافع يؤدي إلى سلوك معين للفرد، ويتحدد هذا السلوك اعتماداً على قوة الدافع

جدول رقم (66) يوضح مراسيم الاحتفالات المهنية أو الشخصية بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	كيف هي مراسيم الاحتفالات المهنية أو الشخصية بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة
59.1%	163	احتفال شعبي بسيط
14.1%	39	تكريمات
26.8%	74	بدون أي جو خاص
100.0%	276	المجموع



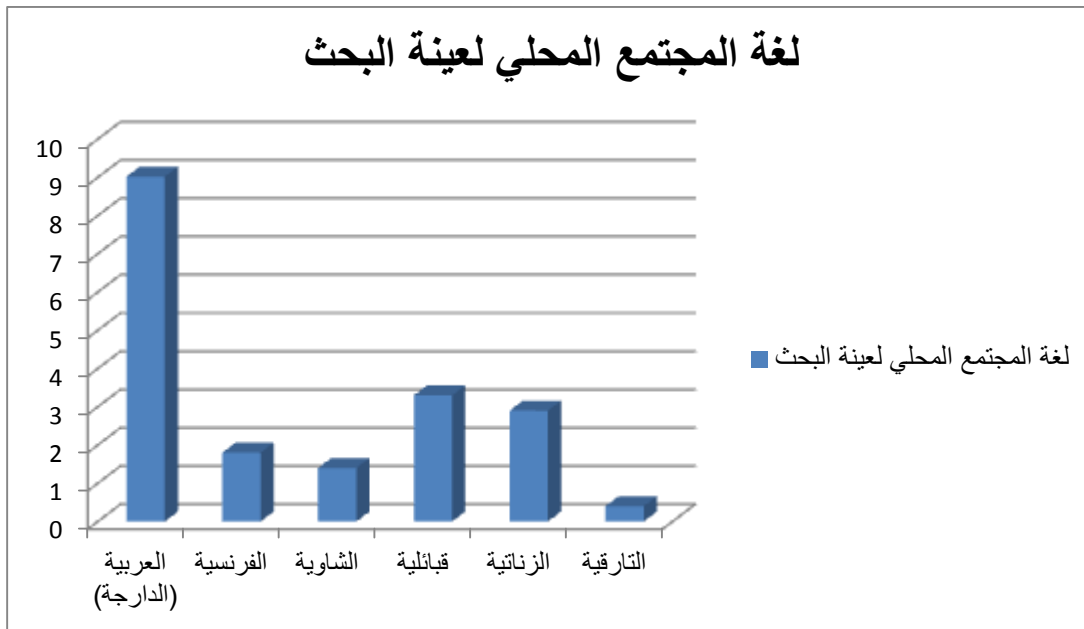
شكل رقم (63) يوضح مراسيم الاحتفالات بالمناسبات المهنية بالمؤسسة

## و ممارساته داخل المؤسسة

يوضح لنا الجدول أعلاه مراسيم الاحتفالات مهنية كانت أو شخصية الخاصة بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة ، حيث أقر لنا أغلب مفردات البحث أنه يكون ذلك عن طريق احتفال شعبي بسيط و قدرت نسبة ذلك بـ 59.1% بينما نجد 26.8% من مجموع مفردات العينة يرون أن ذلك بدون اي جو خاص يذكر في حين سجلت اقل نسبة للذين اقرروا لنا ان ذلك يكون عن طريق تكريمات .

جدول رقم (67) يوضح لغة المجتمع المحلي للمبحوثين .

النسبة المئوية	التكرار	ما لغة المجتمع المحلي لديك
90.2%	249	العربية (الدارجة)
1.8%	5	الفرنسية
1.4%	4	الشاوية
3.3%	9	قبائلية
2.9%	8	الزناتية
0.4%	1	التارقية
100.0%	276	المجموع



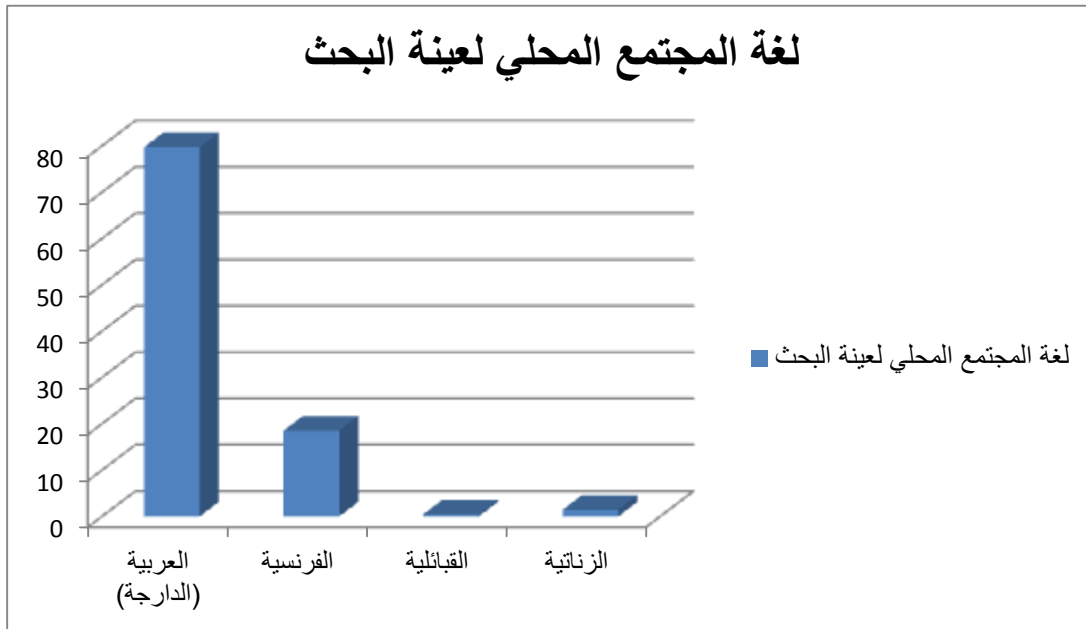
شكل رقم (64) يوضح لغة المجتمع المحلي للمبحوثين

## الفصل العاشر: لجانته العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله

### و ممارساته داخل المؤسسة

يوضح لنا الجدول لغة المجتمع المحلي لمجموع مفردات البحث حيث نجد أن اغلب مفردات البحث يتحدثون عربية (دارجة) و قدرت نسبتهم بـ 90.2% في حين نجد نسبة القبائل تليها مباشرة بجامعة ادرار حيث قدرت بـ 3.3% بينما سجلت الفرنسية و الشاوية ثم الزناتية و الترقية اقل النسب على التوالي بنسب قدرت بـ 1.8% ، 1.4% ثم 2.9% و 0.4%  
جدول رقم (68) يوضح اللغة المتحدث بها داخل التنظيم .

النسبة المئوية	التكرار	ما اللغة التي يتحدثون بها داخل التنظيم
79.7%	220	العربية (الدارجة)
18.5%	51	الفرنسية
0.4%	1	قبائلية
1.4%	4	الزناتية
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (65) يوضح اللغة المتحدث بها داخل التنظيم

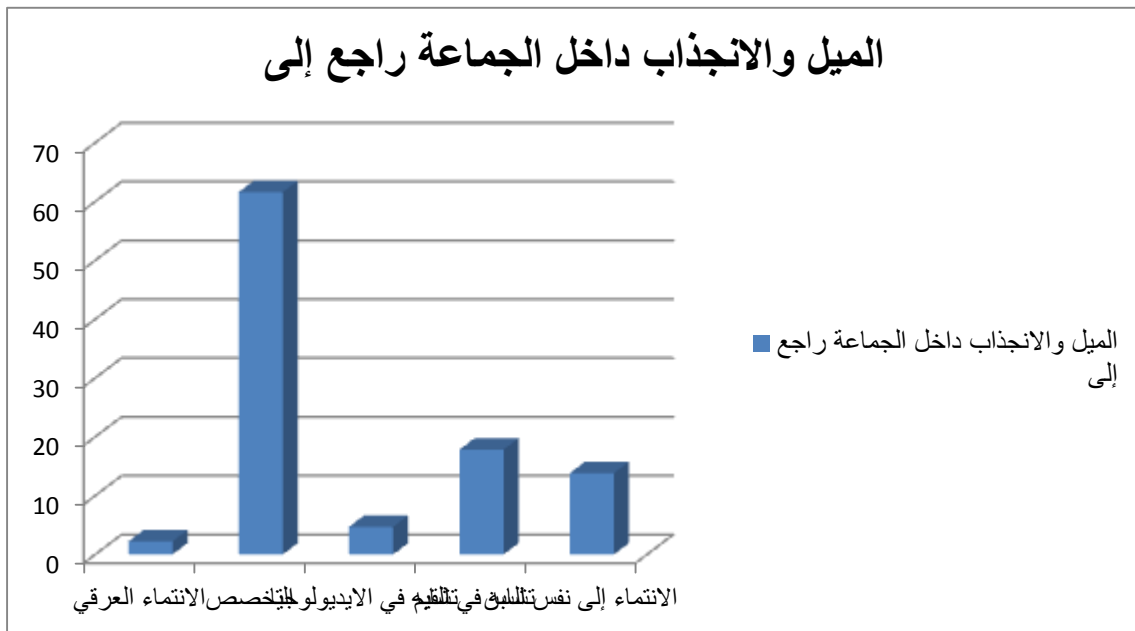


## و ممارساته داخل المؤسسة

من خلال استفسارنا عن اللغة التي يتحدث بها الاساتذة فيما بينهم أقر لنا أغلب مفردات البحث أنهم يتحدثون العربية (الدارجة) و سجلت بذلك نسبة قدرت بـ 79.7% لتليها مباشرة الذين أقروا لنا ان لغة التنظيم هي الفرنسية 18.5% حيث من خلال التفريغ لفت انتباهنا أن معظمهم من كلية العلوم و التكنولوجيا و هو أمر يتطلب ذلك نتيجة لطبيعة التخصص في حين سجلت الذين يتحدثون الزناتية و القبائلية اقل النسب ، حيث قدرت بـ 1.4% ، 0.4% على التوالي.

جدول رقم (69) يوضح سبب الميل و الانجذاب لجماعة العمل.

النسبة المئوية	التكرار	ميلك و انجذابك داخل الجماعة هل هو راجع إلى
2.2%	6	الانتماء العرقي
61.6%	170	التخصص
4.7%	13	تشابه في الايديولوجيات
17.8%	49	تشابه في القيم
13.8%	38	الانتماء إلى نفس السن
100.0%	276	المجموع



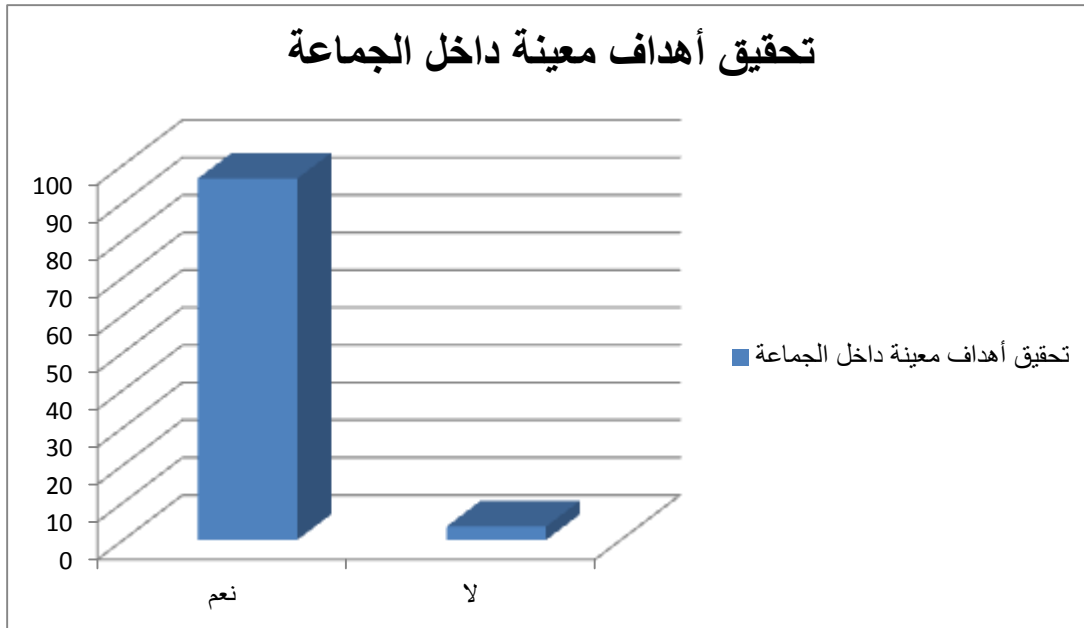
شكل رقم (66) يوضح سبب الميل و الانجذاب لجماعة العمل

## و ممارساته داخل المؤسسة

يوضح لنا الجدول أعلاه أسباب الميل و الانجذاب نحو جماعة معينة دون الأخرى حيث أقر لنا أغلب مفردات البحث أن السبب في ذلك يعود إلى التخصص بالدرجة الأولى حيث قدرت نسبة ذلك بـ 61.6% بينما يجد الذين ينضمون إلى جماعة معينة السبب في ذلك يعود إلى التشابه في القيم ، حيث قدرت نسبتهم بـ 17.8% لتليها مباشرة الذين ينجذبون نحو الجماعة نتيجة لإنتماء إلى نفس السن و قدرت نسبتهم بـ 13.8% و سجلت أقل النسب تقديراً للذين أقرروا لنا ان السبب يعود إلى التخصص فالانتماء العرقي و قد سجلت نسبتهم بـ 4.7% و 2.2% على التوالي .

جدول رقم (70) يوضح تحقيق اهداف داخل الجماعة .

هل تعتقد أنك تحقق أهداف معينة داخل جماعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	266	96.4%
لا	10	3.6%
المجموع	276	100.0%



شكل رقم (67) يوضح تحقيق الأهداف داخل جماعة العمل

يوضح لنا الجدول أعلاه امكانية تحقيق أهداف معينة داخل جماعة العمل ، حيث أقر لنا

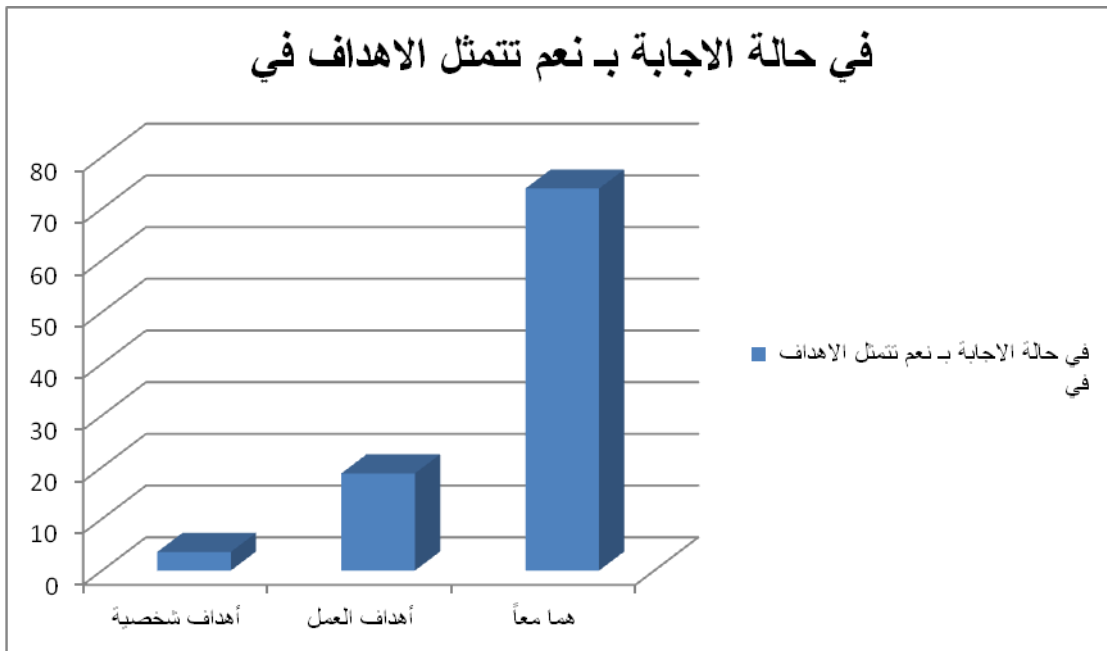
## و ممارساته داخل المؤسسة

اغلب مفردات البحث بذلك ، و قدرت نسبة ذلك بـ 96.4% بينما يرى الأقلية من ذلك انهم لا يحققون اية أهداف قدرت نسبتهم بـ 3.6%

من ابرز الأسباب التي تؤدي إلي استمرار الجماعة وطول بقائها هي الأهداف التي تشكلت من اجلها ومن بينها تحسين أسلوب الفرد في إدارة حيلته اليومية في أعضاء آليات أو ميكانيزمات من خلالها يستطيع تحديد أهدافه و اهداف التنظيم ككل

جدول رقم (71) يوضح فيما تتمثل تلك الأهداف .

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الأهداف
3.6%	10	أهداف شخصية
18.8%	52	أهداف العمل
73.9%	204	هما معا
96.4%	266	المجموع
3.6%	10	الاجابات المفقودة بالنظام
100.0%	276	المجموع



شكل رقم (68) يوضح فيما تتمثل تلك الأهداف

## و ممارساته داخل المؤسسة

من الجدول أعلاه و الذي يوضح لنا فيما تتمثل هذه الأهداف أوضح لنا الجدول أن أغلب مفردات البحث يقرون بأنهم يحققون بانضمامهم لجماعة العمل أهداف شخصية و اهداف العمل معاً حيث قدرت نسبتهم بـ 73.9% بينما نجد الذين يحققون أهداف العمل فقط قدرت نسبتهم بـ 18.8% لتكون أقل النسب المسجلة بالجدول للذين يجدون أنفسهم يحققون أهداف شخصية فقط حيث قدرت نسبتهم بـ 3.6% .

السلوك الإنساني يتأثر بمجموعة من العوامل الفردية ويرتبط كل منا بعدد من الجماعات وتسهم دراسة الجماعات في تفسير كثير من الظواهر السلوكية في المنظمة والمجتمع، ومن أمثلة هذه الظواهر، التعاون والترابط بين الأفراد، أو الصراع والتنافس فيما بينهم، وبطبيعة الحال تلعب الإعتبارات الثقافية، والاجتماعية، والإقتصادية، والسياسية السائدة في مجتمع معين دوراً كبيراً في تحديد دور الجماعات في هذا المجتمع.

ومن بين اهم أسباب الإنضمام إلى الجماعات نذكر

1. إشباع المصالح أو الغايات المشتركة.

2. تحقيق الأمان للأفراد.

3. إشباع الحاجات الاجتماعية.

4. إشباع حاجات التقدير وتحقيق الذات

إن الانتماء الى الجماعة يحقق الفرد به أهداف قد تكون أهمها اشباع بعض الحاجات

الاجتماعية والنفسية والتي جاء ذكرها في هرم ماسلو "الحاجة الى الانتماء والتقدير".

كما تمد الجماعة الفرد بالمساعدة والمساندة الجماعية حيث يشعر الفرد عند الانتماء اليها

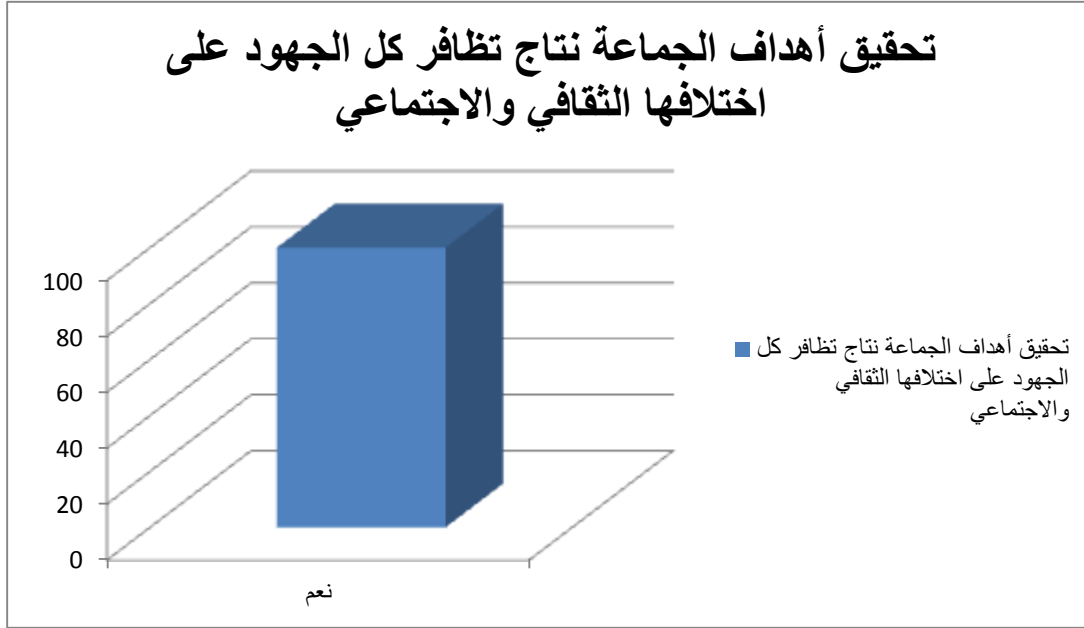
بالأمان، كما يستمد الفرد منها المعلومات خاصة الجماعة الغير رسمية حين تكون المعلومات

كمصدر للسلطة

جدول رقم (72) يوضح تحقيق اهداف الجماعة هو نتاج تظافر كل الجهود الثقافية و

الاجتماعية .

هل تعتقد أنك تحقبق أهداف الجماعة هو نتاج تظافر كل الجهود على اختلافها الثقافي و الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	276	100.0%



شكل رقم (69) يوضح تحقيق أهداف الجماعة هو نتاج تظافر كل الجهود الاجتماعية و الثقافية

من الجدول أعلاه و الذي كان الهدف منه ترك الحرية أكثر للمبحوث لابداء رأيه هدف معرفة هل بتظافر الجهود الثقافية و الاجتماعية كلها تتحقق اهداف الجماعة العمل حيث اقروا لنا جميعاً و بدون استثناء بذلك ، و هو ما أكدته نتائج الجدول أعلاه . حيث عبرت النسبة المقدرة بـ 100% عن تحقيق أهداف جماعة العمل نتيجة التظافر بين الجهود الاجتماعية و الثقافية .

إن العوامل الاجتماعية و الثقافية أو السوسيوثقافية أحد المفاهيم المهمة و الشوقة التي يهتم بدراستها الباحث الاجتماعي و مع هذا و ببحثنا المطول فليس هناك معنى موحد و واضح يشتمل على المحددات الاجتماعية و المحددات الثقافية فكثيراً ما تتداخل و تتقاطع خاصة و أنها ترتبط بها العناصر التي تربط الأفراد بروابط اجتماعية و ثقافية و حضارية مشتركة كلها تنتقل داخل التنظيم الواحد من اجل خلق و تحقيق أهداف مشتركة تشير إلى كافة الأنشطة الداخلية و العلاقات بين الجماعات التي تعبر عن الموافقة الجماعية حول فعل مشترك أو وحدة الجهود المتماثلة و غير المتماثلة من اجل استمرار و دوام الجماعة

## ثالثاً: أثر جماعة العمل على أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي

جدول رقم (73) يوضح العلاقة بين إمكانية تعويض منصب الزميل في العمل و وجود

التعاون بين أعضاء جماعة العمل.

المجموع	تعويض منصب الزميل		التعاون بين الزملاء	
	لا	نعم	نعم	لا
224 81.2%	6 2.2%	218 79.0%	التكرار النسبة المئوية	نعم
25 9.1%	1 0.4%	24 8.7%	التكرار النسبة المئوية	لا
27 9.8%	0 0.0%	27 9.8%	التكرار النسبة المئوية	أحياناً
276 100.0%	7 2.5%	269 97.5%	التكرار النسبة المئوية	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه ان الاتجاه العام تمثله نسبة 97.5% و هذا بالنسبة للذين اجابوا بإمكانية تعويض مناصب زملائهم بالعمل في حالة غيابهم لطارئ، حيث أكدت النتيجة المعبر عنها من طرف المبحوثين و الذين اقروا بوجود تعاون بين جماعة العمل حيث قدرت نسبتهم بـ 79.0% ، في حين يجد الذين أحياناً ما يحدث ذلك نسبة قدرت بـ 9.8% من مجموع مفردات البحث ، أما النسبة الأقل تقديراً في هذا الاتجاه فقد خصت الذين انفوا تماماً وجود أي تعاون بين زملائهم و قدرت نسبتهم بـ 8.7% .

أما نسبة المجيبين بعدم إمكانية تعويض منصب زملائهم في العمل هم أنفسهم الذين لا يرون وجود تعاون بين زملائهم حيث قدرت نسبتهم بـ 2.5% ، دعمتها النسبة 2.2% من مجموع مفردات البحث المقربين بوجود تعاون و 0.4% من الذين نفوا ذلك في حين انعدمت نسبة الذين يرون أحياناً ما يحدث ذلك .

في محيط العمل يتم تقسيم العمل على الأساتذة مما يوفر نوعاً من العدل والموازنة بين مجموع الأساتذة كل حسب درجته و الساعات المحددة له قانونياً ، فكل يؤدي عمله المنوط

## الفصل العاشر: لجانهاذ العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله

### و ممارساته داخل المؤسسة

به، لضمان تناغم وانسجام هذه العلاقة وتجنب الازدواجية يجب أن يكون رئيس العمل على درجة عالية من المهارة والخبرة لتحقيق الانسجام الفعال بنشر الوعي والشفافية بين الأساتذة . يعتمد تكوين علاقات زملاء العمل على الشراكة الفعالة والروابط القوية والاهتمامات المشتركة. وتزداد هذه الروابط بشكل كبير، خصوصاً عند حدوث الضغوط والأزمات؛ فإن الجميع يلتفون حول بعضهم البعض ، ذلك كان محمواستفسارنا ، ففي غياب مثلاً الأستاذ لطارئ أو سفره بإمكانه زملائه تعويضه بكل سهولة مما يؤكد على الأهداف المشتركة والتأثير المتبادل في العلاقات.

جدول رقم (74) يوضح العلاقة بين امكانية المشاركة في النشاطات العلمية وسبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية بالجامعة .

المجموع	عدم توفر الوقت	قلة التنظيم	عدم الرغبة	سبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية	
				هل تشارك في النشاطات العلمية بالجامعة المنتسب إليها	التكرار
7	0	5	2	التكرار	نعم
4.9%	0.0%	3.5%	1.4%	النسبة المئوية	
24	5	17	2	التكرار	لا
16.9%	3.5%	12.0%	1.4%	النسبة المئوية	
111	34	64	13	التكرار	أحياناً
78.2%	23.9%	45.1%	9.2%	النسبة المئوية	
142	39	86	17	التكرار	المجموع
100.0%	27.5%	60.6%	12.0%		

تشير نسب الجدول أعلاه إلى الاتجاه العام الذي تمثله النسبة المقدرة بـ 60.6% لدى أغلبية الباحثين الذين اجابوا بأن سبب عدم المشاركة في النشاطات العلمية الخاصة بجامعة أدرار هو نتيجة لقلة التنظيم بها ، و هي نسبة قوية أكدتها للأغلب الباحثين الذين يجدون أنفسهم احياناً مايشاركون بهذه النشاطات العلمية الخاصة بالجامعة

## و ممارساته داخل المؤسسة

خاصة و قدرت نسبتهم بـ 45.1% لتليلها مباشرة نسبة الذين لا يشاركون بتاتاً بالنشاطات الجامعة لقلة التنظيم بها حيث اكدتها النسبة المقدرة بـ 12.0% اما الذين يشاركون بالرغم من قلة التنظيم فهي اقل النسب في هذا الاتجاه قدرت بـ 3.5% .

في حين عبرت النتيجة المقدرة بـ 27.5% من مجموع مفردات البحث للذين يرون أن سبب عدم المشاركة في النشاطات الجامعة هو أمر راجع لعدم توفر الوقت لهم ، حيث اكدتها النسبة المقدرة بـ 23.9% الذين أحياناً ما يشاركون و 3.5% للذين لا يشاركون بتاتاً بالنشاطات العلمية بالجامعة لعدم توفر الوقت.

لتسجل في الأخير عدم رغبة المبحوثين بالمشاركة من تلقاء انفسهم اقل النسب المسجلة بالجدول و المقدرة بـ 12.0% ، لتدعمها نسبة 9.2% للذين أحياناً فقط ما يشاركون و 1.4% لكل من الذين اجابوا بنعم و لا على التوالي حيث حققا نفس النسب .

تعد النشاطات العلمية ن أهم النشاطات على مستوى الحرم الجامعي لانها بمثابة إشعاع فكري وعلمي نظرا للدور الكبير و الفعال الذي تلعبه فهي تساهم في خلق حركية ثقافية لدي الطالب و الأستاذ من جهة وتساعد على تحمل المسؤولية و حب المغامرة والممارسة إضافة إلى صقل مواهب وتنميتها من جهة أخرى

وجدير بالذكر أن هذه النشاطات بالجامعة تحتاج إلى تكاليف مادية و هو امر كثيرا ما يعرقل السير الحسن لتلك النشاطات خاصة إذا برمجت و حدد تاريخها ثم ليتفاجئ الأساتذة بالغاءها أو تأجيلها إلى حين لا يعلم و هو الحال عند مقابلتنا للبعض و تصریحهم لنا خاصة بالملتقى الهجرة حيث ينظر الكثير إلى أن ذلك يعود لقلة التنظيم لكن الاجراءات الداخلية لا تعلمها إلا إدارة الجامعة لذا فمثل هذه النشاطات تحتاج إلى تكاثف الجهود من قبل الأساتذة بالتفافهم وتشكيلهم نوادي و فرق بحث من شأنها تقديم إضافات للبحث

وللأستاذ دور كبير في غرس حب العلم وسعي الطالب للمعرفة باعتماده على نفسه للوصول إلى نتائج إيجابية خارج التكوين الأكاديمي وتشجيعه على الانخراط في النوادي والنشاطات العلمية التي تهدف بالدرجة الأولى إلى رفع من مستواه العلمي وكسب معارف جديدة واستغلال الوقت في البحث الإطلاع و تحصيل العلم .ولا يلجأ إلى التقليد و النسخ والاعتماد على الذات بالدرجة الأولى



الفصل العاشر: لجان العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي دور في توجيه أفعاله  
و ممارساته داخل المؤسسة

جدول رقم (75) يوضح العلاقة بين إبداء الرأي داخل الجماعة و تقدير للجهود و  
وجهات النظر

المجموع	لا	نعم	تقدير الجهود و وجهات النظر	
			ابداء الرأي بكل حرية	
249 90.2%	3 1.1%	246 89.1%	التكرار	نعم
			النسبة المئوية	
5 1.8%	1 0.4%	4 1.4%	التكرار	لا
			النسبة المئوية	
22 8.0%	10 3.6%	12 4.3%	التكرار	انا لأبدي
			النسبة المئوية	
276 100.0%	14 5.1%	262 94.9%	التكرار	المجموع
			النسبة المئوية	

يوضح لنا الجدول أن الاتجاه العام تمثله النسبة المقدرة بـ 94.9% لدى  
المبحوثين الذين اقرروا بأن هناك تقدير للجهود و وجهات النظر ، حيث أكدتها 89.1% الذين  
أجابوا بإمكانية ابداء رأيهم بكل حرية و 4.3% من الذين هم ممن يعزفون عن الاذلاء  
بأرائهم ، و 1.4% ممن يرون أنه من غير الممكن لهم بالتصريح عن رأيهم بكل حرية .  
في حين اشارت أقل النسب المتجهة للذين يرون أنه لا يتم تقدير لجهودهم و وجهات نظرهم  
حيث اكدتها النسب 3.6% ممن يعزفون عن التعبير عن رأيهم ، و 1.1% ممن يبدون رأيهم  
بكل حرية و بالرغم من ذلك لا يتم تقدير لوجهات نظرهم و 0.4% ممن يرون أنه ليس  
بإمكانهم التعبير عن آرائهم بكل حرية.

حيث يتضح لنا أن الذين لا يبدون بأرائهم هو أمر راجع لهم لانهم يرون انه لا يتم الأخذ بها

## استنتاج

1- الأستاذ الجامعي داخل المنظومة الجامعية هو كينونة متميزة و مستقلة، هو أنا

مقابل الآخر في نفس الجامعة ، وهذا المستوى هو ما يشار إليه بالهوية الفردية

2- الجماعات فيما بينها ، ولكل منها ما يميزها عن غيرها و هذا المستوى يشير على

الهوية الجماعية.

3- الهوية داخل الجماعة الواحدة هي التي تبرز سلوك الأفراد و أفكارهم و

الخصوصية الثقافية أو المحيط الثقافي

4- عندما يسود التعاون و العمل كفريق واحد يساهم ذلك في تماسك و تضامن

الاجتماعي و التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة الواحدة و بالتالي خلق

هوية مشتركة بين أعضاء الجماعة الواحدة

5- هناك تفاعل كبير بين جميع الأساتذة التعليم الجامعي في هذه المهنة - مهنة

التدريس- و هذا بهدف تبادل الخبرات و الأفكار و التصورات و الاستفادة من

تجارب الزملاء، حيث تعددت أشكال و كيفية التفاعل مع هذه المهنة الجديدة عن

طريق الحب الشديد للمهنة.

6- إن الجو الجامعي الذي يسود جامعة أدرار يميز أساتذة التعليم الجامعي عن باقي

المهن الأخرى ( طبيب، مهندس ،...الخ)

7- يمكن القول أن مفهوم الهوية و الانتماء تتأثر بسبب الجو الذي تتميز به جامعة

أدرار ، فالجو الذي تنتجه الجامعة بحكم التخصصات أو تشابه الوظائف و القيم

له دور في تكوين الجماعات و بالتالي تشكيل هوية موحدة.

## الاقتراحات و التوصيات:

- ✓ دراسة الهوية المهنية بقطاعات أخرى غير التعليم و التدريس و التكوين إذ كلها تصب في منحى واحد
- ✓ اجراء دراسات مماثلة على عينات مختلفة من مناطق مختلفة و مقارنة ذلك لتقديم صورة اشمل لمفهوم الهوية المهنية
- ✓ اجراء دراسات تصب ضمن علاقة اختيار المهنة و دوره في تحقيق الذات .
- ✓ محاولة التقارب الإقتصادي في المهن المختلفة و تحسين المكانة الاجتماعية لبعض المهن ، حتى لا تتأثر المهنة بالقيم الاجتماعية السائدة بالمجتمع مما يجعل المجتمع يعزف عن الكثير من المهن.
- ✓ تصنيف مختلف المهن بمجتمعاتنا المحلية حسب القيمة الاجتماعية لكل مهنة على التوالي ، و محاولة رصد الفروقات و على أي أساس يتم هذا التصنيف.
- ✓ دراسة جوانب النمو المهني المختلفة ابتداءً من مرحلة الخيال المهني و الاستكشاف و البلورة المهنية ، و صولاً إلى الاستقرار المهني .
- ✓ ضرورة تضمين الأهداف العامة التي تحقق التوافق بين القيم الشخصية و قيم العمل ومن ذلك حاجات التقدير و تحقيق الذات و التطوير و التدريب المهني .
- ✓ ضرورة تحديد نقاط الاختلاف بين القيم التنظيمية و القيم المجتمعية أو الشخصية و العمل على وضع خطط و استراتيجيات تكفل إزالة هذا التعارض أو تخفيف أثره.

خاتمة

## خاتمة :

إن غاية البحث العلمي في الأساس و في أي ميدان نظرياً كان أم تطبيقياً هي الوصول إلى صياغة النظريات و القوانين العلمية التي تفسر العلاقة بين المتغيرات المحدثة لمختلف الظواهر، بحيث تكون هذه النظريات و القوانين بمثابة المرجع الذي يعود إليه المنشغلون بالبحث، إما لأجل التأكد من صدقها أو تصحيح مسار الظواهر التي تحدث بين الحين و الآخر، ولكن ومن خلال هذه الدراسة فإنني لم أطمح إلى الوصول إلى نتائج ميدانية تكون بمثابة النظريات و القوانين العلمية الثابتة بل يكفيني تقديم بعض النتائج المحصل عليها من الواقع الميداني للدراسة، كمحاولة علمية لفهم هوية مهنة الأستاذ الجامعي و التي تفسر بعدة محددات، وضمن هذا الحيز - محاولة معرفة المحددات السوسيو ثقافية و دورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي - ارتئينا مناقشة هذا الموضوع بدءاً من جانب أو إطار منهجي احتوى على اشكالية البحث و فرضيات الدراسة اضافة لأهم الاجراءات المنهجية للدراسة مروراً بإطار نظري عام اشتمل على أهم مفاهيم الدراسة وصولاً في الأخير إلى إطار تطبيقي (ميداني) الذي كان عبارة عن تطبيق للاستمارة البحث ، و التي عني بها الأساتذة الدائمين بجامعة أدرار، حيث انتهينا إلى مرحلة اعتبرتها الأهم في دراستنا هذه و هي تبويب و تفرغ و تحليل و تفسير البيانات و النتائج المتوصل إليها، بغرض تقديمها على شكل نتائج علمية كإجابة عن التساؤلات التي تضمنتها الاشكالية منذ البداية .

ففي سياق محاولتنا الكشف عن طبيعة المحددات السوسيو ثقافية و دورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة أدرار و في ظل تحليلنا السوسولوجي لهذه الظاهرة و المدعم بالتحليل الاحصائي (الكمي) مكننا من رصد و استنتاج ما توصلت إليه نتائج الدراسة ، حيث لا يسعنا القول في الأخير إلا أن طبيعة القيم المجتمعية مؤشراً يؤثر على انعكاسيات أخلاقيات المهنة من جهة مما يؤثر على تشكيل هويته المهنية، وكذا رصد لشبكة العلاقات الاجتماعية و دورها في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي، و أثر

جماعات العمل في توحيد أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي و كيف تعمل هذه الجماعات على خلق جو مهني خاص يتأقلم و إياه الأستاذ الجامعي مما يساعده الاندماج و الانتماء و الولاء لهذه الجماعة و بالتالي للتنظيم ككل و بالتالي تتشكل الهوية المهنية له.

فقد كان ولازال متغير القيم المجتمعية و العلاقات الاجتماعية و جماعات العمل حقيقة واقعية تعمل على تشكيل أخلاقيات المهنة و كذا المكانة الاجتماعية و أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي على التوالي داخل المنظومة التعليمية الجامعية، مما يساعده - الأستاذ الجامعي - على تشكيل هويته المهنية النابعة من صلب مهنته كأستاذ جامعي، يجعلها تظهر وتبرز نتيجة تلك المتغيرات السابقة الذكر.

كل ذلك كانت بمثابة متغيرات خلقت لأجل الكشف عن طبيعة الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، و تشكلها في ظل المحددات السوسيوثقافية.

فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة توضيح الجوانب التي تؤثر في طبيعة تشكل الهوية المهنية، حيث استندت الدراسة إلى معطيات ميدانية لتفكيك وتوضيح الصورة لهذه الاشكالية . و با اختصار فقد حقق هذا البحث كشفاً أولياً عن الأساليب و الوسائل التي بواسطتها ترسخ الهوية المهنية ، و لذلك يمكن اعتبار نتائجه على الأقل ذات قيمة علمية ، و ما هذا البحث إلا جزءاً من البحث العلمي في مجتمع مازال بحاجة ماسة لدراسة مثل هذه المواضيع دراسة سوسولوجية متقدمة.

كما تبقى نتائج البحث قيمة علمية رغم نسبية هذا التقدير مع انسجام النتائج مع أهداف البحث ، ومع ذلك فإن نتائج كل بحث علمي لها مجالها و حدودها .

## الملخص :

حاولنا من خلال هذه الدراسة الاقتراب نظريا و إجرائياً لمفهوم الهوية المهنية ، باعتبارها مفهوماً مركزياً له حضور بارز في مختلف الدراسات الحديثة ، خاصة في العلوم الاجتماعية و أمام تعدد و تنوع هذا الطرح حاولنا رصد الجانب المعرفي الكافي للتعريف به ، و ضمن مجال سوسيولوجيا المهن استعرضنا الهوية المهنية لمهنة التدريس بالجامعة و التي تتشكل انطلاقاً من المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي . و بالتالي نحن أمام طرح مزدوج يتناول في شقيه مسألة المحددات السوسيو ثقافية التي تؤثر في تشكيل الهوية المهنية و سوسيولوجيا المهن لمهنة التدريس بالجامعة .

و للإشارة يمكن اعتبار أن هذا الجانب المعرفي لم يحضى إلا في الفترة الأخيرة باهتمام من طرف الباحثين ، مع الإقرار بأن للموضوع ثقل لا يقل أهمية في أن يكون بحث أكاديمي مستقل ، و الذي يعرف نقاشاً كبيراً بالنظر إلى الخلفية الثقافية و الذهنية للمجتمع الجزائري و الطروحات المتعلقة بمكانة المهن عسى أن تكون لنا اسهامات بحثية مستقبلاً في هذا المضمون، حيث اکتفينا في دراستنا هذه محاولة الاجابة على التساؤل التالي : ماهو دور المحددات السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؟

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أوسع حول واقع الهوية المهنية لمهنة الأستاذ الجامعي بجامعة أدرار و مدى تقمصه لأدواره المهنية و التي تلعب دوراً كبيراً استظهار هويته المهنية

و قد استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ساعين القيام بمسح شامل لجميع مفردات الدراسة و لكن لصعوبات واجهت الباحث في استرجاع جميع الاستثمارات خلصنا في الاخير إلى استرجاع 276 استمارة لتكون عينة بحثنا .

حيث كشفت نتائج الدراسة إلى حقائق موضوعية ترصد واقع المحددات السوسيو ثقافية و دورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة أدرار



## ***Abstract:***

Through what we have studied, we tried theoretically and procedurally to give a concept of the professional identity. As a central concept has a prominent presence in various recent studies, especially in sociology and in front of the multiplicity and diversity of this proposal. We tried the cognitive aspect of the definition of its monitoring, and within the field of sociology of the professional identity of the teaching profession at the university, which formed the basis of the socio-cultural determinants of university professor, therefore we are facing a double launch dealing with the issue of socio-cultural determinants that affects their professional identity and sociology of the profession to form the university teaching profession.

For reference can be considered to this cognitive has got interest by the researchers while acknowledging that the topic of gravity is just as important to have an independent academic research, which knows the great debate to the cultural background and mentality of Algerian society and propositions concerning the standing of professions, maybe that will be our contribution to future research in this content we just tried to answer the following question: "What is the role of socio-cultural determinants in shaping the professional identity of the university professor?"

The studies aimed to find out about the wider reality of professional identity of the profession of university professor at the university of Adrar and to what extents the professor takes his role in the professional which has a great role to appear his professional identity.

In this study, we have used descriptive and analytical approach seeking to do comprehensive survey of all study the vocabulary but the difficulties which the researcher has faced to restore all the forms. At least, we could restore 276 forms only which will be our sample research.

The results of the study reveals the objective facts and the reality of socio-cultural determinants and their role in shaping the professional identity of the university professor at the university of Adrar

## Résumé :

Nous avons essayé à travers cette approche de l'étude du concept théorique et procédural de l'identité professionnelle, en tant que concept central pour lui une présence de premier plan dans diverses études récentes, en particulier dans les sciences sociales et en face de la multiplicité et la diversité de cette proposition, nous avons essayé de suivre le côté cognitif suffisant pour l'identifier, et dans le cadre de la sociologie des professions que nous revue Identity professionnel pour la profession enseignante et de l'université, qui a constitué la base des déterminants socio-culturels de professeur d'université. Et par conséquent, nous mettons en face de double jeu dans la question cochonne des déterminants socio-culturels qui influent sur la formation de l'identité professionnelle et de la sociologie des professions de l'enseignement à l'université. Et le signal peut être considéré que ce côté cognitif n'a pas reçu, mais dans la période récente avec intérêt par les chercheurs, tout en reconnaissant que le sujet du poids est tout aussi important d'avoir la recherche universitaire de façon indépendante, et qui sait le grand débat en vue de l'arrière-plan culturel et de la mentalité de la société algérienne et les propositions concernant professions de statut peut être que vous êtes notre contribution à la recherche future dans ce contexte, où nous nous limitons dans cette étude est une tentative de répondre à la question suivante: Quel est le rôle des déterminants socio-culturels dans l'élaboration de l'identité professionnelle du professeur d'université? Lorsque l'étude a pour but de se renseigner sur la réalité d'une identité professionnelle plus large pour la profession de professeur d'université à l'Université de Adrar et plus TQM pour ses professionnels rôles et qui joue un grand rôle identité professionnelle de mémorisation Et nous avons utilisé dans cette étude, l'approche descriptive et analytique, cherchant à faire une étude exhaustive de toute étude du vocabulaire, mais pour les difficultés rencontrées chercheur à la récupération de toutes les formes nous a sauvés dans le dernier 276 pour récupérer un formulaire pour être un échantillon de notre recherche. Il a révélé les résultats de l'étude pour surveiller les faits objectifs et la réalité des déterminants socio-culturels et leur rôle dans la formation de l'identité professionnelle du professeur d'université à l'Université de Adrar.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

المراجع المعتمدة :

أولاً : الكتب

- 1- أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات ، ط6، الكويت، 1982.
- 2- أحمد بن نعمان ، الهوية الوطنية ، دار الآمة ، الجزائر ، 1995.
- 3- أحمد زايد ، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات \_ قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات، المجلس لوطني للثقافة و الفنون و الاداب، ط1 ، الكويت.
- 4- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2006.
- 5- أليكس ميكشلي ، ترجمة علي وطفة، الهوية، صادر عن دار النشر الفرنسية تنفيذ دار الوسيم لخدمات الطباعة، ط1، سوريا، 1993.
- 6- أسامة ربيع امين ، التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج spss ، مهارات أساسية للاختبار الفروض الاحصائية ، الجزء الأول، جامعة المنوفية
- 7- امارتياص ، ترجمة سحر توفيق ، الهوية و العنف وهم المصير الحتمي، عالم المعرفة ، 2008.
- 8- انثوني غيدنز، ترجمة فايزالصياغ، علم الاجتماع، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية ، مؤببة ترجمان، ط1، بيروت.
- 9- بلقاسم سلاطنية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة، مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، 2013 .
- 10- بوفلجة غياث، مبادئ التسيير البشري ، دار النشر والتوزيع وهران ، ط2 ، 2004.
- 11- بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر .

## قائمة المصادر والمراجع

- 12- بوفلجة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 2014.
- 13- ثريا التيجاني، القيم الاجتماعية و التلفزيون في المجتمع الجزائري، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين ميلة ،الجزائر ،سنة 2011
- 14- جمال غريد ، ثقافة المؤسسة ، مركز البحث في الانثربولوجية الاجتماعية و الثقافية وهران الجزائر، 1997 .
- 15- جورج فريدمان بيار نافيل، ترجمة حسين حيدر ،رسالة في سوسيولوجيا العمل ، منشورات عويدات ، بيروت - باريس .
- 16- جون جوزيف، ترجمة عبد النور خراقي، اللغة و الهوية \_قومية أثنية\_ دينية\_ عالم المعرفة، الكويت ، 2007 .
- 17- حسان الجيلالي، الجماعات في التنظيم - دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة- ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
- 18- حسان الجيلالي، التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع ،ط1،الجزائر، 2008.
- 19- حسن الحنفي، الهوية، العينة العامة لدار الكتب و الوثائق القومية -المجلس الاعلى للثقافة-ط1، القاهرة، 2012.
- 20- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،علم الاجتماع النفسي المجتمع و الثقافة و الشخصية ،مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية ، 2005.
- 21- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التربية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، سنة 2002.
- 22- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع النفسي (المجتمع والثقافة والشخصية) ، مؤسسة شباب الجامعة، 2005، الاسكندرية.

## قائمة المصادر والمراجع

- 23- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، سنة 2003 .
- 24- حسين مريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- 25- خضير كاظم حمود الفريجات، موسى سلامة اللوزي، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- 26- خليل نوري مسيهر العاني، الهوية الاسلامية في زمن العولمة الثقافية، مركز البحوث و الدراسات الاسلامية، ط01، 2009 .
- 27- Djemel guerid , **cultures d entreprise**, center de recherché en anthropologie sociale et culturille, oran,1997
- 28- دنيس كوش، ترجمة منير السعيداني، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، ط1 ، بيروت، 2007.
- 29- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط2000، 1، لبنان.
- 30- زينب علي محمد علي، الهوية الثقافية و مسرح الطفل، مكتبة الانجلو المصرية ، مصر، 2013 .
- 31- ستيفن أكرويد ،بول طومسون ، ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي، سوء السلوك التنظيمي ،حقل معرفي جديد، دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1 ، القاهرة ، 2002
- 32- سلوى عبد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل ، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2002.
- 33- ضياء زاهر، القيم في العملية التربوية، مركز الكتاب للنشر، سنة 1997.

## قائمة المصادر والمراجع

- 34- طاهر محسن الغالي ،وائل نخذ صبحي ادريس،الادارة الاستراتيجية(منظور منهجي متكامل)،دار وائل للنشر والتوزيع،ط1،عمان،2007.
- 35- عبد الحميد أحمد رشوان ، دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب، الاسكندرية، ط 1، 2006
- 36- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي،أساليب البحث العلمي و التحليل الإحصائي -التخطيط للبحث و جمع و تحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج SPSS ،ط1،الاصدار الثالث،دار الشروق للنشر و التوزيع،رام الله،2007.
- 37- عبد الله مجلي الغزاعلة، الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية و الإدارة التربوية، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، ط 1، 2009.
- 38- عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية،ط2،دار النمير،دمشق سوريا،2004
- 39- عدنان يوسف العتوم،علم النفس الاجتماعي،اثناء للنشر والتوزيع،الطبعة1،الاردن،2009.
- 40- عصام محمد منصور،المدخل إلى علم الاجتماع،دار الخليج ،عمان ،الاردن 2010.
- 41- علي عبد الرزاق جلبي،دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية،دار المعرفة الجامعية،سنة2003.
- 42- علي قوادرية و اخرون ، مشكلات و قضايا المجتمع في عالم متغير، دار الهدى للنشر و التوزيع ، الجزائر،2007.
- 43- علي ليلة ، اختراق الثقافة و تبيد الهوية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2011 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 44- غسان منير حمزة سنو و اخرون، الهويات الوطنية و المجتمع العالمي و الاعلام-دراسات في تشكل الهوية في ظل الهيمنة الاعلامية العالمية، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002.
- 45- فتحي التريكي، الهوية و رهانتها ،دار المتوسطة للنشر ،ط1، عمان، 2010
- 46- فوزية زياب، القيم و العادات الاجتماعية، دار النهضة العربية لطباعة والنشر-بيروت ،سنة1980
- 47- كامل محمد المغربي ،السلوك التنظيمي ،مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط4، الاردن، 12010 -صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ،الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص195.
- 48- كلود دوبار ،ترجمة رندة بعث ، أزمة الهويات \_تفسير التحول\_ ،المكتبة الشرقية ، ط1 ، 2008 .
- 49- Claudette lafaye, **la sociologie des organisations**, ouvrage publie sous la dirction de francois de singly
- 50- ماجد الزيود، الشباب و القيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع- عمان الأردن، الطبعة الأولى سنة 2006.
- 51- مجدى عزيز إبراهيم، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية و النفسية، مكتب الانجليز المصرية، 1985، مصر
- 52- محمد ابراهيم عيد، الهوية و الفلق و الابداع، دار القاهرة للنشر، ط1، القاهرة، 2002.
- 53- محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- 54- محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، سنة2009.



## قائمة المصادر والمراجع

- 55- محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2005.
- 56- محمد بشير ، الثقافة و التسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007
- 57- محمد حسنين ، التطور التكنولوجي و الاعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة و متطلبات التدويل،المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر، 2007 .
- 58- محمد شريف عبد الرحمان،العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر و التوزيع ،مصر 2008.
- 59- محمد صالح الهرماسي، مقارنة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر،دار الفكر، بيروت لبنان،2011.
- 60- محمد عاطف غيث ، المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
- 61- محمد متولي غنيمه ، سياسات و برامج اعداد المعلم العربي، الدار المصرية اللبنانية ، ط2 ، القاهرة ، 1998 .
- 62- محمد مسلم ، الهوية و العولمة - دراسة شاملة لمفهوم الهوية و مواجهة تحديات العولمة- ، دار الغرب للطباعة و النشر ،2002.
- 63- محمد منير حجاب،الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية،دار الفجر للنشر و التوزيع،200،القاهرة.
- 64- محمود سلمان العميان،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،دار وائل للنشر و التوزيع،ط6،عمان،2013.
- 65- مصطفى محمود ابوبكر،أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة،الدار الجامعية،ط1،الاسكندرية،2010.

## قائمة المصادر والمراجع

- 66- موسى اللوزي، تنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط3، الاردن.
- 67- نور الدين بومهرة، الجزائر و العولمة ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2001.
- 68- نورهان منير، حسن فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999.
- 69- هارلميس و هولبون ، ترجمة حاتم حميد محسن ، سوشيولوجيا الثقافة و الهوية ، دار كيوان للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 ، سوريا 2010 .
- 70- هريبت أي سايمون، ترجمة عبد الرحمان بن أحمد هيجان، السلوك الإداري، دراسات لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية، معهد الإدارة العامة للطباعة والنشر، ط1، الرياض، 2003.
- 71- يان أسمن ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب ، الذاكرة الحضارية للكتاب و الذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى، المجلس الأعلى للثقافة ، ط1، القاهرة، 2003 .
- ثانيا : المجالات العلمية .
- 1- أحمد بحاج ، سوسيولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 20، سبتمبر 2015
- 2- أحمد زغب، سؤال الهوية من الوعي الجمعي إلى الذات الفردية الشاعرة، مجلة الحقيقة، العدد 26 ، سبتمبر 2013 ، جامعة أدرار
- 3- بخوش احمد و اخرون، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت و المتغير (دراسة لبعض العادات و القاليد 1935-1936)، مداخلة للملتقى الدولي الاول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.

## قائمة المصادر والمراجع

- 4- رشيد حمدوش ، بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 11 جوان 2013 .
- 5- زغو محمد، أثر العولمة على الهوية الثقافية للأفراد و الشعوب، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، العدد (04)، 2010
- 6- سامية عزيزو أخرون، دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري.
- 7- شرقي رحيمة، الهويات الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد 11، جوان 2013.
- 8- صباح براهيم ، مصطفى العوفي، الجامعات العربية بين الواقع و تحديات العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 91 ، الجزء 01، ديسمبر 2010
- 9- عبد اللطيف عبد اللطيف و أخرون، دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية و القانونية ، مجلد 26 ، العدد 02 ، 2010
- 10- علي عبد الناصر ، الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الادارية و المتطلبات الأكاديمية، دراسات مجلة العلوم التربوية ، المجلد 38 العدد 05 ، 2011
- 11- فريال حمود، مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من الجنسين مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 ، 2011
- 12- قاسم حجاج ، التنشئة السياسية في الجزائر في ظل العولمة ، مجلة الباحث عدد 02 ، ورقة ، 2003

## قائمة المصادر والمراجع

- 13- كمال بوقرة، أهمية الثقافي في بنية ووظائف منظمات الأعمال، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية مجلة علمية محكمة نصف سنوية، العدد 27، جامعة باتنة ديسمبر 2012
- 14- ليث حمودي إبراهيم ، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية و البحثية و خدمة المجتمع بصورة شاملة ،مجلة البحوث التربوية و النفسية ، العدد 30 ، بغداد
- 15- المجلة التربوية، العدد 77-78، المجلد 19، شعبان 1426هـ- سبتمبر 2005، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- 16- محمد المهدي بن عيسى ، "مقاربة سوسولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 1 ديسمبر 1998، المركز الجامعي ورقلة
- 17- مصطفى حداد ، اعداد أعضاء هيئة التدريس و تأهيلهم ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 01 ، يوليو ، 1993
- 18- منصور أحمد عبد المنعم ، دور القيم في تعليم الجغرافيا في المدارس الثانوية ،مجلة كلية التربية بالزقازيق ،العدد الثاني-يوليو، سنة 1986
- 19- نتيجة جيماي ، أثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي ، مجلة كلية الأداب و العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 06 ، جانفي 2010 .
- 20- وحدي نبيلة، العمل والقيم... إشكالية الالتزام، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية(ج)العلوم الاجتماعية العدد 13، جانفي 2015، دورية دولية محكمة تصدر عن جامعة حسبية بن بو علي، شلف

## قائمة المصادر والمراجع

### ثالثاً : القواميس و المعاجم

- 1- ابراهيم مصطفى، المعجم الوسيط ، المكتبة الاسلامية، ج1، ط2، تركيا.
- 2- ابن منظور، لسان العرب ،دار احياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي، ط3، ج1، بيروت، 1999.
- 3- ابن منظور، لسان العرب ،دار بيروت، المجلد 12، باب الميم.
- 4- جبور عبد النور، المعجم الأدبي ،دار العلم للملايين.
- 5- جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالالفاظ العربية و الفرنسية و الانجليزية و اللاتينية، دار الكتاب اللبناني، ج2، بيروت، 1979.
- 6- جيل فيريول ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة الهلال ، ط1 ، بيروت، 2011
- 7- على بن هادية، القاموس الجديد للطلاب -المعجم العربي- ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، ط4، الجزائر.

### رابعاً : الرسائل و الأطروحات الجامعية

- 1- أسماء باشيخ، القيم و الوجود الاجتماعي لعمل الرقاة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، الموسم الجامعي 2012م/2013
- 2- بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة انتاج الهويات المهنية، غير منشورة، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011-2012 .
- 3- زكية منزل غرابية، القيم الثقافية في الدراما المقدمة في قناة إقرأ وأثرها على الشباب الجامعي، رسالة دكتوراه تخصص الدعوة و الإعلام، جامعة قسنطينة، 2009م-2010م

- 4- سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، تخصص علم النفس العيادي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012
- 5- عبد اللطيف محفوظ، أحمد جودة، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الاردنية، 2010.
- 6- عبير فتحي الشرفا، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي التربوي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، 2001.
- 7- عدمان رقية، المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية و القيم الاقتصادية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2014
- 8- كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة الدكتوراه، غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2011-2012.
- 9- كريم شويمات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2010-2011.
- 10- محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، الجزائر، سنة 2004-2005.
- 11- محمد كريم شابر، محاولات التغيير الثقافي في أنماط ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع ثقافي، جامعة الجزائر، 2008-2009

## قائمة المصادر والمراجع

- 12- مراني حسان ،الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، رسالة دكتوراه، غير منشورة ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باجي مختار، عنابة ، 2006 -2007
- 13- معاريف منور،الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة،رسالة ماجستير، غير منشورة ، قسم ثقافة شعبية تخصص انثربولوجيا،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،2004-2005.
- 14- وحيدة بوفنح بديسي،القيم في الرسوم المتحركة بالتلفزيون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاعلام الاسلامي،جامعة قسنطينة،السنة الجامعية 2005م،2006
- 15- وريدة براهيم،المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي و أثرها على أهداف المؤسسة الجامعية ،رسالة ماجستير، غير منشورة ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ،جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2004-2005.
- 16- هدى جباس،الاسم، الهوية و تراث مقاربة انثربولوجية لدلالة الاسماء في قسنطينة، مذكرة ماجستير ،تخصص انثربولوجية اجتماعية و الثقافية ،المشاركة العلمية للمركز الوطني للبحث في الانثربولوجية الاجتماعية و الثقافية،C.R.A.S.C،وهران،2004-2005
- خامساً : مقالات و وثائق و نصوص قانونية :
- 1- مفهوم الهوية ، مؤسسة لجان العمل الصفي ، البيرة .
- 2- القانون رقم 11/89 المؤرخ ب 5 جويلية 1989 ،المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 27.
- 3-القرار المؤرخ ب،28 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 04 ماي سنة 2008 الجريدة الرسمية ،العدد 23
- 4-فريد بولمعيز، الهوية السياسية -مقاربة انثربولوجية سياسية-

## قائمة المصادر و المراجع

---

5- محسن بن عبد الرحمان المحسن ، الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

6- القانون رقم 11/89 ، المؤرخ في 05 جويلية 1989 المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 27 ، .

7- ميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، ماي

2010



# ملاحق الدراسة

جداول توضح ترتيب المبحوثين (الأستاذ الجامعي) من مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	تطوير البحث العلمي
%15.6	43	1
%70.3	194	2
%14.1	39	3
%100.0	276	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	تحسين مسارك المهني
%5.4	15	1
%10.1	28	2
%84.4	233	3
%100.0	276	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	تكوين الطالب
%79.0	218	1
%19.6	54	2
%1.4	4	3
%100.0	276	المجموع

جدول يوضح الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة الجامعية
%97.5	269	نعم
%2.5	7	لا
%100.0	276	المجموع

جدول يوضح نجاح المؤسسة الجامعية مرهون فقط بتطبيق القوانين

النسبة المئوية	التكرار	نجاح المؤسسة الجامعية مرهون فقط بتطبيق القوانين
%17.8	49	نعم
%26.1	72	لا
%56.2	155	أحياناً
%100.0	276	المجموع

جدول يوضح اختيار المهنة على اساس الأجر

النسبة المئوية	التكرار	هل المهنة التي اخترتها لها علاقة بالأجر
%4.0	11	نعم
%96.0	265	لا
%100.0	276	المجموع

### جدول يوضح مناسبة الأجر للقدرة الشرائية

النسبة المئوية	التكرار	هل ترى أن الأجر الذي تتقاضاه مناسب لحاجاتك (القدرة الشرائية)
%97.5	269	نعم
%2.5	7	لا
%100.0	276	المجموع

### جدول يوضح موافقة الأجر للعبء المهني

النسبة المئوية	التكرار	هل تعتقد أن راتبك موافق للعبء المهني
%84.1	232	نعم
%15.9	44	لا
%100.0	276	المجموع

### جدول يوضح تغيير مهة التدريس في حالة عرض عمل آخر

النسبة المئوية	التكرار	في حالة ما عرض عليك عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة هل تقبل ذلك
%1.1	3	نعم
%98.9	273	لا
%100.0	276	المجموع

جداول توضح ترتيب اختيارات الأساتذة لكيفية النظر إلى مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	مكسب مادي
%.7	2	1
%2.2	6	2
%97.1	268	3
%100.0	276	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	مكسب اجتماعي
%93.8	259	1
%6.2	17	2
%100.0	276	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	مكسب علمي معرفي
%5.4	15	1
%92.4	255	2
%2.2	6	3
%100.0	276	المجموع

الرقم :.....

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار-

كلية :العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

مدرسة الدكتوراه علم اجتماع المناجمت

### استمارة بحث

استاذتنا الأفاضل

تحية طيبة و بعد :

- تهدف هاته الدراسة إلى التحضير لنيل شهادة الماجستير ضمن إطار مدرسة الدكتوراه بتخصص علم اجتماع المنظمات و المناجمت والاتصال الي معرفة " المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية "دراسة ميدانية بجامعة ادرار وعليه نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بكل صدق و موضوعية و ذلك بوضع علامة (X) في الجواب المناسب .

و نحيطكم علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

و في الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الشكر و التقدير.

إشراف الأستاذ:

أ- د شويمات كريم

من إعداد:

قيلي مامة

الموسم الجامعي : 2015-2016

أولاً : البيانات الشخصية:

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن : [ 20 - 30 سنة ]  [ 30 - 40 سنة ]  [ 40 - 50 سنة ]  [ 50 - 60 سنة ]  أكثر من 60 سنة
- 3- الحالة العائلية : أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
- 4- نوع السكن : سكن شخصي  سكن مع العائلة  سكن بالايجار  سكن وظيفي  بدون سكن
- 5- الرتبة العلمية : أستاذ مساعد قسم "ب"  أستاذ مساعد قسم "أ"  أستاذ محاضر قسم "ب"  أستاذ محاضر قسم "أ"  أستاذ
- 6- الكلية التي تنتمي إليها : - كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية   
- كلية الاداب و اللغات الأجنبية   
- كلية الحقوق و العلوم السياسية   
- كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير   
- كلية العلوم و التكنولوجيا
- 7- الأقدمية في العمل : - أقل من 10 سنوات   
- من 10 إلى 15 سنة   
- من 15 إلى 20 سنة   
- من 20 إلى 25 سنة   
- أكثر من 25 سنة

ثانياً : للامثال و الالتزام بالقيم دور في تعزيز أخلاقيات و قيم المهنة.

- 8- و أنت تؤدي وظيفتك بالجامعة تهدف إلى : رتب من (01 إلى 03) الأهداف التالية ؟  
تكوين الطالب  تطوير البحث العلمي  تحسن مسارك المهني
- اخر ( حدده ) : .....
- 9- كيف هي طريقة تعاملك مع الطالب ؟ - علاقة تقتصر على تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرة   
- تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب داخل الجامعة   
- تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب خارج الجامعة
- 10- كيف هي طريقة تعاملك مع الإدارة ؟ - التعامل في الإطار الرسمي   
- إقتراح و مساعدة و تواجد غير رسمي
- 11- هل تجد صعوبة في إتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي في وقتها مع تغطية المعلومة المناسبة للطالب؟  
نعم  لا  أحياناً

في حالة الاجابة ب ( نعم أو أحياناً ) لماذا ؟ .....

12- هل توافق على العمل بساعات إضافية (تطوعاً) إذا احتاج الطلبة لذلك ؟ نعم  لا

13- هل تقبل العمل بالعطلة إذا طلب منك ذلك ؟ نعم  لا

14- في الغالب ماهو الوقت الذي تضطر فيه الوصول إلى عملك ؟  
في الوقت المحدد  بعد 15د  بعد 30 د  أكثر من 30د

أذكر سبب التأخر إن وجد:

15- إذا تأخرت في الدخول إلى العمل هل تتأخر في الخروج؟ نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الاجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى ؟

إحتراماً للوقت المحدد للدرس  الضمير المهني  مجبر على ذلك

آخر (حدده):

إذا كانت الاجابة ب "لا" إلى ماذا يرجع ذلك ؟ اللامبالاة  عدم مراقبة المسؤول

آخر (حدده):

16- برأيك هل لقيم التنشئة الأسرية التي تنشأت عليها دوراً مؤثراً في انضباطك في العمل؟

نعم  لا  أحيانا

17- هل ترى أن الدين له دور في التأثير على حياتك المهنية؟ نعم  لا  أحيانا

18- هل تشعر بالمسؤولية اتجاه مؤسستك؟

نعم  لا

19- هل تهتم سمعة الجامعة و أفرادها ؟

نعم  لا

20- هل تعتقد أن نجاح المؤسسة الجامعية مرهون فقط بتطبيق القوانين؟ نعم  لا  أحيانا

21- كيف تنظر للذين يكشفون أسرار مهنتهم؟

22- هل ترى أن الالتزام داخل المؤسسة هو أمر

أخلاقي  تطبيق للقوانين فقط  لاني مجبر على ذلك (خوفا من التسريح أو العقاب)

آخر (حدد):

23- برأيك كيف يتم بناء و غرس القيم المهنية في العاملين؟

القانون  القدوة من الزملاء  توجيهات المسؤول  التنشئة المجتمعية (الدين)

آخر ( حدده ) :



## ثالثاً : للعلاقات الاجتماعية دور في إبراز المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي؟

24- على أي أساس اخترت المهنة التي تزاولها؟

تأثير المحيط الأسري  الدافع المادي  المكانة الاجتماعية  رغبة في ذلك

اخر (حدد):

- 25- هل ترى أن هاته المهنة سمحت لك ب : ؟
- تحقيق طموحاتك المهنية
  - تحقيق كفاية مادية
  - تحقيق مكانة اجتماعية
  - إضافة إجتماعية في العلاقات

26- هل استطعت الانسجام مع هاته المهنة ؟

انسجام مع الطلبة  انسجام مع الزملاء  هما معاً  لا يوجد انسجام

إشرح كيف ذلك في حالة وجود إنسجام ؟ و إذا كانت الاجابة ب (لا يوجد) لماذا؟:

27- هل ساعدتك هاته المهنة على انتاج أفكار و أفعال جديدة تتطابق معها (تقمص دور الأستاذ حتى خارج الجامعة)؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة ب (نعم) كيف ذلك او (لا) لماذا؟

28- هل فكرت العمل في مجال مهني اخر قبل التحاقك بالجامعة؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة ب (نعم) اذكر هاته المهنة

إذا كانت الاجابة ب (لا) لماذا ؟

29- هل استطعت التفاعل بشكل جيد مع هاته المهنة (أستاذ جامعي)

نعم  لا  أحياناً

- إذا كانت الاجابة ب (نعم) كيف كان هذا التفاعل ؟
- الابداع و التجديد
  - الاحساس بالراحة و حب المهنة
  - الانتماء و الولاء
  - سهولة حل المشكلات
  - علاقات جديدة

– إذا كانت الاجابة ب "لا" هل تعاني من مشكل عدم التأقلم ؟

نعم  لا  أحيانا

لماذا ؟

30- هل تعتقد ان انتقالك إلى مهنة أخرى تغير نظرة المجتمع لك؟

نعم  لا

في الحالتين "نعم-لا" كيف ذلك :

31- هل تجد دعماً من طرف شريك حياتك (الأسرة) نحو تحقيقك للأهداف العملية؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة ب (نعم) كيف ذلك و (لا) لماذا؟

32- هل يقدم لك شريك حياتك (الأسرة) الدعم المعنوي لتحقيق الذات ؟

دائماً  أحياناً  نادراً

كيف ذلك ؟

33- هل كنت محتاراً في المهنة التي سوف تختارها ؟

نعم  لا  نوعاً ما

34- من خلال مسارك المهني هل صادفت أو سمعت أن احد الأساتذة تم توظيفه عن طريق وساطة ؟

نعم  لا

35- هل المهنة التي اخترتها (أستاذ جامعي) لها علاقة بالاجر؟

نعم  لا

36- هل ترى أن الأجر الذي تتقاضاه مناسب لحاجاتك ( القدرة الشرائية)؟

نعم  لا

37- هل تعتقد أن راتبك موافق للعبء المهني ( مناسبة الاجر للعمل)؟

نعم  لا

38- في حالة ماعرض عليك عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة هل تقبل ذلك؟

نعم  لا

لماذا ؟

39- هل تفكر في هذا العمل (أستاذ جامعي) كمستقبل لك؟ نعم أفكر  لا أفكر في عمل آخر

40- كيف تنظر لعملك ؟ (رتب من 01 إلى 03) على حسب الأولوية

مكسب مادي  مكسب إجتماعي  مكسب علمي معرفي

اخر (حدده)

رابعاً: لجماعات العمل دور في توجيه أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة الجامعية

41- كيف كانت مراسيم استقبالك لأول مرة؟

تجميع جميع الموظفين و تعريفهم عليك  استقبال مبهج  بدون أي جو خاص

اخر ( حدده ) .....

42- هل تلقيت توجيهاً أثناء بداية عملك ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب (نعم) هل ساعد هذا التوجيه في :

- تأقلم سريع

- تأقلم بطئ

- مازلت أعاني من عدم التأقلم

43- هل يسود التعاون بينك و بين زملائك في العمل ؟

نعم  لا  احيانا

44- هل تفضل العمل و انجاز النشاطات العلمية (مقال، أيام دراسية، ملتقيات... الخ) ضمن فريق؟

نعم  لا

في الحالتين لماذا ؟ .....

45- برأيك في الغالب كيف هي معاملة الزملاء لك في العمل ؟

رسمية  ودية  متوترة

في جميع الحالات لماذا؟ .....

46- هل تشارك في النشاطات العلمية بالجامعة المنتسب إليها؟

نعم  لا  أحياناً

في حالة الاجابة ب(لا أو أحياناً) برأيك لما يرجع السبب ؟

عدم الرغبة  قلة التنظيم  عدم توفر الوقت

اخر (أذكره) .....

47- هل تعتقد أن جماعة العمل غير الرسمية التي تنتمي إليها محل ثقة ؟

نعم  لا  أحياناً

لماذا ؟ .....

48- هل بإمكانك أن تبدي رأيك داخل جماعة العمل بكل حرية ؟

نعم  لا  أنا لأبدي

لماذا ؟ .....

49- هل لديك تأثير داخل جماعة العمل المنتسب لها ؟

نعم  لا

50- هل بإمكانك أن تعوض منصب زميلك في العمل إذا طلب منك في حالة غيابه لطارئ؟

نعم  لا

51- هل يسود داخل الجماعة التي تنتمي إليها تقدير للجهود و وجهات النظر؟

نعم  لا

52- هل هناك تسويات للخلافات التي قد تنشأ بينكم داخل جماعة العامل؟

نعم  لا  أحياناً

في حالة الاجابة ب "نعم" كيف يتم ذلك ؟

- عن طريق اجراءات ادارية

- عن طريق أحد العمال

- عن طريق الرئيس

- عقد اجتماعات

53- هل تشعر أن هناك تحفيز و تشجيع من طرف الزملاء و الرئيس ؟

الزملاء  الرئيس  هما معاً  لا يوجد   
إذا كانت الاجابة ب نعم هل تعتقد أن ذلك يمنحك أكثر دافعية نحو أداء مهامك  نعم  لا

54- كيف هي مراسم الاحتفالات المهنية أو الشخصية بالمناسبات الخاصة بالمؤسسة (ترقية، تقاعد، زواج، زيادة مولود لا-

الموظفين ... )  
احتفال شعبي بسيط  تكريمات  لا يحتفل

آخر(حدده) .....

55- ما لغة المجتمع المحلي لديك؟

العربية (الدارجة)  الفرنسية  الشاوية  قبائلية  الزناتية  التارقية

56- ما اللغة التي تتحدث بها داخل الجماعة العمل غير الرسمية ؟

العربية (الدارجة)  الفرنسية  الشاوية  قبائلي  الزناتية  التارقية

57- ميلك و انجدابك نحو الجماعة هل هو راجع إلى ؟

الانتماء العرقي  التخصص  تشابه في الايديولوجيات   
تشابه القيم  الانتماء إلى نفس السن

آخر (حدده):.....

58- هل تعتقد أنك تحقق أهداف معينة داخل جماعة العمل ؟

نعم  لا   
في حالة الاجابة بنعم فيما تتمثل هاته الأهداف ؟ أهداف شخصية  أهداف العمل  هما معاً

59- هل تعتقد أن تحقيق أهداف الجامعة هو نتاج تظافر كل الجهود على اختلافها الثقافي و الاجتماعي ؟

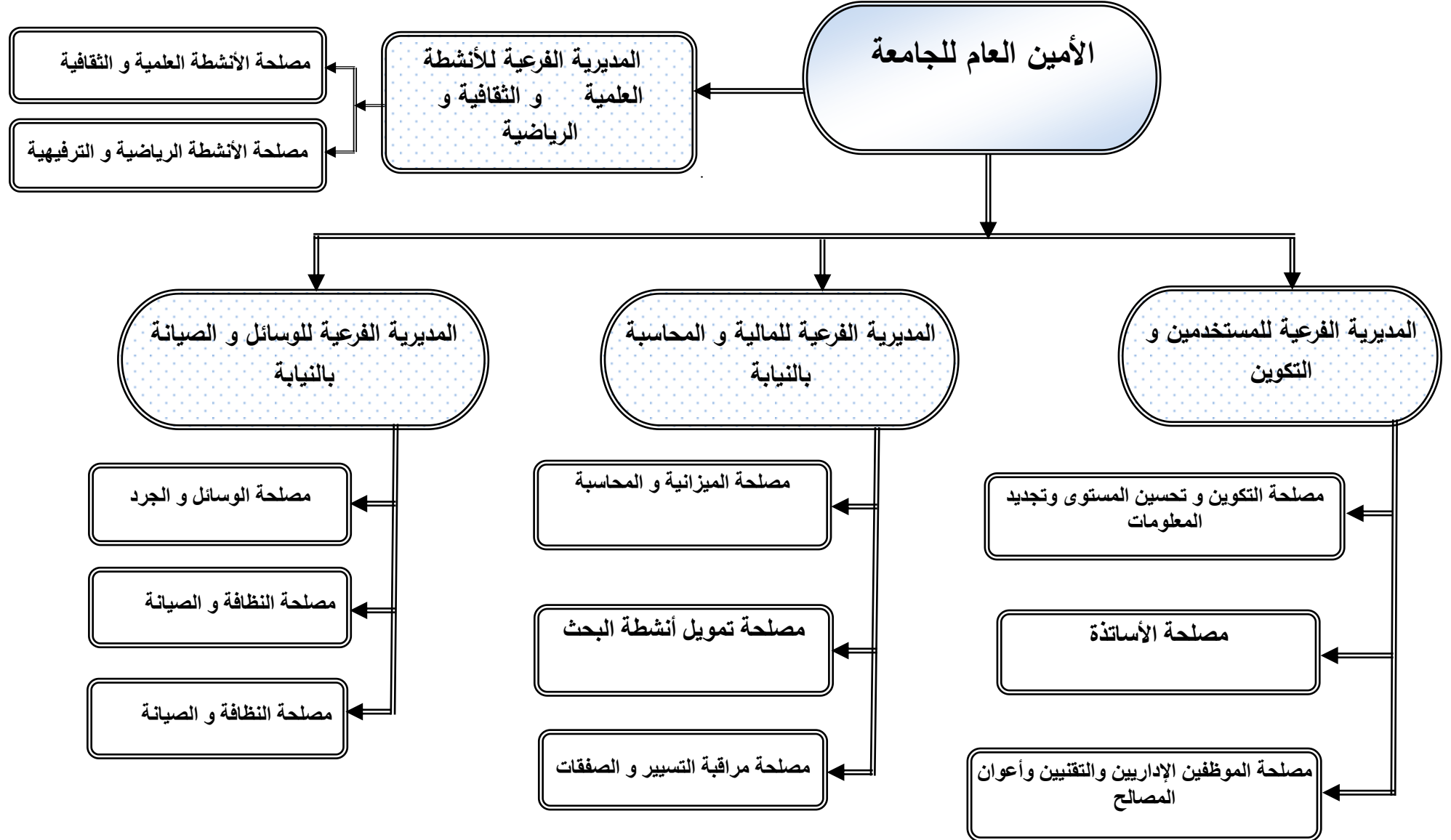
نعم  لا

في حالة الاجابة ب (نعم) فسر ذلك و في حالة الاجابة ب (لا) كيف ذلك مع التفسير :

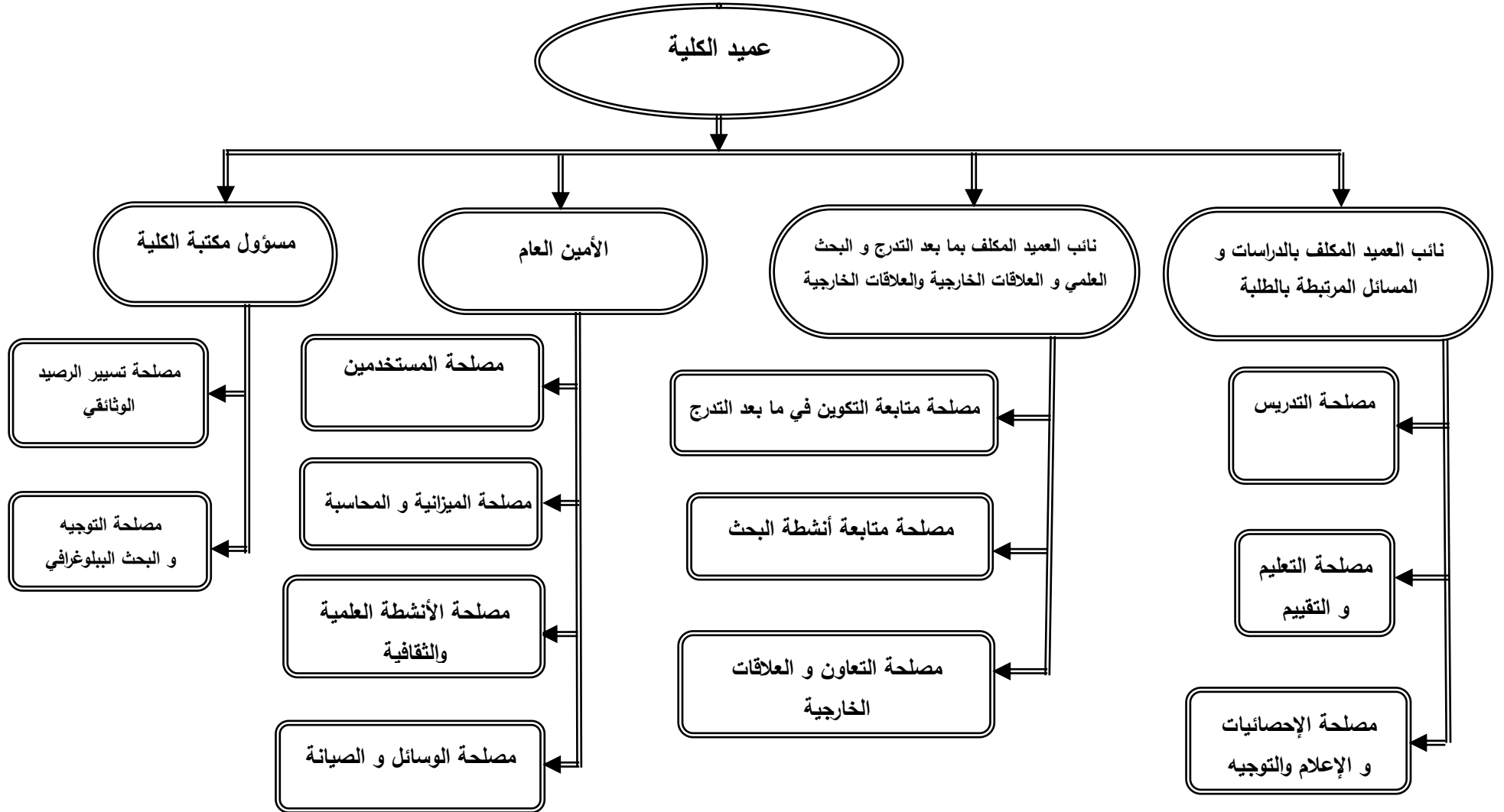
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

شكراً لتعاونك معنا

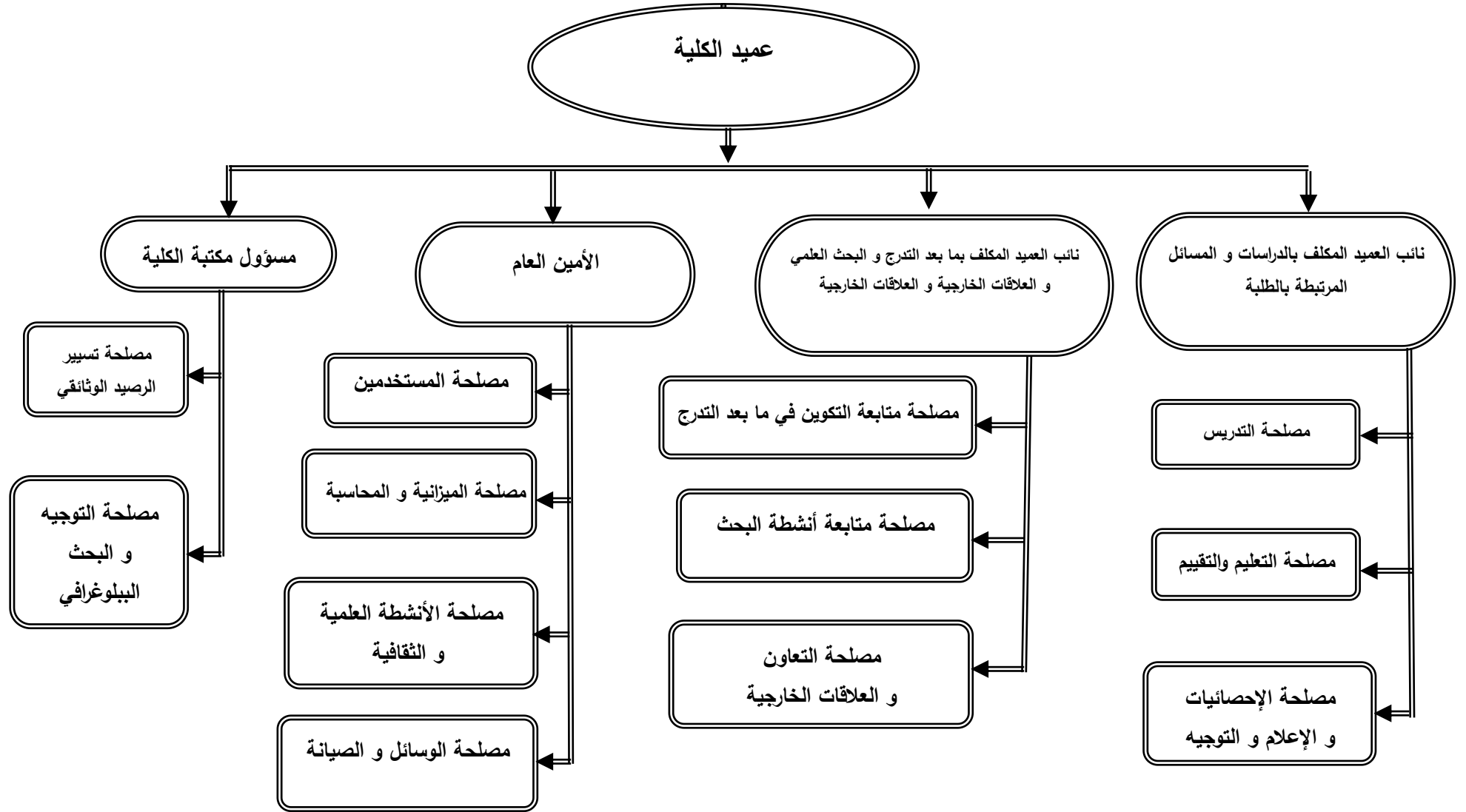
# الأمانة العامة



## الهيكل التنظيمي لكلية العلوم و التكنولوجيا



# الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية



## قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

الاسم بالكامل للأستاذ	
أ . د لعلى بوكميش	01
د . رضا نعيمة	02
د . خريش عبد القادر	03
د . لعاب سليم	04
د . حليو نبيل	05
د . محمداتي شهرزاد	06
د . غربية سمراء	07
د . عبيد زرزورة	08
د . بن سالم خديجة	09
د . مسعد فتح الله	10
أ . أعراب علي	11
أ . أسماء بالشيخ	12
أ . بوهناف عبد الكريم	13

( ملحق 07 )