الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور –خنشلة –
والاجتماعية كلية العلوم الإنسانية

تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

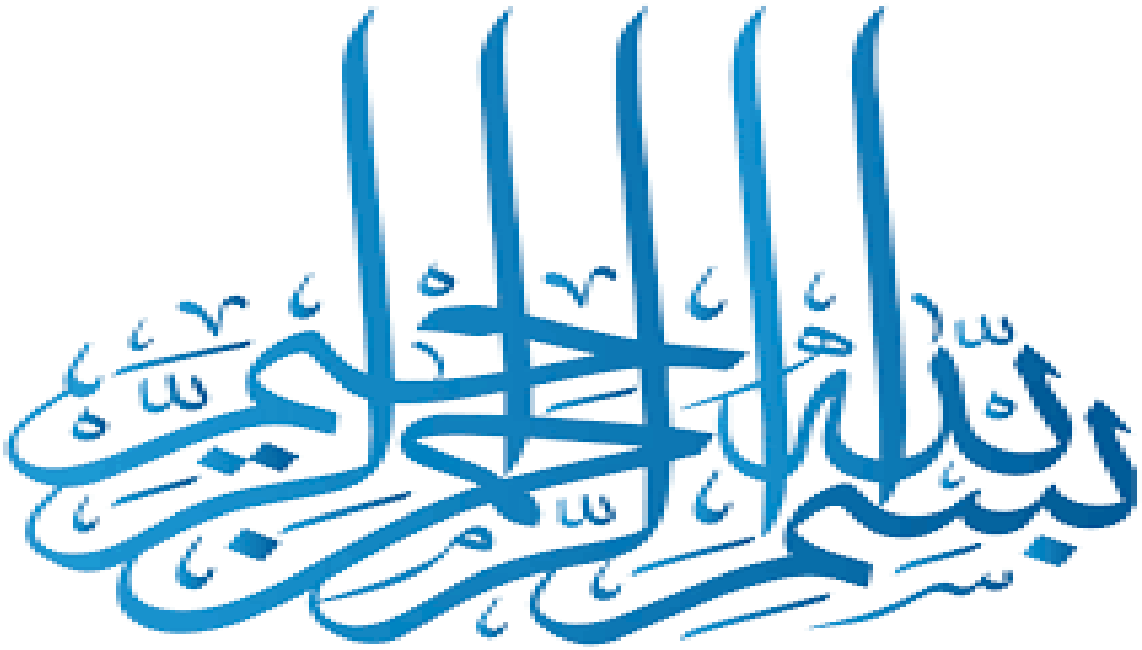
من إعداد الطالبة:
حقاص سهيلة

إشراف الأستاذة الدكتورة:
حمزاوي سهى

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
شنافي ليندة	أستاذ تعليم عالي	عباس لغرور خنشلة	رئيسا
حمزاوي سهى	أستاذ تعليم عالي	عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
بن رمضان سامية	أستاذ تعليم عالي	عباس لغرور خنشلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

سم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين: أشكر الله تعالى أولا و أخيرا فله الحمد والشكر.

والصلاة والسلام على الأنبياء والمرسلين محمد صلى الله عليه وسلم.

إيمانّا بمبدأ أنه لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فإني أوجه بالشكر الجزيل للأستاذة البروفيسورة **"سهى حمزاوي"** التي ساعدتني كثيرًا في إنجاز وكتابة هذا البحث وكان لها دورًا عظيمًا من خلال تعليماتها ونقدها البناء ودعمها الأكاديمي.

وأخيرًا أتوجه بالشكر لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

فهرس الموضوعات

كلمة شكر وتقدير	
فهرس الموضوعات	
فهرس الأشكال	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفهومي للدراسة	
تمهيد	6
1. تحديد وبناء الإشكالية	6
2. فرضيات الدراسة	8
3. أهمية ودوافع اختيار الموضوع	9
4. أهداف الدراسة	10
5. مفاهيم الدراسة	10
6. الدراسات السابقة.	16
7. المقاربة النظرية الدراسة	21
خلاصة الفصل	23
الفصل الثاني: تأطير نظري لمفهوم الثقافة التنظيمية	
تمهيد	27
1. خصائص الثقافة التنظيمية	27
2. مستويات الثقافة التنظيمية	29
3. عناصر الثقافة التنظيمية	30
4. أبعاد الثقافة التنظيمية	32

5. نظريات الثقافة التنظيمية	33
خلاصة الفصل	34
الفصل الثالث: قراءة تنظيمية للهوية التنظيمية	
تمهيد	38
1. خصائص الهوية المهنية	38
2. أشكال الهوية المهنية	39
3. آليات بناء وتشكل الهوية المهنية	39
4. آليات تفعيل وتشكل الهوية المهنية	41
5. نظريات الهوية المهنية	44
خلاصة الفصل	47
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	51
1. مجالات الدراسة	51
1.1 المجال الزمني	51
2.1 المجال البشري	52
3.1 المجال المكاني	52
2. منهج الدراسة	53
3. أدوات جمع البيانات الميدانية	54
4. عينة الدراسة	55
خلاصة الفصل	56

فهرس الموضوعات

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليل ومناقشة النتائج	
تمهيد	59
1. عرض البيانات وتفسيرها	60
2. مناقشة النتائج	91
1.2 في ضوء الفرضيات	91
2.2 في ضوء الدراسات السابقة	93
2.3 في ضوء المقاربة النظرية	94
3. استخلاص النتائج العامة للدراسة	95
خاتمة	96
قائمة المصادر والمراجع	100
ملاحق	106
ملخص الدراسة	117

شكل رقم 01	يبين شكل الهوية عند كلود دوبار	**22**
شكل رقم 02	يبين هيكلة الدراسة	**24**
شكل رقم 03	يمثل الهيكل التنظيمي لعمادة الكلية	**114**

فهرس الجداول

جدول رقم01: يبين جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة	21
جدول رقم 02: يوضح عدد أساتذة الكلية	52
جدول رقم03: يبين جنس أفراد العينة	60
جدول رقم 04: يبين سن أفراد العينة	61
جدول رقم 05: يبين الرتبة العلمية لأفراد العينة	62
جدول رقم 06: يبين التخصص لأفراد العينة	63
جدول رقم 07: يبين الأقدمية في العمل	64
جدول رقم 08: يبين طبيعة العلاقة مع الطلبة	65
جدول رقم 09: يبين توزيع مفردات العينة لكيفية التعامل مع الإدارة	67
جدول رقم 10: يبين توزيع مفردات العينة لتأدية ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك	68
جدول رقم11: يبين توزيع مفردات العينة حسب إمكانية التطوع للعمل خارج أوقات العمل	69
جدول رقم 12: يبين توزيع المبحوثين وفق احترامهم المدة القانونية المخصصة للمحاضرات	70
جدول رقم 13: يبين توزيع مفردات العينة حسب مؤشر الالتزام داخل المؤسسة الجامعية	71
جدول رقم 14: يبين بناء وغرس القيم في العاملين	72
جدول رقم 15: يبين الإحساس بالارتياح و الرضا تجاه المؤسسة الحالية مما يدفع لعدم التغيير	73
جدول رقم 16: يبين تلقي المكافأة مقابل الإخلاص و الالتزام تجاه العمل	74

جدول رقم 17: يبين سيادة التعاون بين الزملاء في العمل	75
جدول رقم 18: يبين تفضيل العمل وإنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق	76
جدول رقم 19: يبين سيادة التعاون المشترك بين الزملاء في العمل	77
جدول رقم 20: يبين المشاركة في النشاطات العلمية	78
جدول رقم 21: يبين التأثير داخل جماعة العمل المنتسب	79
جدول رقم 22: يبين إمكانية تعويض منصب زميل في العمل، في حالة الغياب	80
جدول رقم 23: يبين الشعور بالتحفيز والتشجيع من الزملاء والمسؤول	81
جدول رقم 24: يبين الانجذاب والميل نحو الجماعة إلى ما يرجع	82
جدول رقم 25: يبين الاعتقاد بتحقيق أهداف معين داخل فريق الأساتذة	83
جدول رقم 26: يبين بما سمحت به المهنة كأستاذ جامعي	84
جدول رقم 27: يبين استطاعة التفاعل بشكل جيد مع مهنة الأستاذ الجامعي	85
جدول رقم 28: يبين التأثير داخل جماعة العمل المنتسب إليها	86
جدول رقم 29: يبين تناسب الأجر المتقاضى للحاجات	87
جدول رقم 30: يبين الاعتقاد بموافقة الراتب للعبء المهني	88
جدول رقم 31: يبين تقبل فرص عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة	89
جدول رقم 32: يبين كيفية التفكير والنظر إلى العمل بالترتيب حسب الأولوية من 01 إلى 03.	90

مقدمة

إن الثقافة تمكن الأفراد من التكيف والتوافق مع الجماعات الاجتماعية وتحقيق ذاتهم في إطار الجماعة والمؤسسات المجتمعية، حيث أن هذه الثقافة تجعل للمنظمة شخصيتها المتميزة كونها مكون أساسي من مكونات المنظمة نظرا لارتباطها بالعنصر البشري الذي يعتبر ركيزة فيها.

كما أن ثقافة المنظمة تعتبر من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها على افتراض وجود علاقة ارتباطية بين نجاح المنظمة وتركيزها على القيم التنظيمية من خلال خلق ثقافة تنظيمية قادرة إيجاد اندماج وولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقات والقدرات والتي تدفع أعضائها إلى الالتزام والانضباط وخلق فرص للمشاركة وجو يسوده التعاون والاحترام، فهي تعد بمثابة الإطار الإيديولوجي الذي يوجه أعضاء المنظمة وينظم تفاعلهم ومهامهم وعملهم وقضاياهم الشخصية و الاجتماعية.

فمن خلال تمثل الأفراد للقيم والقواعد والانتماءات التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف جماعة العمل

من خلالها هذا يؤدي إلى ظهور الهوية ونتاج التفاعل بين العلاقات القائمة بين الفرد الفاعل والتنظيم من جهة، والمؤسسة والزملاء من جهة أخرى تظهر الهوية المهنية، ويتم من خلال ذلك تحديد الفرد لموقعه داخل النسق التنظيمي كما تعتبر المؤسسة الجامعية من أهم مؤسسات المجتمع التي تعمل على تنشئة الأفراد وتكوينهم، ومن أهم العناصر الأساسية الفاعلة والمكونة النسق الجامعي نجد الأستاذ الجامعي، فمفهوم الهوية المهنية لهذا الأخير هي الجمع في الوقت نفسه بين النمو الذاتي والنمو المهني. وهذا من خلال تكيف تمثلاته المهنية منها الطلبة والزملاء و المؤسسة الجامعية.

من خلال كل هذا تبرز لنا أهمية موضوع تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

ولبحث الموضوع وتحقيق أهدافه وكشف جوانبه تم إتباع خطة عمل نوردها فيما يلي: أما القسم الخاص بالجانب النظري حيث خصص الفصل الأول للإطار التصوري والمفهومي للدراسة من خلال: تحديد وبناء إشكالية الموضوع، فرضياته، أهميته ودوافعه، أهدافه، مفاهيمه ومختلف الدراسات السابقة والمقاربة النظرية للدراسة.

أما الفصل الثاني فقد كان بمثابة تأطير نظري لمفهوم الثقافة التنظيمية، وذلك بجمع كل ما أمكن من معلومات نظرية حول خصائص وعناصر ومستويات و أبعاد ونظريات الثقافة التنظيمي.

و بالنسبة للفصل الثالث فقد حاولنا أن يكون رؤية سوسيولوجية للهوية المهنية وذلك من خلال الإحاطة بمختلف جوانبه من خلال التطرق إلى خصائص وأشكال وآليات البناء و التفعيل ونظريات الهوية المهنية.

أما القسم الخاص بالجانب الميداني، فتضمن هو الآخر فصلين حيث احتوى الفصل الرابع على الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية وذلك بالتطرق لمجالات الدراسة، المنهج، عينة الدراسة وأدوات البحث، في حين خصص الفصل الخامس لتحليل البيانات ومناقشة النتائج في ضوء كل من فرضيات الدراسة والدراسات السابقة والمقاربة النظرية. لنصل في النهاية إلى الخاتمة التي تضمنت الخلاصة النهائية للبحث.

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل الأول:
الإطار التصوري والمفهومي للدراسة

تمهيد

1. تحديد وبناء الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية ودوافع اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. مفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة.
7. المقاربة النظرية الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

البحث عن الحقيقة هو سعي كل بحث علمي من خلال تحليل مختلف الظواهر تحليلا دقيقا بحثا عن كل ما تعلق بمشكلة الدراسة. انطلاقا من تحديد جوانب الموضوع بدقة وطرح تساؤلات تترجم شعور الباحث بوجود مشكلة ثم يطرح افتراضات وتوقعات ليتحقق منها، وسنحاول في الفصل ضبط إشكالية وأخذ نظرة حول التصور المفهومي للموضوع.

1.تحديد وبناء الإشكالية:

إن الإنسان كائن اجتماعي يميل إلى الاختلاط والاتصال بالآخرين وذلك من خلال الميل إلى توحيد الأنماط السلوكية قدر الإمكان داخل المجتمع. فهذا الأخير يستوعب المدد الثقافي فهو الوعاء الذي يحتوي العصارة الثقافية لأفراده، فالثقافة تعتمد على المجتمع من خلال المبادئ والقيم والروابط الاجتماعية والإنسانية والأهداف المشتركة كما تمكن الفرد من التكيف والتوافق مع الجماعات الاجتماعية وتحقيق ذاته في إطار الجماعة المؤسسات المجتمعية.

تعتبر المؤسسات المهنية نسق فرعي من النسق الكلي للمجتمع تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم أهداف وأغراض مشتركة وتحكمهم نظم وقوانين مشتركة فالأفراد والجماعات يتفاعلون فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف وغايات عامة وأخرى خاصة ضمن الإطار الثقافي للمؤسسة بالثقافة التنظيمية هي الموجه الأساسي لسلوك الأفراد والتي تساعد على بناء جسور الثقة بين الموظفين والمنظمة التي يعملون فيها فهي تستمد من القيم التنظيمية الإنسانية التي تربطهم. كما أنها تستمد من القواعد والمعايير التي تطبقها المنظمة وترسم من خلالها الصورة الذهنية لها وتولد الإحساس بالانتماء.

فالتفاعل بين الأفراد ينعكس على تشكل الهوية لديهم من خلال الانتماء والارتباط بأفراد المجموعة والمشاركة في أنشطتها والإيمان بعملها ومعارضة من يعارضها. أما بالنسبة للعاملين

فتتشكل لديهم الهوية المهنية التي تعتبر أحد أشكال أنواع الهويات الفردية فالهوية المهنية هي مجمل التصورات التي يمتلكها الفرد عن نفسه وأناه المهنية في منظمته وعما يتصوره الآخرون عنه في إطار عمله وهي بعد من أبعاد هويته الشخصية بل امتداد لها. حيث تعد طبيعة المهنة من أكثر الأبعاد الأساسية تأثيرا في بناء هوية الفرد المهنية التي تساعده على تحقيق التقدم المهني والاجتماعي، هذه الأخيرة تشير إلى ما يكون عليه الفرد وما هو عليه حقيقة أي يطابق نفسه أو مثيله وتلك من حيث مميزاته الشخصية والذاتية وخصائصه التي تميزه عن غيره من قيم و مواقف وتوجهات ومقومات وتفاعله داخل محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الأمر الذي يعني الحديث عن هوية لها خصائص مهنية فشعور الفرد بالانتماء إلى منظمة ما تتميز بهوية خاصة ونموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا مهما قد يؤثر على سهولة اندماجه المهني.

وباعتبار الجامعة مؤسسة خدماتية لها مدخلاتها ومخرجاتها وعمليات من طلبة ومناهج وطرق تدريس وأساتذة. فهذا الأخير له القدرة على تحقيق ذاته وبناء شخصية المهنية من خلال نسق المعاني التي يكونها عن نفسه وعمله وعلاقته مع زملاءه وهذا ما يشكل هويته المهنية.

وفي هذا السياق إن البحث في الهوية المهنية للأستاذ الجامعي أكثر خصوصية على اعتبار أن عمله ساهم في تكوين هويته المهنية التي أضيعت إلى هويته الاجتماعية التي كان من ورائها تحقيق ذاته. فهوية الأستاذ الجامعي قد تظهر من خلال تمثلاته من تكامل وتطابق أهدافه مع الجامعة أو اندماج رغباته مع رغباتها أو تعزيز عناصر الوحدة إزاء الجامعة وعلاقاته مع زملاء العمل أو تمثلاته عن أناه لتكون الصورة الذهنية الأساسية عن نفسه وأناه المهنية.

و من هذا المنطلق يكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي مفاده:

- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟

والذي تتفرع عنه أسئلة فرعية:

- ✓ هل للقيم التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تأثير على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؟
- ✓ هل للعمل الجماعي تأثير على توجيه أفعال وممارسات لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟
- ✓ هل للمكانة الاجتماعية تأثير على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟

2.فرضيات الدراسة:

1.2 الفرضية العامة:

تؤثر الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

2.2 الفرضيات الجزئية:

❖ **الفرضية الجزئية الأولى:** تؤثر القيم التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

- **مؤشرات الفرضية الأولى:**

✓ الالتزام

✓ احترام الوقت

✓ الإخلاص في العمل

❖ **الفرضية الجزئية الثانية:** يؤثر العمل الجماعي في توجيه أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي داخل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- **مؤشرات الفرضية الثانية:**

✓ التعاون.

- ✓ فرص المشاركة.
- ✓ خلق جو واحترام داخل جماعة العمل.

❖ **الفرضية الجزئية الثالثة:** تؤثر المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأستاذ بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- **مؤشرات الفرضية الثالثة:**

- ✓ خلق مركز مهم داخل الجماعة.
- ✓ الرضا والانتساب للعمل.
- ✓ الولاء للمؤسسة.

3.أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته وهو الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من خلال جهود الجامعة على إنتاج هويات مهنية سامية وكوادر علمية ذات كفاءة عالية قادرة على تحسين صورة الجامعة، وتزداد أهمية الدراسية في زيادة التراكم المعرفي من خلال النتائج التي تلقي بعض الضوء حول دور الثقافة التنظيمية مجسدة في أهمية الهوية المهنية في المؤسسات التعليمية والجامعة.

❖دوافع اختيار الموضوع:

وتنقسم بين دوافع ذاتية متعلقة بالباحث ودوافع موضوعية. ومن أهم الأسباب التي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع ما يلي:

أ. دوافع ذاتية:

- الرغبة والميول الشخصي في دراسة مثل هذه المواضيع.
- الطموح العلمي لمعرفة العلاقة الموجودة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

ب. الدوافع الموضوعية:

- محاولة إثراء البحث العلمي بهذه الدراسة وكشف جوانبها.
- قابلية الموضوع للدراسة معرفيا ومنهجيا كونه يندرج ضمن تخصصا.

- معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

4.أهداف الدراسة:

نظرا لما تقدم من إبراز لأهمية الموضوع وأسباب اختياره فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- ✓التعرف النظري على متغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية، الهوية المهنية، الأستاذ الجامعي)
- ✓التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية لأساتذة قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية من خلال:
  - معرفة مدى مساهمة القيم التنظيمية في ترسيخ الهوية التنظيمية للأساتذة داخل القسم.
  - معرفة درجة توجه أفعال وممارسات الأساتذة داخل القسم من خلال تأثرها بالعمل الجماعي.
  - معرفة تأثير المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأساتذة داخل القسم.

5.مفاهيم الدراسة:

1.5.مفهوم الثقافة التنظيمية: مفهوم الثقافة:

لغة: من الفعل ثقف الشيء وتقومه أي حذقه، ويقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم. وثقف الرجل ثقافة أي صار حاذقا.[1]

"من الفعل ثقف أي حذق وفهم وضبط ما يحتويه وقام به وكذلك يعني فلان ذكي ثابت المعرفة بما يحتاج إليه وتعني تهدينا وتأديبا وتسوية من بعد اعوجاج."[2]

اصطلاحا: لقد تعددت تعريفات ومفهوم الثقافة نذكر منها:

[1] أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن المنظور) – لسان العرب ط1، دار صادر 2013 ، ص29.

[2] عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع ط1، دار أسامة المشرق الثقافي، عمان 2006 ، ص159.

تعرف الثقافة في علم الاجتماع بأنها:" البيئة التي خلفها الإنسان بما فيها المنتجات المادية وغير المادية التي تنتقل من جيل إلى آخر فهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة والباطنية للسلوك المكتسب عن طريق الرموز الذي يتكون من مجتمع معين من علوم والمعتقدات وفنون وقيم وعادات وغير ذلك".[1]

تتمثل الثقافة" في البيئة وما تحمله من أنماط التعامل والمعتقدات والمنتجات سواء مادية أو غير مادية التي خلفها الإنسان وأصبحت تراث ثقافي وتتبعه الأجيال".

كما يعرفها "**بارسونز**" على إنهاء تلك النماذج المتصلة بالسلوك وبمنتجات الفعل، والذي يمكن أن تورث بمعنى أن تنتقل من جيل إلى جيل بصرف النظر على الجينات البيولوجية ".[2]

كما يعرفها "**رودلفيد**" أنها مجموعة من المفاهيم والمدركات والمصطلح عليها في المجتمع وهي تنعكس في الفكر والفن وأوجه النشاط وتنتقل عن طريق الوراثة عبر الأجيال لتكسب الجماعات صفات و خواص مميزة".[3]

من خلال التعاريف السابقة للثقافة يتضح لنا بأنها مجموعة من المعارف والأفكار التي يكتسبهما الأفراد داخل المجتمع.

2.5 مفهوم التنظيم:

لغة: نظم الأشياء نظما، ألفها وضم بعضها بعض، يقال نظم الخواص الخوص: ضفره. ويقال : نظم أمره: أقامه و رتبه.[4]

اصطلاحا: هناك اختلاف في تعريف التنظيم من طرف الباحثين حيث عرف كل باحث التنظيم وفق المجال أو الحقل العلمي الذي ينتمي إليه.

---

[1] أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان 1982، ص 92.

[2] محمد عبد الرزاق وآخرون، ثقافة الطفل، ط5 الفكر، عمان 2012 ص 28.

[3] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة مصر2006،ص 10

[4] المعجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية القاهرة 2005، ص 933.

يعرف **اميتازيوني** بأنه وحدة اجتماعية وتجمع إنساني يقوم بصورة مقصودة أو ينشأ من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة".[1]

كما يعرف كل من **ريتشارد وحمود جستن** التنظيم هو" توزيع المسؤوليات والتنسيق بين كافة العاملين بشكل يضمن تحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاية في تحقيق الأهداف المحددة"[2]

ويعرفه **حبيب الصحاف** أنه العملية الإدارية المتعلقة بوضع مهمة استخدام موارد المؤسسة في شكل منظم للوصول إلى أهدافها بفاعلية وتقسيم الأعمال إلى مجموعات محددة الواجبات والسلطات والمسؤوليات ونطاق الإشراف منسقة وموضحة لخطط الاتصال بينهما.[3]

من خلال التعاريف السابقة للتنظيم يمكن القول بأنه مجموعة من الأفراد تسعى لتحقيق أهداف معينة من خلال القيام بمسؤوليات وادوار محددة داخل المؤسسة .

3.5 الثقافة التنظيمية:

اصطلاحا: لقد تعددت التعاريف المقدمة للثقافة التنظيمية ويمكن أن نورد منها ما يلي:

يعرفها **جمال الدين محمد المرسي** بأنها "مجموعة مركبة من الإيديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والاقتراحات والاتجاهات المشتركة وأنماط التوقعات التي تميز الأفراد في تنظيمها."

كما يعرفها **علي السلمي** بأنها مركب يحتوى على المعرفة والعقيدة والفن والأخلاقيات والقانون والعادات والتقاليد التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع، أي أنها شيء يتعلمه الإنسان ويشاركه أعضاء المجتمع بصفة عامة.[4]

بينما Hofstede يعتبران الثقافة التنظيمية "هي عبارة عن برمجة ذهنية جماعية للسلوكيات التي تميز مجموعة عن أخرى لا تظهر فقط في القيم بل كذلك في صفات محددة أخرى (الإشارات، الأبطال والطقوس) هذه الصفات بعد مشاهدتها عمليا".[1]

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيم، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر 2006، ص10.

[2] ضرار العتيبي وآخرون، العملية الإدارية لمبادئ وأصول وعلم و فن دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن 2007، ص 114.

[3] حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي، إنجليزي، ط1 مكتبة لبنان 1977 ص 113.

[4] جمال الدين. محمد مرسي، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، مصر 2006 ص 14.

نجد أن هذه التعاريف جميعها ركزت على أن الثقافة التنظيمية هي مجموع القيم والمعايير والأعراف والمعتقدات والتوقعات التنظيمية التي تحكم وتوجه سلوك الأفراد في أعمالهم داخل المنظمة.

مما سبق نقدم **تعريفا إجرائيا** للثقافة التنظيمية على أنها: نماذج من قيم الانضباط والمشاركة والإخلاص والعمل الجماعي التي تعمل على السهر على السير الحسن للعمل، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي تخلق مركز مهم للفرد داخل الجماعة مما يؤدي إلى الرضا والانتساب والولاء للعمل الذي يخلق لهم الانسجام والتجانس فيما بينهم.

4.5 مفهوم الهوية المهنية:

أ. تعريف الهوية:

لغة: "الهوية مشتقة من الفعل هوى هوة والهوية تصغير هوة، وقيل الهوية بئر بعيدة المهواة"[2] والهوية مصدر صناعي من كلمة هوة للدلالة على الشيء هو وليس غيره أو بأنه هو هود لم يصر شيئا آخر، وهي الذات الثابتة من خلال تغير هوية الأنا.[3]

اصطلاحا: إذا بحثنا في دلالة الهوية في اللسان الفرنسي وفق معجم **لالاند** فإنها تدل على الميزة الثابتة في الذات أو هي ميزة فردا أو كائن هو ذاته في مختلف فترات وجوده"[4]

إبراهيم بيومي مذكور" يقول في تعريفه للهوية بأنها حقيقة الشيء من حيث تميزه، وتسمى أيضا وحدة الذات".

أما **مراد وهبة** فيقول:" هي الأمر المتعلق من حيث امتيازه عن الغيار وهي كذلك تقال الترادف على المعنى الذي يطلق عليه باسم الموجود إلا أنها ليست تطلق على الصادق، وهي أيضا من الألفاظ المنقولة".[5]

---

[1] زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة النشر والتوزيع عمان 2011 ص 312.

[2] بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، العدد 3 ص ص 148- 2004.

[3] ابن منظور، لسان العرب، دار صاد، بيروت، ص 374 .

[4] محمد يعقوبي، معجم الفلسفة ط1، دار الكتاب القاهرة 2008، ص 174.

[5] أندريه لالاند، موسوعة لالاند الفلسفية ، تر خليل احمد خليل، ج2 : عويدات النش،ر بيروت 2012 ص 607.

كما يعتبر عالم النفس الأمريكي **أريكسون** من الأوائل الذين استعملوا لفظ الهوية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية 1950. وعرف الهوية بأنها: عملية تتم في إطار الثقافة الاجتماعية للفرد، وأنها ذات تأثير نفسي متزامن على كافة المستويات العقلية والتي عن طريقها يستطيع المرء أن يقيم نفسه في ضوء إدراكه لما هو عليه وفي إدراكه لوجهه نظر الآخرين فيه، وأنها عملية نفسية اجتماعية دائمة التغير والنمو".[1]

كما تعرف الهوية بأنها مركب من العناصر المرجعية المادية والذاتية المصطفاة التي تسمح بتعريف خاص للفاعل الاجتماعي وتفرده الثقافي بكل ما تتضمنه معنى الثقافة من عادات وأنماط وسلوك وقيم ونظرة للكون والحياة.[2]

من خلال التعاريف السابقة للهوية نجد بأنها تصورات الفرد عن نفسه وعن تصور الآخرين له، وبالتالي فهناك مداخل متعددة تفسر مفهوم الهوية بين سلوكي نفسي اجتماعي واجتماعي، إلا أنهم اشتركوا في نقطة مشتركة وهي مدى تأثيرها على شخصية الفرد.

❖ **الهوية المهنية:** سنتطرق إلى العديد من المفاهيم بغية الوصول إلى تعريف شامل.

الهوية المهنية هي محصلة لتنشئات متتالية مر بها الأفراد داخل النسق الكلي للمجتمع والتي تظهر أساسا خلال التمثلات التي يحملها الفرد عن نفسه والتي يحملها الآخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل وخارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح.[3]

كما عرفها التراث السوسيولوجي الفرنسي وعلى رأسهم **سانسوليو** "الهوية هي تعريف الذات بالذات بالإضافة إلى التعريف بالذات من خلال الغير كما تعبر عن تركيب بين اتفاق داخلي للفرد و آخر خارجي بين الأفراد والمؤسسات التي يتفاعلون معها، وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة" [4]

---

[1] إبراهيم مذكور، المعجم الفلسفي، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة ، 1983 ص 208.

[2] مراد وهبة: المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء الحديثة القاهرة، 2005، ص 667.

[3] مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل ط2، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 153.

[4] عزازي فاتن محمد عبد المنعم ، تأثير لغة التعليم على الهوية لدى الطالب، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد3، العدد 10 تشرين الأول 2014، ص 67.

ويعرفها **حريم** بأن الهوية المهنية " تتعلق بالمنظمة لمدى انتماء الموظفين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني"[1]

كما تعرف بأنها "خصائص أو سمات موروثة ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة وهي ترتكز حول إجابة الأفراد عن السؤال ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة وما هي الإدراكات المشتركة فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة".[2]

من خلال المفاهيم والتعاريف الهوية المهنية هي تصورات الفرد عن أناه وذاته وكذا الآخرين عنه وكيف ساهمت المنظمة التي ينتسب إليها في تكوين هويته المهنية من خلال المهنة التي يعمل فيها.

التعريف الإجرائي للهوية المهنية:

هي التصورات التي يمتلكها الفرد عن نفسه من مركزه ومكانته الاجتماعية، وذلك من خلال خلق مركز مهم داخل الجماعة والرضا والولاء للمنظمة وعن ما يتصوره الآخرين عنه في إطار عمله وهي بعد من أبعاد هويته الشخصية بل وامتداد لها فهوية الفرد العامل تتحدد من خلال مهنته ووظيفته فالمهنة هي التي تعطي للعامل هويته المهنية.

5.5 الأستاذ الجامعي: هو عضو هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أو الماجستير الذين يعملون كمحاضرين متفرعين أو بنظام الساعة.[3]

هو ذلك الفرد الذي يحمل مؤهلا علميا[4].

هر عضو هيئة التدريس الذي يحمل درجة الدكتوراه وما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو مشارك أو أستاذ وهو أيضا عضو اللجان الإدارية وفي لجان الجامعة التي ترسم السياسات العامة بجانب ما يقوم به من دور في إرشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية أو

---

[1] علي السيد، نظرية الثقافة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب (1997) ص 9.

[2] نادية أمينة كاري: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2012 ، ص32

[3] حريم حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان الأردن دار الحامد للنشر والتوزيع 2004 ص 328

[4] عبود زينب عبد الرزاق، تأثير الثقافة الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، ص 14

غير الأكاديمية ويقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلاب في مستويات تطورهم المتنوعة.[1]

من خلال التعاريف السابقة أنه تم التركيز على الأستاذ الجامعي أنه ذلك العضو في هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه لكن هناك من ركز عليه أنه مهانة الرتب الأكاديمية الأستاذ سواء كان مشارك أو معيد أو محاضر أو مساعد.

6.الدراسات السابقة:

للدراسات السابقة أهمية بالغة في الإطلاع على الكم المعرفي الذي تناوله الباحثون، ومن أجل عرض مشكلة الدراسة وتحديدها وصاغت فرضيتها قمنا بالإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ومن أهم الدراسات التي اعتمدنا عليها نجد :

1.6 الدراسات العربية:

1.1.6 الدراسة الأولى:

من إعداد **هشام أحمد العشيري** بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين)[2].

هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في مملكة البحرين مع دراسة الأسباب المؤثرة فيها، وقياس مستوى أداء الموظفين. ودراسة أثر سنوات الخبرة العلمية على أدائهم واستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي، وطبق الاستبيان كأداة للدراسة ثم توزيعها. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن الثقافة التنظيمية السائدة بالهيئة الحكومية في المملكة البحرين أظهرت الدراسة سيادة ثقافة الأداء الوظيفي ثم الدافعية نحو العمل بعدها الانضباط ، تليها روح الفريق وأخيرا العلاقات الإنسانية. أما بالنسبة للعوامل المؤثرة تبين أن الإدارة التأثير الأكبر على الثقافة التنظيمية المهنية الحكومية في مملكة البحرين . حيث جاء أولا بحسب رأي الموظفين العاملين بالهيئة جنسية المدير (عربي- أجنبي).

---

[1] خالد خميس السر، تقويم جهود مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، فلسطين جامعة الأقصى، ص6.

[2] هشام أحمد العشيري: أثرالثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين،

ثم جاء نمط الإدارة الذي يتبع في تسيير عمل الهيئة، وبعدها يأتي جنس المدير (ذكر – أنثى) إضافة إلى وجود اختلاف في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية وفقا لعامل الخبرة العلمية أي كلما زادت خبرة الموظف زادت نسبة أدائه الوظيفي.

2.1.6 الدراسة الثانية[1]:

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

- تحديد المقصود بالهوية التنظيمية.
- تحديد المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات.
- أثر العوامل الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، مدة العمل) على الهوية التنظيمية.

ولتحقيق ذلك اختيرت عينة من أربع جامعات، وزعت بذلك استمارة على أعضاء هيئة التدريس والذي قدر عددهم بـ 226، أخضعت الاستمارات لتحليل الوصفي بناءا على نموذج يتكون من عدة أبعاد (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية –) حيث خلصت النتائج لا تصنيفين:

أولا : هناك من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية.

ثانيا : هناك من لديهم شعور قوي بالعربة التنظيمية كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيا يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أ والرتبة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة.

[1] عبد اللطيف محفوظ، أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، رسالة ماجيستر، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية، 2010.

2.6 الدراسات الجزائرية:

1.2.6 الدراسة الأولى:

من إعداد **كمال بوقرة** بعنوان المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة،[1] الباحث حاول في هذه الدراسة الإجابة على تساؤل رئيسي المتمثل في: إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنموية ؟ وذلك من خلال ربط المسألة الثقافية بحملة من المشكلات التنظيمية والبحث عن العوامل الثقافية التي تؤدي إلى المشكلات التنظيمية (التغيب عن العمل، ارتفاع مستوى الحوادث، العمل والأمراض المهنية مراعاة صراعات العمل، ضعف الرضا الوظيفي و دوران العمل). بحيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما فيما يخص عملية جمع البيانات فقد اعتمد على أربع أدوات هي الملاحظة، المقابلة الموجهة، المقابلة الحرة ثم الوثائق والسجلات، ومن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هي أن القيم الثقافية لدى العمال هي السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية . وأن تعزيز نظام العمل للقيم الثقافية الوافدة مع العمال كاحترام المناسبات الدينية والعائلية والاجتماعية يزيد من رضا العمال، كما يقلل من حالات التذمر والتغيب والتأخر عن مواعيد العمل.

2.2.6 الدراسة الثانية:

من إعداد الباحث **معاريف منور** بعنوان الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني بتلمسان. [2]

هدفت هذه الدراسة (الكشف عن تشكل الهوية المهنية انطلاقا من تفاعل العلاقات الاجتماعية في العمل مع مختلف الأطراف، كما أوضحت الدراسة أن التنوع في التجارب المهنية لأساتذة التعليم المهني مع مسؤوليته ومع زملائه ومع متربصه إلى تنوع الاستراتيجيات السلوكية،

---

[1] كمال بوقرة: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، باتنة 2008.

[2] معاريف منور: الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجيستر، غير منشورة، قسم ثقافة شعبية تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005.

وبالتالي التنوع في تصور هويته المهنية، حيث اعتمد الباحث على المنهج التحليلي تبعا لطبيعة الموضوع المراد دراسته، و كأسلوب لتحليل العلاقات الاجتماعية المهنية وتأثيرها 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 استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة على اعتبار أن الباحث يعمل في قطاع التكوين المهني وحيث يقوم بملاحظة السلوكات وطبيعة العلاقات داخل هذا التنظيم و اعتمد على تقنية تحليل المحتوى لإجابات أفراد العينة والتي رعى فيها شروط تمثيل العينة وبذلك خلص الباحث لجملة النتائج تتمثل في اختلاف تمثلات الأساتذة راجع إلى اختلاف الصورة التي يعطيها كل أستاذ عن ذاته إما بموقع التخصص أو بمنظور المكانة الاجتماعية.

3.2.6 الدراسة الثالثة:

من إعداد الباحثة **كاري نادية أمينة** بعنوان "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع". [1]

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال مراحل مختلفة في حياته وبالتالي دورها في تشكيل هويته المهنية وكيف لهاته الأخيرة أن تحدد دوره ومكانته كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة وكل ذلك تم التوصل إليه من خلال الإجابة على التساؤل التالي :

- كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات نحو واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على أساليب تسييرية للمؤسسة الجامعية وثقافة المجتمع وتتضمن الاتجاه العام وأنماط سلوكهم ومعاييرهم الاجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟

[1] كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه، غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.

جدول رقم01: يبين جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

رقم الدراسة	موقع دراستنا من الدراسات السابقة	جوانب الاستفادة
الدراسة العربية رقم 01	تشترك مع دراستنا في المتغير الأول وهو الثقافة التنظيمية.	تعرفنا من خلال هذه الدراسة على الأسباب المؤثرة في الثقافة التنظيمية ودور الإدارة في التأثير عليها ونمطها في التأثير عليها. من خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على الجوانب التي تناولت الثقافة التنظيمية من خلال القيم الثقافية ونظام العمل بالقيم الثقافية.
الدراسة العربية رقم 02	من الدراسات المتشابهة وتشترك مع دراستنا في المتغيرين (الثقافة التنظيمية والهوية المهنية).	تمت الاستفادة من هذه الدراسات من خلال الجمع بين التغيرين إضافة إلى التعرف على كيفية تطبيق أدوات البحث العلمي باعتبار الدراسة الميدانية تمت على أعضاء هيئة التدريسي في الجامعات.
الدراسة الجزائرية رقم 01	تشترك مع دراستنا في المتغير الأول وهو الثقافة التنظيمية.	من خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على الجوانب التي تناولت

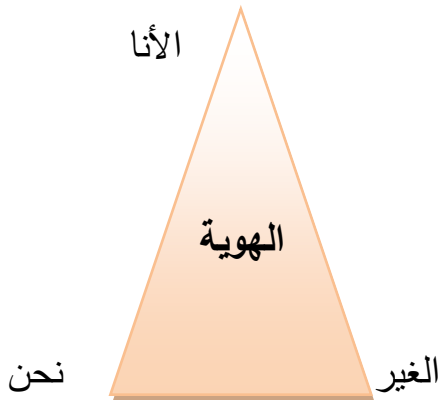
		الثقافة التنظيمية من خلال القيم الثقافية ونظام العمل بالقيم الثقافية.
الدراسة الجزائرية رقم 02	تشترك مع دراستنا في المتغير الثاني وهي الهوية المهنية	استطعنا من خلال هذه الدراسة تحري المراجع المعتمدة والاطلاع عليها والاستفادة من الجانب الميداني والنظري خاصة في إعداد محاور الاستمارة.
الدراسة الجزائرية رقم 03	من الدراسات المشابهة وتشترك مع دراستنا في المتغيرين (الثقافة التنظيمية والهوية المهنية).	تمت الاستفادة من هذه الدراسة من خلال الاطلاع على متغير الهوية المهنية والاعتماد على المراجع المعتمدة بعيث اللجوء إليها والبحث عنها لو ترك الجانب النظري.

المصدر من إعداد الطالب

7.المقاربة النظرية للدراسة:

تعتبر المقاربة النظرية في أي دراسة علمية سوسيولوجية محاولة إعطاء تفسيرات نظرية سوسيولوجية وإعطاء إطارا علميا لا يمكن الخروج منه.

وفي دراستنا هذه "تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية التنظيمية للأستاذ الجامعي، وجدنا أن المقاربة النظرية التي توافق دراستنا هي نظرية: "**كلود دوبار**" حيث تطرق إلى أزمة الهويات المهنية في كتابة أزمة الهويات تفسير وتحول من منظور سوسيولوجي ، إذ يعتبر أن الهوية تتعلق بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد والتي ستكون قاعدة الهوية، فإذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بها، فإن الثقافة المجتمعية والتنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية حيث يربط **دوبار** بين إكساب الهوية من التنظيم كالإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد حيث لا يمكن تحليلهما بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد. والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم. وبالتالي هويتهم داخل الجماعة، وبين اكتسابه الفرد لهويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليلهما بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتهما هويته لذاته.[1] ويتبين ذلك من خلال الشكل الموضح:



شكل رقم 01: يمثل تشكل الهوية عند كلود دوبار

المصدر: claud dubar : la socialisation construction des identités sociales et professionnelles,3éme tirage,1998,p20

[1] كلود دوبار، ترجمة رندة بعث: تفسير تحول الهويات، المكتبة الشرقية، ط1، 2008، ص 174.

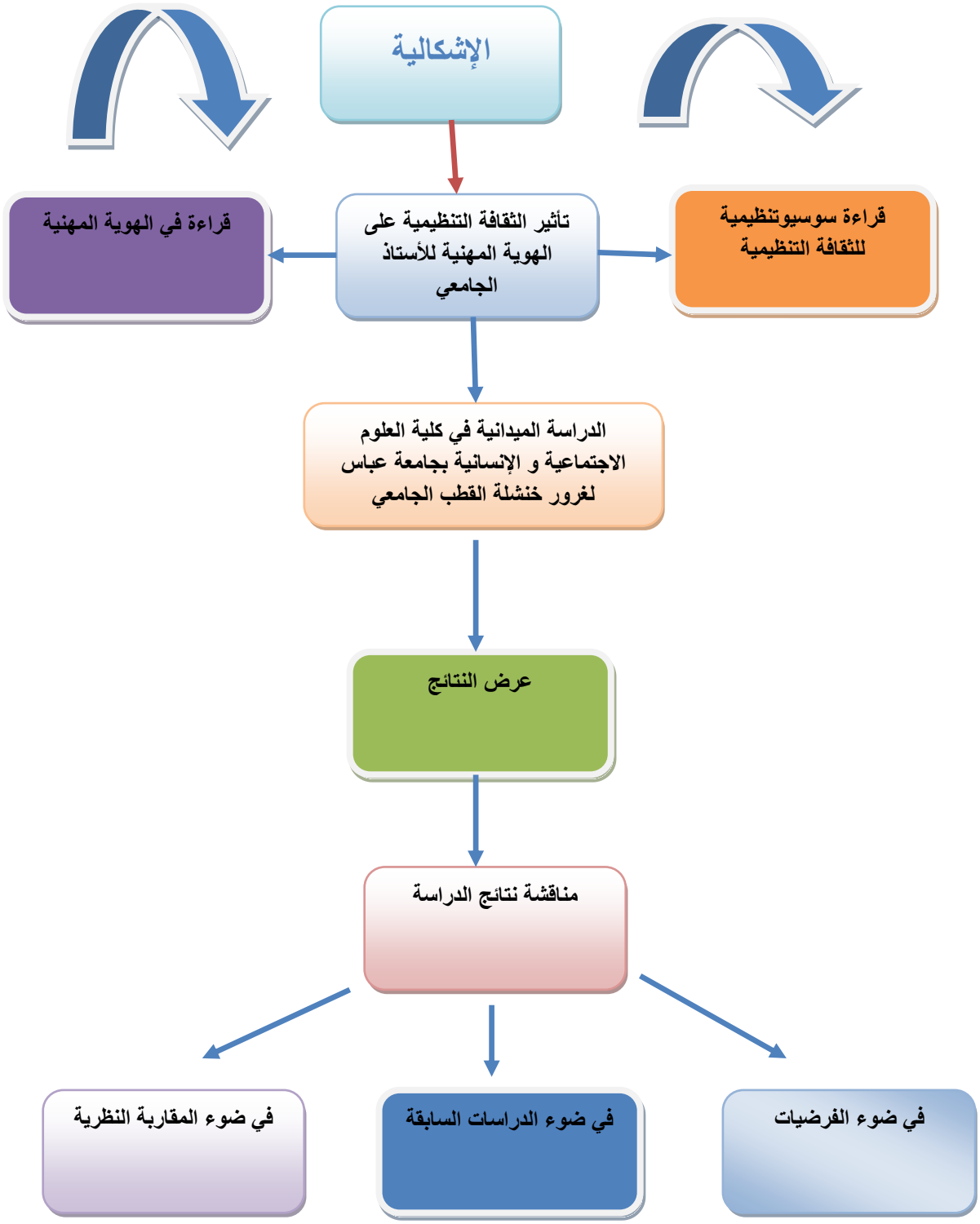
كما يرى **كلود دوبار** أن الهوية الفردية والجماعية المؤسساتية، تعمل من أجل الوصول إلى ضرورة بناء تمثلات جماعية متميزة تؤدي لإنتاج الهوية المشتركة في العمل عن طريق الفاعلين في النظام الاجتماعي للتنظيم وذلك حسب دراستنا فإن تمثلات الأستاذ الجامعي تكون من خلال نسق القيم المتمثل في القيم التنظيمية من التزام وانضباط واحترام الوقت وإخلاصه في عمله إضافة إلى العمل الجماعي الذي يخلق جو تعاون واحترام داخل الفريق هذا ما يؤدي إلى خلق هوية جماعية.

حيث تمكن الأستاذ الجامعي من معرفة ذاته وتموقعه وتمركزه داخل الجماعة والمنظمة ككل وهذا ما يودي به إلى تحقيق مكانة اجتماعية من خلال خلق مركز مهم داخل الجماعة إضافة إلى الرضا والانتساب إلى العمل والولاء للمؤسسة الجامعية وهذا ما يشكل لديهم هوية مهنية ناتجة عن العلاقات التفاعلية المصورة من ميدان العمل.

خلاصة الفصل :

نستنتج أنه لا يمكن لأي دراسة الانطلاق دون تحديد جوانب الدراسة وترجمة المشكلة المراد معالجتها في مجموعة أسئلة يتم الإجابة عليها وفق جملة من التكهنات ويتم التحقق منها من خلال الدراسة الميدانية وكذا الاستفادة من مختلف الدراسات النظرية السابقة.

الشكل رقم 02: هيكلة الدراسة



الفصل الثاني

الفصل الثاني:
تأطير نظري لمفهوم الثقافة التنظيمية

تمهيد

1. خصائص الثقافة التنظيمية
2. عناصر الثقافة التنظيمية
3. مستويات الثقافة التنظيمية
4. أبعاد الثقافة التنظيمية
5. نظريات الثقافة التنظيمية

خلاصة الفصل

تمهيد

في السنوات الأخيرة اهتم عدد كبير من منظري الإدارة والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وعلم اجتماع التنظيم بموضوع الثقافة التنظيمية وذلك باعتبارها أحد أهم العوامل التي تحدد مدى نجاح وتفوق المؤسسات خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي شهدتها المجتمعات فأصبحت المنظمات الناجحة هي تلك التي تمتلك ثقافة قوية تمكنها من الصمود وتحقيق الأهداف لذلك سوف نحاول التفصيل في موضوع الثقافة التنظيمية من خلال التعرف على أهم العناصر المشكلة لها.

1.خصائص الثقافة التنظيمية:

هناك العديد من خصائص الثقافة التنظيمية نوجزها فيما يلي:

1. **نظام مركب:** لا تمتلك المنظمة ثقافة واحدة، وإنما تحتوي على اتفاقات فرعية تختلف باختلاف الأفراد المنتمين إليها، وعادة لا يوجد تعارض بين الثقافات الفرعية والثقافة الرئيسية في المنظمة.
2. **نظام تكامل:** وذلك من خلال خلق الانسجام بين العناصر المختلفة للثقافة داخل المنظمة، بحيث أن تغيير على أحد عناصر الثقافة ينعكس أثره على باقي العناصر الأخرى.[1]
3. **نظام متغير وتطور:** عادة ما تكون ثقافة المنظمة قابلة للتغيير والتطور تماشيا مع المتغيرات البيئية والخارجية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
4. **نظام مرن:** تتكيف الثقافة التخطيطية مع المتغيرات التي تحدث داخل أو خارج المنظمة وهذا لتحقيق أهداف المنظمة.[1]

[1] بلال خلف السكارنة، التطور التنظيمي والإداري، الطبعة الأولى: دار المسيرة النشر والتوزيع والطباعة، عمان 2009، ص 371، 372.

5. **نظام اتصالات:** سواء أكان قاصرا على القنوات الرسمية التي يحددها نمط التسلسل الرئاسي، أو نمطا شبكيا يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات.
6. **نظام الحوافر والمكافآت:** وفيما إذا كانت تقوم على الأداء وعلى معاير الأقدمية والواسطة والمحسوبية. [2]

كما توجد خصائص تم أخرى للثقافة التنظيمية تتمثل في:

1. **الانتظام في السلوك والقيدية:** نتيجة التفاعل بين أفراد المنظمة فإنهم يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارات وطقوسا مشتركة ذات علاقة بالسلوك من حيث الاحترام والتصرف.
2. **المعايير:** هناك معايير سلوكية فيما يتعلق بحجم العمل الواجب انجازه (لا تعمل كثيرا جدا ولا قليلا جدا).
3. **القيم المتحكمة:** توحد قيم أساسية تتبناها المنظمة وتتوقع من كل عضو فيها الالتزام بها، مثل جودة عالية، نسبة متدنية من الغياب، الانصياع للأنظمة والتعليمات.[3]
4. **الفلسفة:** لكل منظمة سياستها الخاصة في معاملة المرؤوسين والعملاء.
5. **القواعد:** عبارة عن تعليمات تصدر عن المنظمة وتختلق في شدتهما من منظمة الأخرى، والفرد يعمل في المنظمة وفقا للقواعد المرسومة له.
6. **المناخ التنظيمي:** عبارة عن مجموعة الخصائص التي تغير البيئة الداخلية للمنظمة التي بحل الفرد ضمنها تؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدركاتهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة

---

[1] المرجع السابق، ص 372.

[2] محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، الطبعة السادسة دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن ص 173.

[3] محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2005، ص 315.

عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة الخصائص وهى الهيكل التنظيمي ، النمط القيادي، السياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال وغيرها.[1]

2.مستويات الثقافة:

تتطور الثقافة بصورة عامة من خلال مجموعة من القوى والتي تتشكل في ثلاثة مستويات (المستوى المجتمعي، المستوى الصناعي، تأثير الثقافة الخاصة).

1.2 الثقافة المجتمعية: الثقافة على مستوى المجتمع تمثل القيم والاتجاهات والمفاهيم السائدة في المجتمع الموجودة فيه المنظمة حيث تنتقل تلك الثقافة من المجتمع إلى المنظمة من خلال الأعضاء المنتمين إليها.

يؤثر على تلك الثقافة ما هو سائد في المجتمع من نظم وسياسة واستراتيجيات التربية والتعليم والظروف الاقتصادية الشائعة والإدارة العامة الدولة . وبالتالي تحمل المنظمات في ضوء ما يسود من ثقافة[2] مجتمعية تؤثر بقوة على أهداف المنظمة و رسالتها ومعاييرها، فمن الضروري توافق استراتيجيات المنظمات وخدماتها وسياستها مع ثقافة المجتمع الذي توجد فيه حتى تكتب شرعيتها وتتمكن من تحقيق أهدافها.

2.2 ثقافة الصناعة أو النشاط: إن القيم والمعتقدات الخاصة بالمنظمة حيث يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط أو الصناعة الواحدة واختلاف في الثقافات بين النشاطات أو الصناعات المختلفة حيث أنه وعبر الوقت يتكون نمط معين داخل الصناعة أو النشاط يكون له تأثير مميز على جوانب رئيسية مثل نمط اتخاذ القرارات ومضمون السياسات ونمط حياة الأعضاء.[3]

---

[1] محمود سلمان العميان، المرجع السابق، ص 315.

[2] حسين التهامي، التفكير الإبتكاري في السلوك التدريبي في العملية الإدارية، الطبعة الأولى دار الكتاب الحديث، مصر 2013، ص 73-74.

[3] المرجع السابق، ص74.

3.2 ثقافة المنظمة: عادة ما تكون للمنظمات العامة والحكومية والمنظمات الكبيرة ثقافات مختلفة عن المنظمات الصغيرة أو الخاصة حيث يمكن أن تكون الثقافات الفرعية حول المستويات الإدارية والتنظيمية المختلفة داخل إدارات وأقسام أو قطاعات المنظمة. [1]

ويرجع ذلك إلى أن الأفراد في هذه المستويات يواجهون متغيرات مختلفة ويتعرضون لمصادر فأنواع متباينة من الضغوط مما يدفعها إلى تشكيل مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات التي تحكم سلوكهم.[2]

ومن جهة أخرى هناك من يرى بأن الثقافة التنظيمية ثلاث مستويات مخالفة لما تطرقنا لها في السابق وهي: [3]

- **المستوى الأول:** يتضمن هذا المستوى الأشياء التي تقوم الاتساق بصناعتها وتتمثل في التصرفات وسلوكيات الأفراد والاحتفالات والشعائر داخل التنظيم والطقوس والرموز.
- **المستوى الثاني:** ويمثل هذا المستوى فيما يعرف بالقيم وتحدد هذه القيم النمط السلوكي للعاملين كما ما هو متعارف عليه وما هو غير مقبول من أنماط السلوك.
- **المستوى الثالث:** ويشير إلى الفرضيات وهي الأشياء التي توجه سلوك العاملين داخل هؤلاء الأفراد لما يدور حولهم.[4]

3. عناصر الثقافة التنظيمية:

تتميز الثقافة التنظيمية نظاما يتكون من مجموعة العناصر و القوى، التي لها تأثير شديد على ملوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تشكل المحصلة الكلية الطريقة التي يفكر ويدرك منها الأفراد كأعضاء عاملين بهذه المنظمة والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتغيير الأشياء المنظمة.

---

[1] مصطفى محمود أبوبكر، إدارة الموارد البشرية، مدخل الميزة التنافسية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية/ مصر 2018، ص 90.

[2] المرجع نفسه، ص 91.

[3] موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط1، دار وائل، عمان 2012، ص 231.

[4] المرجع السابق، ص 231.

1.3 القيم التنظيمية:

- **القيم:** عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب جيد أو غير جيد مهم أو غير مهم ... الخ.[1]
- **القيم التنظيمية:** هي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه ملوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الوقت.[2]

2.3 المعايير التنظيمية: وهي عبارة عن إجراءات وقواعد يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة وغالبا ما تكون هذه الإجراءات غير مكتوبة وواجبة الإتباع.

3.3 المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية ، ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

4.3 التوقعات التنظيمية[3]: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات الذي يحددها، ويتوقعها الفرد والمنظمة كل منها من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة مثل ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين والمرؤوسين من الرؤساء والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة في التقدير والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية.

---

[1] أحمد السيد الكردي: عناصر الثقافة التنظيمية www.kenanoline.com تم الاطلاع عليه في 27.01.2023 على الساعة: 18:30.

[2] عاطي صوفية: قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم الثانوي في الجزائر، دراسة استطلاعية على عينة من مدينة سطيف، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد 18، (2014) ص13.

[3] مروان محمد النسور، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، جامعة البقاء التطبيقية 2012، ص 191-192.

4.أبعاد الثقافة التنظيمية:

تختلف الآراء في الأبعاد الرئيسية لثقافة التنظيمية ويمكن تلخيصها في العناصر التالية:[1]

1.4 مرونة التنظيم: وقدرته على الاستجابة والتأقلم تشير لمتغيرات الظروف الداخلية والخارجية.

2.4 طبيعة العمل: ومتطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تكرس الملل وتحد الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى العامل، فتدفعه إلى التجربة والابتكار و الإبداع.

3.4 التركيز على الانجاز: حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الإنجاز كأساس للمكافآت أو الترقية أو التقدم.

4.4 أهمية التنمية الإدارية والتدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمارات لما يسببه من ثقة في النفس للمتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدورات للعاملين في المشروع.

5.4 أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توحي بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي يحد من الإبداع لان الموظف لا يملك اتخاذ القرار.

6.4 أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة[2]: " فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يعدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تعمل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك

---

[1] ماجد عبد المهدي، مساعدة إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة، الأردن 2013 ص324.

[2] ابتهال شكري بشير، أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الاستعداد المواجهة الأزمات في مستشفى ناصر، رسالة ماجستير، تخصص إدارة كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2007، ص19-20.

بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد حيث تعتقد إن اتفاق العاملين والإدارة. يشكل تهديدا لها هنا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائهم".

6.4 أنماط الثواب والعقاب: إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين مرغوب أو تعديله، فالمكافأة تعني للمنجز ولقليل التغيب والمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب فيه والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر و بالقانون والنظام إلا أنه في بعض الأحيان قد يكافأ المنجز بل الشخص الذي يتقيد بحرفية التعليمات والقوانين الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير غير صحي وتعطيل الإبداع.

6.5 الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأنس من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدى إلى الاستقرار النفسي ورفع روح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.

5.نظريات الثقافة التنظيمية

1.5 نظرية القيم: يعتقد أنصار هذه النظرية أن الثقافة التنظيمية في مضمونها عبارة عن مجموعة محدودة من القيم والاتجاهات التي تشكل الواقع لدى العاملين لتلك الثقافة وحسب **ويلرا** فإن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها وتسيطر على تفاعل الأفراد، وتحدد أنماطهم الثقافية.[1]

2.5 نظرية الروح الثقافية: تتطرق هذه النظرية إلى أن كل ثقافة المنظمة تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص والسمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية و تسيطر تلك الروح على شخصيات القادة والعاملين في المنظمة وعليه يمكن القول أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة القيم التي ينظر إليها على أنها الإطار

[1] عاطف وصفي، الثقافة التنظيمية، دار النهضة، بيروت، لبنان، د،ط 1981، ص155.

المرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم، وتحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع وهذا يجعل روح الثقافة لأي منظمة إدارية تتمثل في الاستمرار والتطور.[1]

3.5 نظرية التفاعل مع الحياة: تتلخص وجهة نظر هذه النظرية في أن الأفراد كل تنظيم طريقتهم في التعامل مع من حولهم بمعنى أنه لأفراد التنظيم خارطة إدراكية خاصة، والتي يقيمون على أساسها جميع المعطيات، ويختلف أسلوب النظر للحياة على أسلوب التفكير فهو الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء والأشخاص الذين يؤدون أدوارا مهمة في حياتها الوظيفية، وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة. [2]

4.5 نظرية سجية الثقافة: وجهة نظر هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها قيمة معينة مشتركة وتعتبر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يعبر عن مجموعة المشاعر والعواطف نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة الذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد وينتج عن هذا التراكم شكل المهارة والمعرفة التي تعدد سلوك الفرد وتؤثر فيه. [3]

---

[1] المرجع السابق، ص 156.

[2] الساماتي سامية، الثقافة، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة. د.ط 1998 ص 241.

[3] أحمد بن فرحان الشلوي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية المالك خالد العسكرية، رسالة ماجستير جامعة نابق للعلوم الأمنية، الرياض السعودية، 2005، ص 390.

خلاصة:

ما سبق يمكن القول أن الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسة لنجاح أو فشل المنظمات لأن نجاح المنظمة مرهون بقابلية الثقافة المكتسبة للتطور والتغيير تماشيا مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية من خلال مواكبة التطورات والتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية من أجل التكيف والتحول باستمرار و تلعب دورا استراتيجيا في تحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال نشر وترسيخ في سلوكيات العمال بشكل يحقق فعاليتهم وكفاءتهم في العمل وذلك من خلال نوع الثقافة السائدة في المنظمة.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: قراءة للهوية المهنية.

تمهيد

1. خصائص الهوية المهنية
2. أشكال الهوية المهنية
3. آليات بناء وتشكل الهوية المهنية
4. آليات تفعيل وتشكل الهوية المهنية
5. نظريات الهوية المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد

نال موضوع الهوية المهنية في السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين في مجالات الإدارة وذلك لماله من أهمية كبيرة في التأثير في سلوك العاملين ومن ثم في أداء المنظمة. وتختلف المنظمات عن بعضهما من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل ومع مرور الوقت تتكون لكل منظمة هوية خاصة بما تختلف عن غيرها ولاستيعاب دراسة مفهوم الهوية المهنية سنتعرف على خصائصها وآلياتها وأشكالها.

1.خصائص الهوية المهنية:

تتكون المنظمة من الأفراد الموجودين بها ثم إن النشاط غالبا ما يتم بالانسجام الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات، وبالتالي تعطي للمنظمة والأفراد خصوصيات تميزها و بهما توجد خصائص وسمات تتميز ويتمتع بها مصطلح الهوية المهنية يتم إيضاحهم فيما يلي:

1. عدم استقلالية المصطلح:

فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل إلى جانب أنها محصلة للتنشئة المتتالية عبر تجارب العمل الفردية بحيث هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية المهنية إلا وهما **سان سوليو وديبار** اللذان يتفقان على ربط مفهوم الحرية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها وهي أما إنتاج عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال.[1]

2. ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:

حاول **ديبار** من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها **سان موليو** حول التجارب العلائقية، أين يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين بحيث تتعلق الأولى باكتساب الهوية في التنظيم وفاعلين يتفاعل معهم الفرد. بحيث لا يمكن تحليها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوية تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

---

[1] كاري نادية آمنه، العامل الجزائري بين المهنة وثقافة المجتمع، أطروحة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة تلمسان 2012/2011، ص98.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي تمكن الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المهارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية له.

3. الهوية المهنية معرضة لتهديد والأزمات أكثر من تعرضها للبناء:

وهذا نتيجة للتغيرات التكنولوجية و المهنية، وكذلك طريقة التسيير داخل العمل في المؤسسات.[1]

2. أشكال الهوية المهنية:

يتجلى تحدد الهوية المهنية والحكم عليها بتقسيمها إلى نوعين من الهويات هما:

1. **الهوية المعيارية :** وهي التي تركز عملها ونشاطها على معايير معينة كالأنشطة الثقافية والتعليمية والدينية ويعمل هذا النوع على أساس إيديولوجي معين وثقافي وفق نظام قياسي يحاولون على أساسه الاستقرار والتثبت به وهذا النسيج الثقافي الإيديولوجي يخدم المبادئ المثلى للعاملين ليحفزهم على اتخاذ القرارات اليومية التي تصب في مصلحة المنظمة . فقوة المثل والمعايير هي المصدر الأساسي للإشراف على العاملين.[2]
2. **الهوية النفعية:**[3] يكتسي هذا النوع من الهوية في التنظيم أهمية كبيرة في أغلب المنظمات ذات التخصص الربحي والاقتصاد أكثر وهذا النوع من الهوية المهنية يحاول التكيف والوصول إلى أكبر قدر ممكن من الربحية في تحقيق المنفعة له من زيادة في فائض الإنتاج وتحقيق الربح والمنفعة الذاتية سواء الفرد في حد ذاته أو المنظمة ككل و بمدى مقدار نوعية الجهد المبذول في ظل التنافس وكسب العملاء والزبائن.

3.آليات بناء وتشكل الهوية المهنية:

يرى **فيليب برنوان** تشكل القوية في المنظمة يكون على ثلاث آليات والتي يمكن من خلالها تشكيل هوية العامل تتجلى فيما يلي:

---

[1] المرجع نفسه، ص 97/96.

[2] ماجدة عبد الإله عبد الستار، القوة المهنية وعلاقتهما بالهوية االمهنية لدن مدراء المدارس الإعدادية في مديرية الكرخ الأولى، مجلة كلية التدريب الرياضية بغداد. المجلد 26، العدد 1، 2014 ص 107.

[3]

1. التكوين:

يكتسي دور التكوين لأي منظمة مهمة عملية تنشئة وبناء هوية العامل في البداية مع الآخرين والمنظمة من جهة أخرى، ويعطى لهم الأمور الأساسية في المنظومة القيمية الراسخة والتي تتجلى وتتضح فيما بعد في نجاح المنظمة التي يعمل فيها ، ولهذا يصبح التكوين عاملا من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال، وهذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقاعات الهيئة المديرة في المؤسسة، بل قد يكون مضمونه اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقة وتعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيما.[1]

2. الخبرة المهنية:

تقضي تشكل الهوية على مدى الخبرة المهنية التي يكتسبها العامل أثناء عمله في تلك المنظمة وغالبا ما نجد نجاح أو فشل المنظمة يرجع إلى كفاءة أو عدم كفاءة قيادتها والسلوك القيادي إذن لا يحدده المنصب وإنما تحدده قدرة على التأثير على الآخرين من خلال العلاقة بينه وبين التابعين، ولا يتحقق ذلك بوجود مجموعة من الأطر والكفاءات والعلاقات الاجتماعية التي تربط العامل بالآخرين من قيم وعلاقات اجتماعية تساهم في تشكل الهوية المهنية وهذا ما أكده **سان سوليو** في كتابه "الهوية في العمل" وتطرق أيضا لدور القيادة والعلاقات الاجتماعية والخبرة المهنية في عملية تشكل الهوية في المهنة.[2]

3. الاعتراف بالانتماء:

نجد في بعض المنظمات العديد من المشاكل المهنية التي تعترض هوية العامل ويمكن تجاوز تلك المشاكل االمهنية من خلال السؤال الذي يطرحه العامل في الأول من أنا؟ ثم سؤال المنظمة أو الأعضاء ككل من نحن؟ وبالتالي نجد هناك العديد من التناقضات التي تواجه العاملين أثناء العمل، إما إثبات الذات أو الشخصية وفرض هوية اجتماعية على الآخر، وهذا يؤدى في الغالب للصراع التنظيمي وبالتالي لابد من

[1] يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية المهنية في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة دكتوراه في علم الإجماع تخصص إدارة وعمل جامعة محمد خيضر، الجزائر 2018، ص 94.

[2] عبد الفتاح بوخم، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم وحالات تطبيقية، دار الهدى والنشر والتوريع، الجزائر، 2011 ص 232.

الاعتراف لكل طرف بالآخر و الدخول في روح الجماعة وبالتالي تعزيز روح الانتماء للمجموعة ككل وهي المنظمة.[1]

4.آليات تفعيل الهوية المهنية:

من خلال هذا العصر سوف نتطرق إلى عدد من الآليات والميكانيزمات الأساسية في تفعيل هوية المؤسسة

1.دراسة البعد الثقافي للعاملين:

على اعتبار أن هوية المؤسسة هي امتداد لهوية المجتمع وكذلك الحال بالنسبة لثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع يمكن القول أن دراسة البعد الثقافي للعاملين في المؤسسة تفيد في الاطلاع على هوياتهم الثقافية والإحاطة بقيمهم الاجتماعية التي تشكل مجتمعة جزاء جوهريا من الهوية المهنية للمؤسسة .

فإذا تعرف مسيري المؤسسات على القيم الثقافية والمجتمعية للعاملين سهل عليهم ذلك تصميم العديد من العمليات المهنية كالاتصال والحوافز و المشاركة في اتخاذ القرار.[2]

ويرى **بوفلجة غيات** في هذا الإطار أن إهمال البعد الثقافي هو السبب في الكثير من المشاكل التي تعاني منها الكثير من المؤسسات الجزائرية ثم التغيب والإهمال وانخفاض الرضا الوظيفي وسوء العلاقات بين العمال وانعدام الثقة بينهم وبين المشرفين والمسؤولين.[3]

2.الصورة الذهنية للمؤسسة :

تتمثل الصورة الذهنية للمؤسسة بأنها: الصورة الفعلية التي تكون في أذهان الناس عن المنشآت والمؤسسات المختلفة. وقد تتكون هذه الصورة من التجربة المباشرة كما قد تكون عقلانية أو غير رشيدة، وقد تعتمد على الأدلة والوثائق أو على الإشاعات وتبنى الصورة الذهنية للمؤسسة وفق ثلاث نماذج. أما ترسم المؤسسة صورتها الذهنية بنفسها وتتولى إدارتها، وإما سوف يبنيها الخصم ، وأما سوف تبنى بطريقة عشوائية

---

[1] يعقوب سالم، مرجع سابق سبق ذكره ص 23.

[2] ناصر دادي عدوان، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دار المحمدية، الجزائر 2003، ص 105، 106.

[3] بوفلجة غيات، القيم المهنية وفعالية التنظيمات، دار القدس العربي، ط1، الجزائر 2010 ص 11.

غير منظمة[1] حين يشير **عبد الله البريدي** في هذا المجال أن الهوية المهنية تشكل الصورة الانطباعية في أذهان الأفراد تجاه منظماتهم بجوانبها السلبية والايجابية وبهذا فإن الهوية المهنية هي الصورة الانطباعية الداخلية، وتعتبر الصورة انعكاسا ديناميكيا لطبيعة الثقافة المهنية.[2]

3.رسالة المؤسسة:

لقد أصبح في التنظيم الحديث وجود رسالة واضحة للمؤسسة ميزة تطبع المؤسسات ذات الهوية المهنية القوية عن غيرها من المؤسسات، ويمكن تعريف رسالة المؤسسة بأنها إعلان من المؤسسة لرؤيتها وأهدافها وكذلك المجال الذي تعمل فيه. وما يميزها عن غيرها من المؤسسات، سواء كان الأمر يتعلق بالمنتجات أو الخدمات. [3]

ويشار اصطلاحا إلى الرسالة بأنهما الغاية من وجود المؤسسة ومن ثم فهي الأداة لتحديد هوية المؤسسة ومدى تفردها عن غيرها من المؤسسات والأساس في بناء الغايات التي تسعى المؤسسات لتحقيقها والوصول إليها والقاعدة التي تنطلق منها الأهداف والسياسات والاستراتيجيات.[4]

وقد يتم صياغة رسالة المنظمة في جملة بلغة عامة وعريضة جدا لكن تتطلب ألا تكون رسالة المنظمة عامة وواسعة الارتباك والغموض ولا يوضح مسار واتجاه المنظمة. كما أنها يجب أن تكون محددة إلى حد لا يسمح باستغلال العرض المتاح، بل يجب أن تصاغ بلغة واسعة نوعا ما وبما يساعد على تحقيق المعيارين التالين: [5]

- ✓ السماح لها بإتباع وتلبية حاجات مختلف الجماعات والأفراد الذين لهم علاقة بالمنظمة.

---

[1] صوفية براهمية، الهوية المهنية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف2 المجلد 15، العدد 27، 2018، ص 62.

محمد بن يوسن النيران العطيات إدارة التغيير والتحديات المحاصرة المدير دار الحامد للنشر والتوزيع طي الأردن عمه

[2] المرجع نفسه ص 202.

[3] محمد بن يوسف النمران العطيات، إدارة التغيير والتحديات المعاصرة للمدير، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1 الأردن، 2006.

[4] السعيد قاسمي، التفاعل بين الرسالة والبيئة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة فرحات عباس سطيف، 2002، ص 22 ص 27.

[5] حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي – دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2003، ص 172.

- ✓ السماح للمنظمة بتوسيع نطاقها ومجالها وتوفير المرونة لها لتطوير استراتيجيات وأهداف بديلة وبالتحديد فرص بديلة للتوسيع. [1]

و من خلال ما سبق يجب أن تصاغ رسالة المؤسسة بمشاركة جميع الفاعلين حتى يتم الاندماج الحقيقي والمشاركة الفعلية في تصيد و من ثمة الحرص على تنفيذها من أجل عكس الهوية المهنية للمؤسسة.

4. القيادة الإدارية:

تعرف بأنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين.[2]

من أنواع السلطة والقوة أو المهارة التي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه وكسب ثقتهم في ضوء مقتضيات الوقف ومتطلباته ويقوم بتحفيزهم وتوجيههم والاتصال بهم ، ويقدم الاتجاه والرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المحددة بأقصى فعالية ممكنة.[3]

تعمل القيادة الإدارية على تفعيل الهوية المهنية للمؤسسة وذلك بتنمية القيم والمعتقدات عندما لا تكون القيم راسخة عن العمل يلجأ القائد إلى تنميتها ضمن برنامج محدد قد يستغرق وقتا طويلا، ويمكن تقصيره باستخدام جرعات مكتشفة من التوعية والتأثير من خلال زيادة الإحساس بالانتماء للمؤسسة، وزيادة الشعور بالرضا وتحقيق الذات من خلال المشاركة وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين.[4]

---

[1] المرجع نفسه، ص 173.

[2] عمر محمود غباين، القيادة الفعالة والقائد الفعال ، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص130.

[3] عبد الله بن عبد الغنى الطجم، طلق بن عوضة الله السواط . السلوك التنظيمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، ط4 السعودية ص 181.

[4] المرجع نفسه، ص 183.

5.نظريات الهوية المهنية:

1.الهوية المهنية عند هابرماس Habermas

تكمن أهمية تصور **هابرماس** لمفهوم الهوية عن أهمية المشروع الذي تتبناه المدرسة النقدية وتصديها للعقلنة الأدبية التي أوقعت الإنسان في فخ الاغتراب وأصبحت المجتمعات ما بعد الصناعة تعاني من الصعوبات المعيارية، فكان الطرح البديل لهبرماس عقلنة تواصلية تتطلع لأخلفه المجال العمومي ذلك أن المجتمع ليس رهين قوى الإنتاج وأن الظواهر الثقافية يمكن أن تكون عنصرا حاسما في تشكيل البنى الاجتماعية.[1]

ليس المجتمع مجرد مجموعة اقتصادية من المنتجين والمستهلكين إنما هو شبكة من الأفعال التواصلية. إن الهوية المقصودة هي الهوية فالهوية موقف انجازي وليست موقفا إجرائيا ، فالفرد لا يضعها بفعله بشكل معزول، فالهوية تعين سلفا و لا تختارها بحرية. [2]

فمن خلال الهوية التواصلية تضمن اتصالية المسيح وتحدد طريقة المجتمع في رسم الحد الذي يفصله عن محيطه وبيئته و تعين نمط الانتماء إليه.

إن تفعيل هذه المعايير والقيم الثقافية من أفراد المجتمع يتحقق من خلال التواصل بحيث يمكن تشكل الهوية الاجتماعية فالهوية عند **هابرماس** هي بنية معيارية اتفاقية مرتبطة بادوار اجتماعية محددة تكونت بشكل مؤسسا في ضمن أنساق التعلم ودرجات من التطور.[3]

الهوية لا يكفي أن تكون تحت سقف واحد أو في مؤسسة واحدة أو مجتمع موحد لكي نشعر بالانتماء والهوية المهنية ما لم تترجم عبر فعل تواصلي تنظيمي ينعكس على بنى لغوية.

إن تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية يكون من خلال السجل التواصلي المنتج للقيم الثقافية، ما ينسي الثقة بين الفاعلين ليس فقط على أساس الزمالة أو العلاقة المهنية بل على أساس

---

[1] فتحي المسكيني، اقتصاد الهوية، قراءة في كتاب هابرماس بعد ماركس مقال منشور في موقع الدراسات والأبحاث العمانية في العالم العربي، 2012، ص 05.

[2] المرجع نفسه، ص07.

[3] يورغن هابرماس: بعد ماركس، ترجمة محمد ميلاد، دار الحوار، سوريا 2002، ص 34

العلاقة الإنسانية وتلك أنه عندما نتكلم عن الروابط الاجتماعية في المؤسسة فإما نتكلم عن علاقة نوعية تتجاوز إطار العلاقة المهنية القائمة على التعاقد.[1]

إن تأكيد هابرماس على أهمية عنصر اللغة في الفعل التواصلي يكمن في إدراكه لقدرة اللغة على خلق الروابط مع الآخرين والانفتاح نحوهم وتجسيد علاقة الانتماء.[2]

وبهذا يكون **هابرماس** قد سبق نظريا في تناول مسألة الهوية ذلك منذ مطلع السبعينات قبل أن تصبح موضوعا رائجا في أواخر القرن العشرين.

2. الهوية المهنية عند كلود دوبار clauddubar

حسب كلود دوبار الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة، إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن نفسه. فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية، حيث تمكنا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقسيم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين، وتتشكل الهوية المهنية أو المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة.[3]

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة العلاقات التفاعلية المطورة ف ميدان العمل.

وبناء الهوية المهنية يتأسس على شكلين من مسار المعاملات الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية تعامل شخصي من خلال العامل بمعنى هوية تنظيمية للذات وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة.[4]

---

[1] المرجع نفسه، ص35.

[2] المرجع نفسه، ص36.

[3] يعقوب سالم مرجع سبق ذكره، ص 85

[4] كلود دوبار، أزمات الهويات، المكتبة الشرقية بيروت، 2008، ص 173.

3. الهوية المهنية عند سان سوليو:

حسب **سان سوليو** الثقافة المهنية تتجلى في الممارسات الجماعية لفئات العمل وشبكة الاتصالات والعلاقات بين الأقسام والإدارات التي تشكل حسبه رموز و إشارات تعطي نسق متكامل للمؤسسة كما حدد **سان سوليو** أربع هويات ذات طبيعية اجتماعية تشير إلى نطاق الممارسات الاتصالية التواصلية القائمة بين الرؤساء والزملاء تتمثل في هوية انصهار، هوية التوافق. هوية انسحاب، هوية تفاوض، كما حاول من خلال مؤلفه، "الهوية في العمل" تفكيك البيئة الداخلية المهنية والثقافية واستخلص أن ثقافة المؤسسة تتبلور من خلال الاحتكاك اليومي بين الفئات السوسيومهنية والاندماج والتحالف بين الأفراد والجماعات المهنية ما ساهم في تشكل هوية التنظيم وجدارته.[1]

يستند **سان سوليو** في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كم كمجال مختصر حول عملية الإنتاج بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة.

فالعامل ينظر إليه، كفاعل منتج، وليس كعون" فهو مبدع يساهم في إنتاج ثقافة المؤسسة لذلك فان الهوية المهنية عند **سان سوليو** لها سمات وبصمات البعد الثقافي.

إن الفاعل أمام مجتمع المؤسسة فهو ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعي وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها بعد سلوك غير مناسب للنسق العام.[2]

يحدد **سان سوليو** أربعة شروط لتحقيق الذات وتتمثل في الاعتراف بالذات والأخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة وتحقيق انجاز فردي أو جماعي والمسار المهني والقدرة على مقاومة أشكال الهيمنة التي تعرض في مجال العمل.

---

[1] هيشور محمد لمين، ثقافة المؤسسة والتغيير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2017 ص 124.

[2] يعقوب سالم مرجع سبق ذكره، ص 86.

العناصر الأربعة سابقة الذكر تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على الكرامات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل. كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية، تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المدرسة والتعرف على الشعور المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني الفاعل بالمؤسسة، ومنه تتشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.[1]

خلاصة الفصل :

يتبين من كل ما سبق أن الهوية المهنية تشكل مصدرا هاما لدعم الأفراد واستقرارها داخل المنظمة كما أن الهوية هي محدد لذات الفردية ومجتمعه من خلال تعامل ودمج أنواع الأفعال والأفكار و المعتقدات والقيم التي يمارسها الفرد، وكذا تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليها الجماعة داخل وخارج المنظمة على حد السواء كما تبين لنا بأن للهوية المهنية أهمية كبيرة في التأثير على سلوك العاملة ومن ثم في أداء المنظمة وتختلف باختلاف المنظمات من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل وأسلوب الإدارة.

[1] مرجع سبق ذكره، ص 87.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. مجالات الدراسة
   - 1.1 المجال الزمني
   - 2.1 المجال البشري
   - 3.1 المجال المكاني
2. منهج الدراسة
3. أدوات جمع البيانات الميدانية
4. عينة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن قمنا في الفصول النظرية بعرض مشكلة البحث والتطرق إلى أهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها.

حاولنا من خلال الدراسة الميدانية ترجمة ذلك إلى معطيات ملموسة بالاستناد إلى إستراتيجية منهجية تمكننا من الكشف عن الحقائق ميدانيا،ولهذا فقد بدأنا فصلنا هذا بعرض مجالات الدراسة لزمني ،بشري ،مكاني،ثم قمنا بتحديد المنهج الملائم للدراسة و أدواته في جمع البيانات،كما حددنا مجتمع و عينة البحث.

1. مجالات الدراسة:

1.1 المجال الزمني:

وهي المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والميداني، فقد شملت الدراسة مرحلتين تمثلتا في ما يلي:

❖ **المرحلة الأولى: الجانب النظري:**

لقد تم اختيار موضوع الدراسة في أكتوبر 2022، حيث قمنا بعدها مباشرة بدراسات استطلاعية نظرية للمكتبات وجمع كل ما يتعلق بالموضوع من مادة علمية نظرية، ثم كتابة الجزء النظري.

❖ **المرحلة الثانية الجانب الميداني:**

استغرقت الدراسة الميدانية حوالي الشهر حيث قمنا بالتوجه إلى إدارة الكلية للحصول على المعلومات الخاصة بالبحث،كما قمنا بإعداد الاستمارة و ضبطها في شكلها النهائي و تحكيمها من

قبل الأساتذة (قرزيز محمود، بن رمضان سامية)، من ثم تم توزيع الاستمارة على الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية،بعدها تم جمع الاستمارات.

2.1 المجال البشري:

يشمل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية و البالغ عددهم (94) أستاذ و تم معرفة و العدد الكلي للأساتذة من خلال إدارة القسم حيث بلغ عددهم 94 أستاذ موزعين كالتالي:

جدول رقم 02: يوضح عدد أساتذة الكلية

أقسام الكلية	العدد
قسم العلوم الاجتماعية	54
قسم العلوم الإنسانية	40
المجموع	94

3.1 المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور خنشلة والتي تأسست باعتبارها مركز جامعيا بموجب المرسوم رقم 01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001.

وقد أنشئت كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية أولا بصفتها معهدا سنة 2004 لتتحول إلى كلية بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم::246/ 12 المؤرخ في: 04 جوان 2021 الخاص بإنشاء جامعة عباس لغرور خنشلة.

تقع كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالقطب الجامعي 8000 مقعد بيداغوجي، بطريق عين البيضاء وهي منفصلة عن مجمع الحامة. (للإطلاع أكثر على موقع الكلية أنظر الملحق رقم 03).

2. منهج الدراسة:

المنهج عامة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما لاكتشاف الحقيقة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، ومناهج البحث العلمي هي مجموعة قواعد توضح من أجل الوصول إلى حقائق علمية صحيحة تخص موضوع الدراسة،وعليه فإن اختيار منهج الدراسة عملية لا تخضع لإرادة الباحث بقدر ما تتعلق بموضوع البحث من حيث طبيعته والهدف منه، واختيار المنهج الأنسب نعد مرحلة هامة ترافق البحث وتساعد الباحث على استغلال كافة المعلومات وتوظيفها بشكل مناسب: "فالمنهج هو إستراتجية عامة تعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات التي يستفيد بها الباحث في تحقيق أهداف البحث أو العمل العلمي"[1].

ويتخذ المنهج حسب موضوع البحث وميدانه وطبيعة المشكلة البحثية، وفي دراستنا هذه المعنوية بتأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي اخترنا المنهج الوصفي كمنهج أساسي كونه هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، في حين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة المراد دراستها وجمع المعطيات ومعلومات دقيقة عندها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنهما كيفيا أو كميا. [2]

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لقدرته على تفسير موضوع الدراسة، وبهذا سوف ينصب الوصف في موضوع البحث من خلال:

- وصف القيم السائدة في الجامعة والتي يمتثل لها الأستاذ الجامعي.
- وصف العمل الجماعي على توجه أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي.

---

[1] على عبد الرزاق جلبي و آخرون ،مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة الإسكندرية،1992،ص:8.

[2] عمار بوحوش، محمد محمود الفريجات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 129.

- وصف طبيعة المكانة الاجتماعية في إبراز الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

3. أدوات جمع المعطيات الميدانية:

3.1 الملاحظة:

هي وسيلة مهمة جدا في أي بحث ولا يمكن الاستغناء عنها في العلوم الاجتماعية و تعرف الملاحظة على أنها: "ذلك الاعتبار المنتبه لحادثة أو ظاهرة أو شيء ما،أما الملاحظة العلمية فهي الاعتبار المنتبه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها، واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين التي تحكمها".[1]

وهي كذلك أداة من أدوات البحث تستخدم لجمع البيانات بالانتباه والاهتمام إلى ظاهرة بشكل منظم باستخدام الحواس[2].

ومن منطلقي كوني إحدى طالبات الكلية تمت ملاحظة العديد من السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الأساتذة داخل قاعة المحاضرة وخارجها في التعامل مع الطلبة،سواء كان على المستوى العلمي أو الشخصي إضافة إلى تعامل الأساتذة مع بعضهم من خلال تعويض منصب زميله خلال غيابه أو تعاملهم فيما بين إضافة إلى الحضور للنشاطات العلمية التي تقوم بها الجامعة من منتديات وملتقيات أيام دراسية.

3.2 الاستمارة:

وتعرف بأنها: هي عبارة عن مجموعة أسئلة مصاغة بشكل جيد و مفهوم يهدف جمع البيانات حول موضوع الدراسة ويتم طرحها وتسليمها لأشخاص معينين للحصول على أجوبة، وتضم الاستمارة مجموعة أسئلة تنقسم إلى بيانات ترتبط بالموضوع بحيث يتعلق كل نوع من أنواع البيانات بجانب من جوانب الموضوع أو متغير من متغيرات البحث.

---

[1] فوزي غرايبية وآخرون /أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية دار وائل،ط3،عمان، الأردن،2002، ص:51.

[2] جودت عزت عطوى: أساليب العلمي،دار الثقافة،عمان ،الأردن،2000،ص:14.

ولقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية في الدراسة وبعد صياغتها وإطلاع الأستاذة المشرفة عليها،ثم عرضها على المحكمين وهما الأستاذ: قزيز محمود ، والأستاذة: ين رمضان سامية وهما أستاذين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وبعد الإطلاع على ملاحظات الأساتذة المحكمين قمنا بصياغة الاستمارة في شكلها النهائي والمتكونة من أربعة محاور هي:

- **المحور الأول:** مخصص للبيانات الشخصية.
- **المحور الثاني:** تأثير القيم التنظيمية السائدة على الأستاذ الجامعي
- **المحور الثالث:** تأثير العمل الجماعي في توجيه أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي.
- **المحور الرابع:** تأثير المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

4. عينة الدراسة:

إن دراسة أي مجتمع عن طريق عينة ممثلة جيدا،تغني عن دراسة المجتمع الأصلي،وبالتالي فإن النتائج المستقاة من الأفراد الذين تشملهم العينة يمكن أن تعمم على أفراد المجتمع الأصلي.

وعلى ضوء الدراسة الاستطلاعية للكلية تبين مدى تجانس مفردات البحث. وذلك من خلال الكفاءة المهنية التي تؤهلهم لشغل المناصب.

وعلى ضوء ذلك فإننا نجد أن 50 % من المفردات كاف للوصول إلى نتائج تعمم على العدد الكلي، ويتبين أن العينة العشوائية المنتظمة هي الأنسب لهذا النوع من الدراسة، ولحصولنا على قائمة اسمية تشمل أساتذة الكلية،"وتتكون العينة المنتظمة من أفراد يتم سحبهم على مدى ثابت، ويتم سحب العنصر الأول عشوائيا فقط، هذا المدى عبارة عن العلاقة بين حجم مجتمع البحث وحجم العينة"[1] وبناء على ما سبق قمنا بما يلي:

[1] سعيد سعدون، حفصة جرادي:الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع،دار القصبة للنشر،الجزائر 2012،ص:141.

$$x = \frac{94 * 50}{100} = 47$$

وعليه فالعدد الكلي يعكس 50% من المجتمع هو 47 نقوم من خلال ذلك بحساب المدى الثابت والمنتظم.

نختار بعد ذلك رقما عشوائيا من 1 أو 2 ولقد اخترنا 1، ثم وضعنا القائمة الاسمية للعدد الكلي للأساتذة سحبنا منها الرقم 1 واستمرت العملية بإضافة المدى الثابت كل مرة إلى الأخير حيث نضيف في كل مرة العدد 2 الذي يحدد المدى.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل عرض لأنهم الخطوات و الإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية،والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي بدأنا فيه ولا بتحديد مجالات الدراسة الثلاث (الزمني،المكاني،البشري والمتمثل في عينة الدراسة و إتباع أسلوب العينة العشوائية المنتظمة في اختيار مفردات الدراسة وتحديد المنهج الوصفي كمنهج للدراسة كما حددنا الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1. عرض البيانات وتفسيرها
2. مناقشة النتائج
   - 1.2 في ضوء الفرضيات
   - 2.2 في ضوء الدراسات السابقة
   - 2.3 في ضوء المقاربة النظرية
3. استخلاص النتائج

تمهيد:

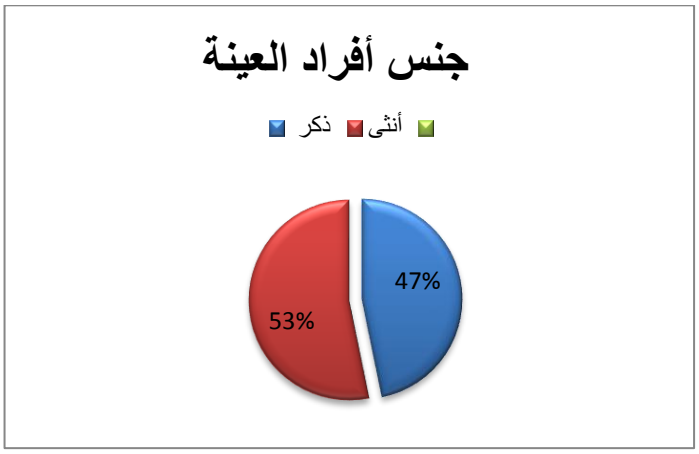
من الخطوات الأساسية التي يشتمل عليها البحث السوسيولوجي ضرورة تحليل و تفسير بيانات الاستمارة التي تم جمعها بعد توزيع الاستمارة على أفراد عينة البحث وتحويل تلك الأسئلة إلى معطيات إحصائية وترتيبها في جداول،تمهيد التوظيف النتائج المتحصل عليها من القراءة الإحصائية الكمية و الكيفية في مناقشة نتائج الفصل الخامس من الدراسة.

1.عرض البيانات و تفسيرها:

المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم03: يبين جنس أفراد العينة

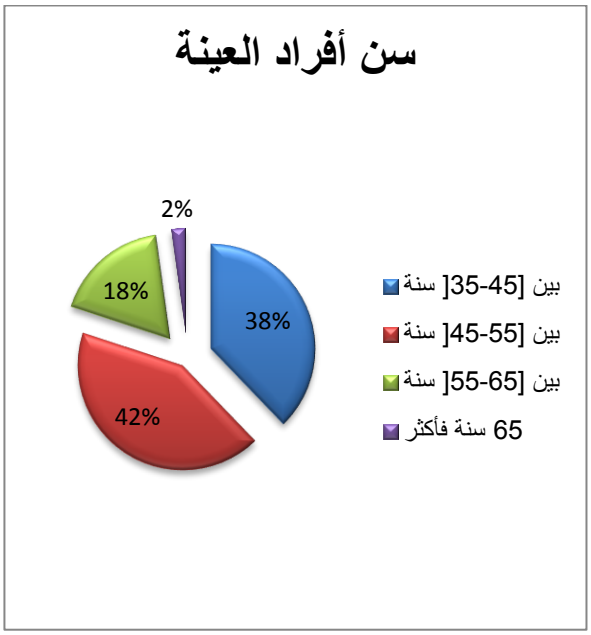
الاختبارات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	22	%46,80
أنثى	25	%53,20
المجموع	**47**	**%100**



يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 53.20% إناث، في حين تقابلها نسبة 46.80% ذكور، ويمكن تفسير هذا الأمر بوجود تنوع من حيث الجنس كون التوظيف في الجامعة يرجع إلى أن المستوى التعليمي لا يتحدد بالجنس.

جدول رقم 04: يبين سن أفراد العينة

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية
بين [25-35[سنة	02	%4,26
بين [35-45[سنة	17	%36,17
بين [45-55[سنة	19	%40,43
بين [55-65[سنة	08	%17,02
65 سنة فأكثر	01	%2,12
المجموع	**47**	**%100**



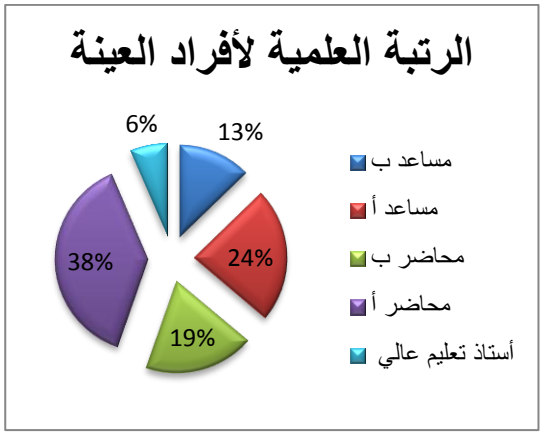
يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك تنوع عمري و فئات عمرية لدى هيئة التدريس، حيث بلغت الفئة بين [45-55[سنة أعلى نسبة بـ 40,43% تليها فئة [35-45[سنة بنسبة 36,17%، ثم فئة [55-65[سنة بـ 17,02%، ثم فئة [25-35[سنة بنسبة 4,26% وأخيرا فئة 65 فأكثر بنسبة2,12%.

ونلاحظ من هذه النسب أن الفئات العمرية الأكثر تواجد هي الفئات مابين[35-45[و [45-55].

وهي تمثل الأساتذة الأكثر خبرة في الجامعة ما يؤهلهم إلى فهم ثقافة التنظيمية بشكل معمق ثم تبنيها، ومن ثم تكوين هوية مهنية مرتبطة بالجامعة.

جدول رقم 05: يبين الرتبة العلمية لأفراد العينة

الرتبة العلمية	التكرارات	النسبة المئوية%
مساعد ب	06	%12,76
مساعد أ	11	%23,42
محاضر ب	09	%19,15
محاضر أ	18	%38,29
أستاذ تعليم عالي	03	%6,38
المجموع	**47**	**%100**

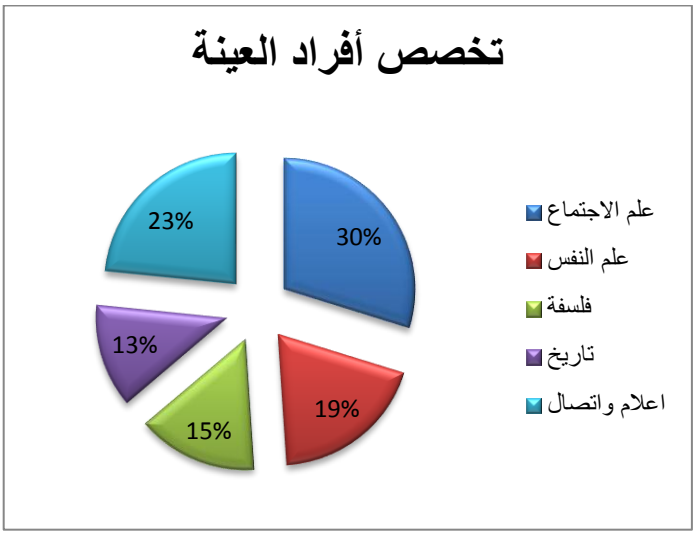


يبين لنا الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لرتبة محاضر أ حيث بلغت 38,29% تليها رتبة مساعد أ بنسبة 23,42% ثم رتبة محاضر ب بـ 19,15% تليها رتبة مساعد ب بـ 12,76% وفي الأخير رتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة6,38% .

مما يعني أن عينة الدراسة الممثلة لهيئة التدريس تتضمن رتبا علمية مختلفة، حيث يؤدي هذا التمثيل إلى زيادة مصداقية التمثيل لفئات المجتمع.

جدول رقم 06: يبين التخصص لأفراد العينة

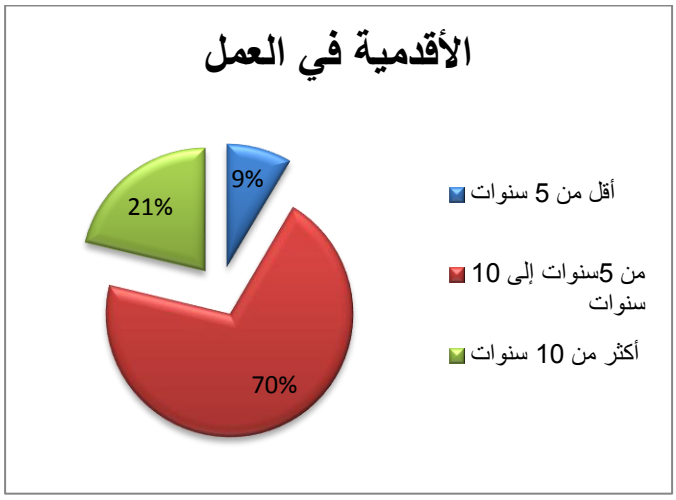
التخصص	التكرار	النسبة المئوية%
علم الاجتماع	14	%29,79
علم النفس	09	%19,15
فلسفة	07	%14,89
تاريخ	06	%12,76
إعلام واتصال	11	%23,41
المجموع	47	%100



نلاحظ من خلال الجدول والذي يوضح لنا التخصص لأفراد العينة الذين ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث قدر تخصص علم الاجتماع بنسبة29,79% وتخصص إعلام و اتصال قدر بنسبة 23,41% ليليها تخصص علم النفس والذي تقدر نسبته 19,15%، أما تخصص فلسفة قدرت نسبته 14,89% أما التاريخ فقدرت نسبته بـ 12,76%.

جدول رقم 07: يبين الأقدمية في العمل

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 05 سنوات	04	%8,52
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	33	%70,22
أكثر من 10 سنوات	10	%21,26
المجموع	47	%100

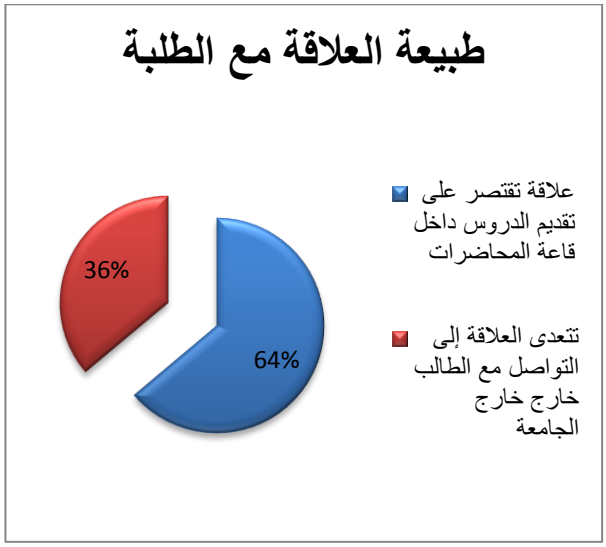


يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة الأقدمية في العمل هي الفئة ما بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 70,22% تليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 21,26% وفي الأخير الفئة التي أقل من 5 سنوات بنسبة 8,52% ، ويتضح لنا أن الخبرة المهنية والأقدمية لهما دور في اكتساب الثقافة التنظيمية من خلال كون أفراد العينة على دراية أكبر بالقيم الموجودة على مستوى الجامعة إضافة إلى معرفة فريق الأساتذة الذي جمعتهم العديد من التفاعلات فيما بينهم ومابين الجامعة الذي بدوره يؤدي إلى إكسابهم هوية مهنية.

المحور الثاني: تأثير القيم التنظيمية السائدة على الأستاذ الجامعي

جدول رقم 08: يبين طبيعة العلاقة مع الطلبة

طبيعة العلاقة مع الطلبة	التكرار	النسبة المئوية%
علاقة تقتصر على تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرات	30	%63,82
تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب خارج خارج الجامعة	17	%36,18
المجموع	47	%100



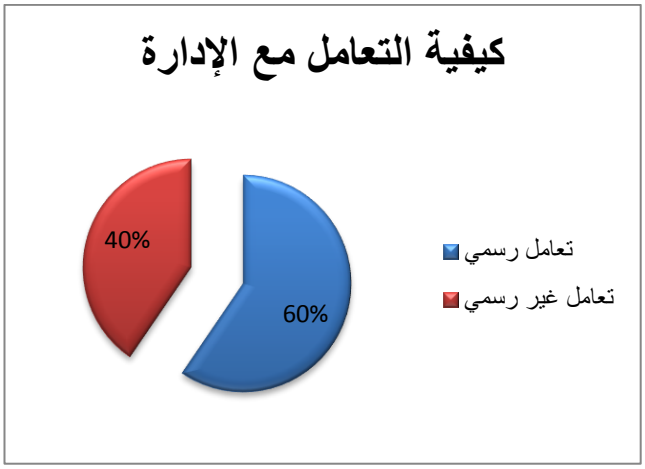
يتضح لنا من خلال الجدول السابق و الذي يبين طبيعة العلاقة بين الطالب والأستاذ أن أعلى نسبة تمثلت في العلاقة بينهما تقتصر على تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرات وقدرت بنسبة

63.82% في حين مثلت النسبة المقدرة بـ 36.18% أن العلاقة بين الطالب والأستاذ تتعدى العلاقة إلى التواصل خارج الجامعة.

إن قيام الأستاذ بدوره التدريسي والبحثي يعمل على تحقيق أهداف الجامعة، فالتواصل مع الطالب خارج قاعات المحاضرة أو حتى خارج الجامعة يكسر الروتين والقيود الرسمية ويكون أكثر دافعية للطالب لطالب، إضافة إلى أن علاقة الأستاذ مع الطلبة خارج أو داخل المدرجات تعكس شخصيته ومدى تفاعله العلمي مع الطلبة والباحثين وحرصه على استمرارية العملية التعليمية خارج أسرار الجامعة وهذا ينمي ثقافة الحوار والرابط العلمي بين الأستاذ والطالب مما ينتج هوية مهنية فعالة وإيجابية.

جدول رقم 09: يبين توزيع مفردات العينة حسب كيفية التعامل مع الإدارة

كيفية التعامل مع الإدارة	التكرار	النسبة%
تعامل رسمي	28	%59,57
تعامل غير رسمي	19	%40,43
المجموع	47	%100

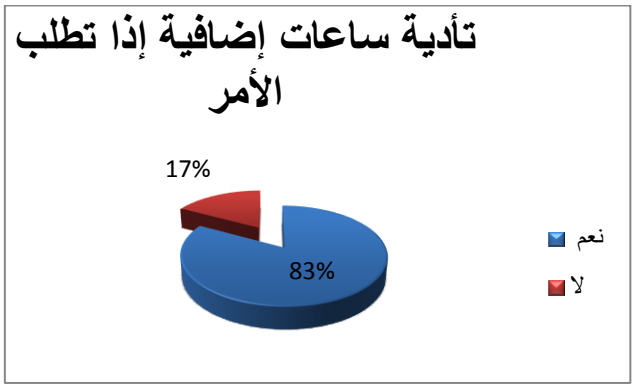


من الجدول رقم –9– يتبين لنا أن أغلب مفردات البحث هم ممن يتعاملون مع الإدارة بشكل رسمي وقدرت نسبتهم بـ 59,57%، في حين الذين يتعاملون في إطار غير رسمي قدرت نسبتهم بـ 40,43%.

الأستاذ الجامعي ليس مستقلا بل هو موظف يخضع للقانون فهدفه التسيير الرشيد للمرافق العمومية فهو يراعي الإدارة و الإجراءات الإدارية فبعض الأساتذة يعينون في مناصب إدارية و بالتالي يستلزم عليهم تطبيق الإجراءات الإدارية.

جدول رقم 10: يبين توزيع مفردات العينة لتأدية ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك

تأدية ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك	التكرار	النسبة
نعم	39	82,97
لا	08	17,03
المجموع	47	%100

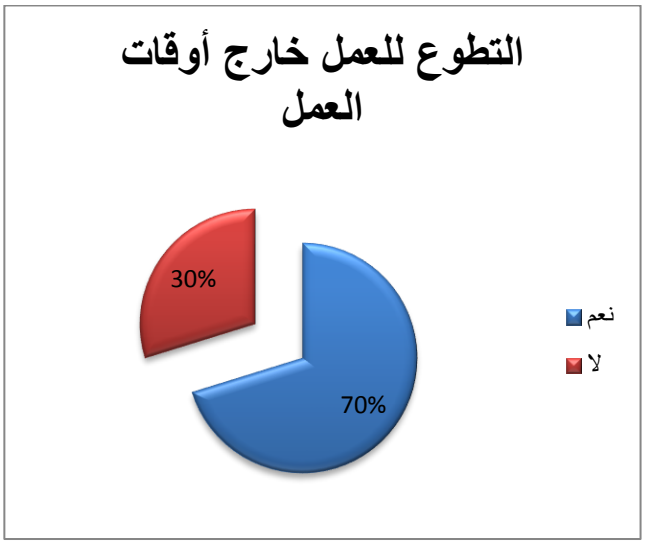


من الجدول الموضح مدى التزام الأستاذ بتقديم حصص إضافية لتدعيم استيعاب الطلبة، أقرت النتائج أن أغلب الأساتذة يؤكدون المسألة بنسبة 82,97 %، في حين أن الأساتذة الذين يرفضون ذلك قدرت بنسبة17,03%.

إن النسب السابقة توضح أن أغلبية الأساتذة لديهم استعداد لاستغلال أكبر قدر ممكن من ساعات التدريس في المدرجات لصالح الطلبة، الأمر الذي يعكس امتثالهم وانتمائهم لمهنتهم (هوية مهنية قوية وإيجابية).

جدول رقم11: يبين توزيع مفردات العينة حسب إمكانية التطوع للعمل خارج أوقات العمل

التطوع للعمل خارج أوقات العمل	التكرار	النسبة%
نعم	33	%70,21
لا	14	%29,79
المجموع	47	%100

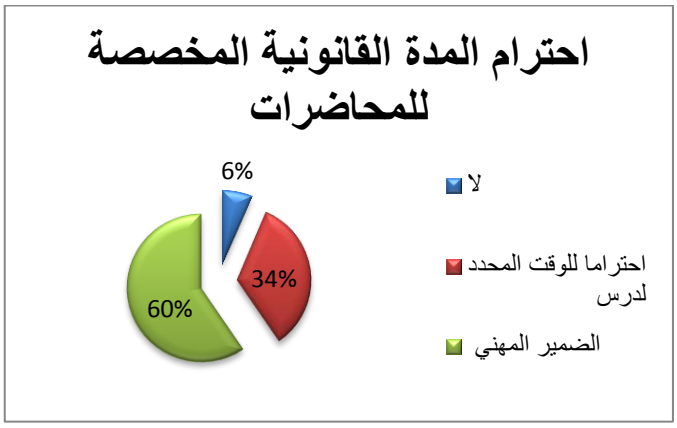


يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح لنا إمكانية العمل خارج أوقت العمل، حيث اتضح أن أغلبية الأساتذة يوافقون على ذلك وقدرت نسبتهم بـ70,21% في حين ترفض النسبة المتبقية والتي تقدر بـ 29,79 %.

الأستاذ الجامعي هويته المهنية ناتجة عن الامتثال وحب المهنة و الالتزام و الإخلاص في العمل تجعله مستعدا للعمل خارج الدوام، أما النسبة المتمثلة في الذين رفضوا ترجع لعدة احتمالات كونهم يعبرون عن فئة خاصة تقطن خارج الولاية مما يحول دون تطوعهم للعمل خارج الساعات الرسمية.

جدول رقم 12: يبين توزيع المبحوثين وفق احترامهم المدة القانونية المخصصة للمحاضرات

إذا كانت الإجابة بـ"نعم" يرجع ذلك		التكرار	النسبة المئوية%
لا		03	%6.38
نعم	احتراما للوقت المحدد للدرس	16	% 34.05
	الضمير المهني	28	%59,57
	المجموع الجزئي	44	%93.62
	المجموع الكلي	47	%100



يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين احترام المدة القانونية المخصصة للمحاضرة أن أعلى نسبة قدرت بـ93,62 % الذين أجابوا " بنعم" أما الذين أجابوا بـ" لا" فقدرت بـ 6,38%.

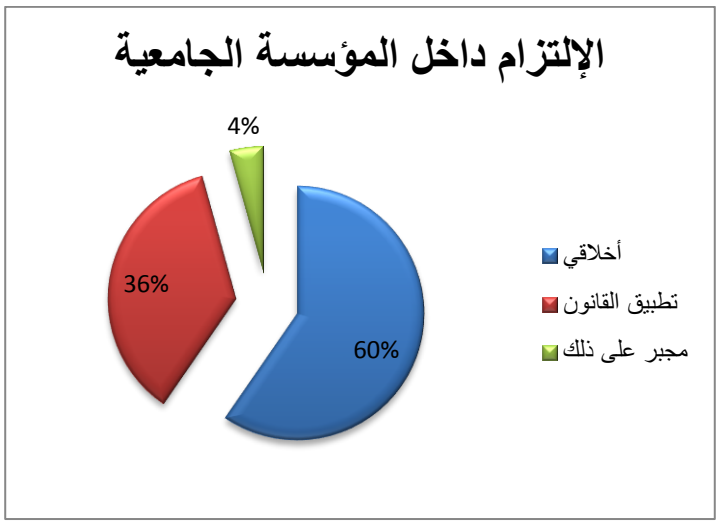
يحرص الأستاذ الجامعي على احترام المدة القانونية المخصصة للمحاضرة وذلك من أجل إتمام حصص السداسي ووقتها و تغطية المعلومة وهذا ما يعكس مدى التزامه وانضباطه بالقيم الثقافية للمؤسسة الجامعية، أما نسبة المجيبين بنعم فقد اتجهت معظم الآراء حول السبب الرئيسي يعود إلى الضمير المهني وقدرت نسبة ذلك بـ 59,57% ، أما الذين أجابوا باحترام الوقت المحدد للدرس قدرت بـ 40,43 %.

يعود السبب الرئيسي إلى الضمير المهني هو الأعلى إجابة من قبل الأساتذة وهذا يدل على أن هذا الأخير حريص على وصول المعلومة و يرجع هذا أساسا إلى التنشئة الاجتماعية و

الدينية، و هذا يوضح لنا أن مهنة التدريس أكثر من مهنة مادية يتقاضى عليها الأستاذ مقابل مادي، بل هي رسالة نبيلة يؤديها الأستاذ رغبة منه.

جدول رقم 13: يبين توزيع مفردات العينة حسب مؤشر الالتزام داخل المؤسسة الجامعية

الالتزام داخل المؤسسة هو أمر	التكرار	النسبة %
أخلاقي	28	%59,57
تطبيق القوانين	17	%36,17
مجبر على ذلك(خوفا من التسريح)	02	%4,26
المجموع	47	%100

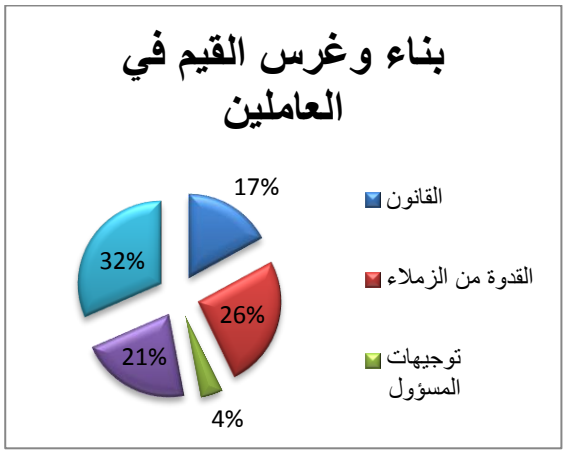


يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة يرون أن الالتزام داخل المؤسسة الجامعية هو أمر أخلاقي حيث بلغت نسبة ذلك 59,57% لتليها تطبيق القوانين بنسبة 36,17 % أما الذين يرون أن الالتزام هو فقط خوفا من التسريح أي مجبر ذلك قدرت نسبتهم بـ 4,26%.

الالتزام يعتبر أحد المعايير القيمية، فللأخلاق أهمية بالغة في حياة الإنسان ولها أثر كبير في سلوكه وما يصدر عنه من أفعال فإن صلاح أفعال الأستاذ الجامعي مرتبط بصلاح أخلاقه من خلال الالتزام و القيام بالواجبات المهنية و الإجادة في العمل و الإخلاص له، وهي من الأمور التي تضمن انتماء الفرد لمؤسسة مما ينعكس أدائه الأخلاقي على ذاته في المؤسسة.

جدول رقم 14: يبين بناء وغرس القيم في العاملين

كيفية بناء وغرس القيم المهنية	التكرار	النسبة المئوية%
القانون	08	%17,02
القدوة من الزملاء	12	%25,53
توجيهات المسئول	02	%4,25
الخلفية الاجتماعية	10	%21,27
الأسرة	15	%31,39
المجموع	47	%100

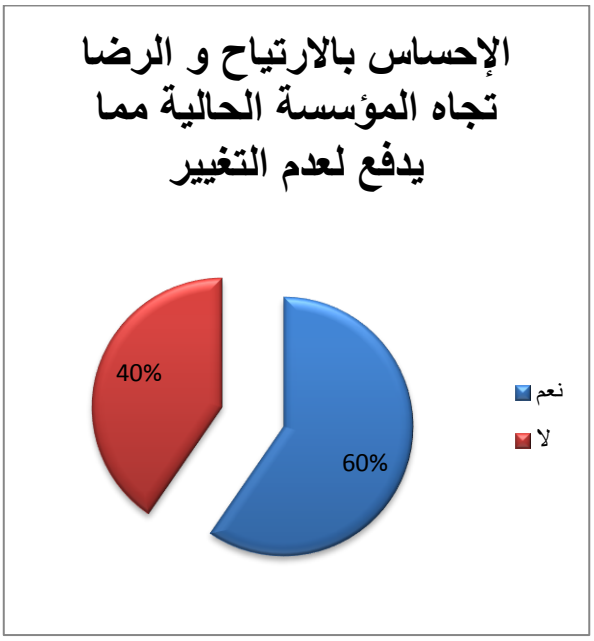


يتبين لنا من الجدول أعلاه والذي يبين كيفية بناء وغرس القيم في العاملين من خلال إجابات المبحوثين أن تم ذلك عن طريق الأسرة حيث قدرت بـ 31,39% في حين هناك من رأى أن القيم المهنية نابعة عن القدوة من الزملاء وقدرت نسبتهم 25,53% تليها مباشرة الخلفية الاجتماعية وقدرت بـ21,27% ، ثم تليها لقانون وقدرت بـ 17,02% وفي الأخير توجيهات المسئول وقدرت بـ 4,25%.

نستنتج من هذا الجدول أن للأسرة باعتبارها الركيزة الأساسية في التنشئة الاجتماعية أهمية بالغة في إعداد وبناء الفرد إضافة إلى القدوة من الزملاء الذين يعملون على غرس القيم بين العاملين من خلال العلاقات التفاعلية فيما بينهم من خلال مواقف تعليمية أو مهنية.

جدول رقم 15: يبين الإحساس بالارتياح و الرضا تجاه المؤسسة الحالية مما يدفع لعدم التغيير

الإحساس بالارتياح و الرضا بالمؤسسة الحالية مما يدفع لعدم التغيير	التكرار	النسبة
نعم	28	%59,57
لا	19	%40,43
المجموع	47	%100

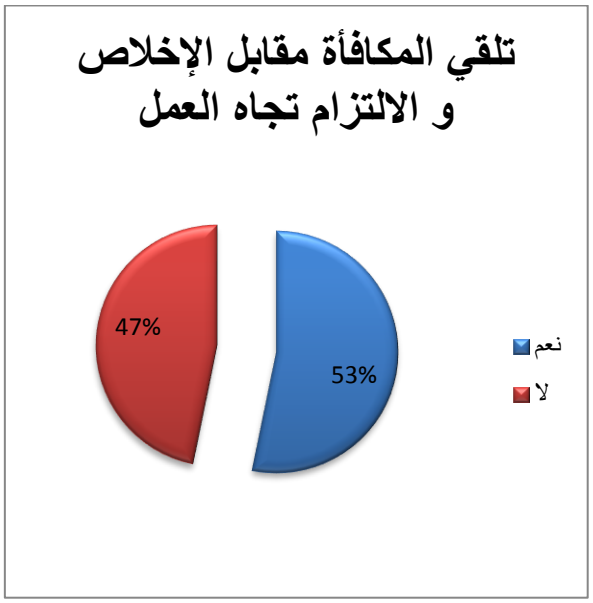


من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة لديهم أحساس بالارتياح و الرضا بالمؤسسة مما يدفعهم لعدم التفكير في تغييرها وقدرت نسبتهم بـ 59,57% أما الذين يرون العكس قدرت نسبتهم 40,43%.

نستخلص من النتائج المسبقة أن الإحساس بالارتياح و الرضا يخلق لدى الأستاذ الإحساس بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها مما يزيد من إخلاصه وعدم التفكير في تغيير مكان العمل.

جدول رقم 16: يبين تلقي المكافأة مقابل الإخلاص و الالتزام تجاه العمل

تلقي المكافأة على الإخلاص و الالتزام تجاه العمل	التكرار	النسبة
نعم	25	%53,20
لا	22	%46,80
المجموع	47	%100



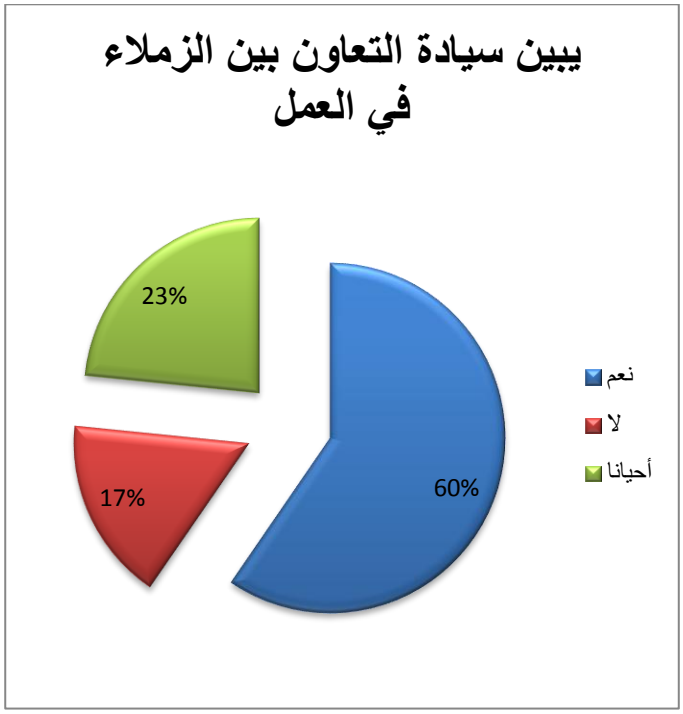
يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يرون بأنهم لا يتلقون مكافأة على الإخلاص و الالتزام تجاه العمل وتقدر نسبتهم بـ 53,20%، أما الذين يرون العكس فتقدر نسبتهم بـ 46,80%.

نستخلص أن تلقي المكافأة والإخلاص والالتزام تجاه العمل يقوي من الانتماء مقابل الإخلاص للأستاذ الجامعي بغض النظر عن طبيعة التحفيز ماديا كان أو معنويا.

ثالثا: تأثير العمل الجماعي في توجيه أفعال وممارسات الأساتذة

جدول رقم 17: يبين سيادة التعاون بين الزملاء في العمل

سيادة التعاون بين الزملاء في العمل	التكرار	النسبة
نعم	28	%59,58
لا	08	%17,02
أحيانا	11	%23,40
المجموع	47	%100



من خلال الجدول والذي يبين لنا سيادة التعاون بين الزملاء في العمل فقد أقروا أغلبية مفردات البحث أنه يسود التعاون بينهم وقدرت نسبتهم بـ59,58% أما الذين أجابوا بأنه أحيانا ما يتم ذلك قدرت نسبتهم 23,40% وهو الحال كذلك للذين أجابوا بـ" لا" حيث قدرت نسبتهم بـ 17,02%.

من خلال ذلك نرى أن النسبة الأولى تعبر عن مؤشر إيجابي نحو تطوير المؤسسة الجامعية وكذلك العلاقة التي تربط الأستاذ الجامعي بزملائه في العمل و تأثيرها على أدائه و انتمائه للمؤسسة الجامعية فإحساس الفرد بالانتماء إلى الجماعة يحدث له الرغبة في التعاون و التقدير المتبادل، وتعد الأساس في الرضا و الانتماء للعمل مما ينمي له شعورا بأنه جزءا من مهنته.

جدول رقم 18: يبين تفضيل العمل وإنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق

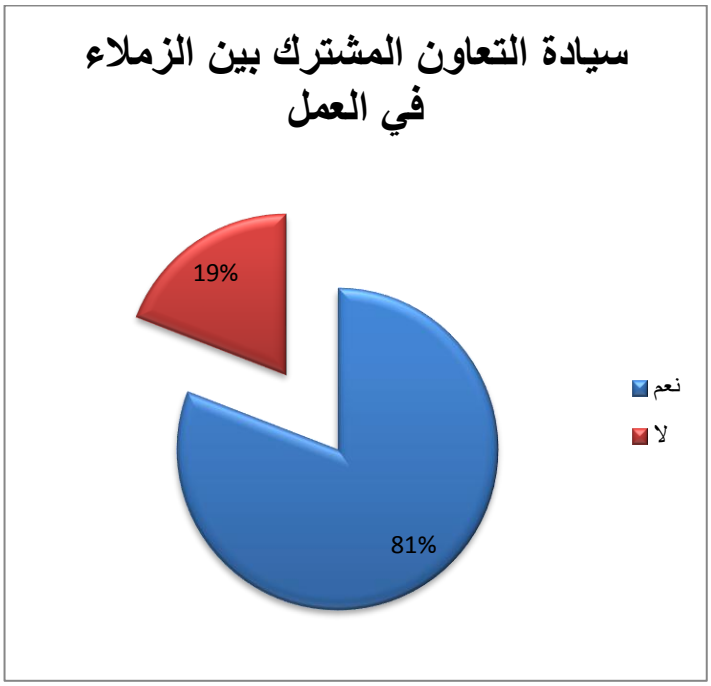
تفصيل العمل وإنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق	التكرار	النسبة
نعم	39	% 82,98
لا	08	% 17,02
المجموع	47	%100

من خلال الجدول والذي يبين لنا تفضيل العمل وإنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق، فقد أقر أغلبية مفردات البحث أنهم يفضلون إنجاز النشاطات العلمية ضمن فريق وقدرت نسبتهم بـ 82,98 % ، أما الذين يرون العكس فكانت نسبتهم أقل بكثير وقدرت بـ 17,02 %.

ومن خلال إجابات مفردات البحث أن العمل كفريق واحد يساعد على مشاركة الأفكار مما يؤدي إلى الخروج بأفضل نتائج ممكنة. بالإضافة إلى اكتساب الخبرات من بعضهم البعض، ووضع حلول كثيرة لمشكلات العمل تؤدي إلى رفع الروح المعنوية، أما الفئة التي عارضت فكرة العمل الجماعي فيعود ذلك إلى أن الخبرة المتفاوتة بين المبحوثين وعدم جدية البعض وانضباطهم.

جدول رقم 19: يبين سيادة التعاون المشترك بين الزملاء في العمل

التعاون المشترك بين الزملاء	التكرار	النسبة
نعم	38	% 80,86
لا	09	% 19,14
المجموع	47	%100

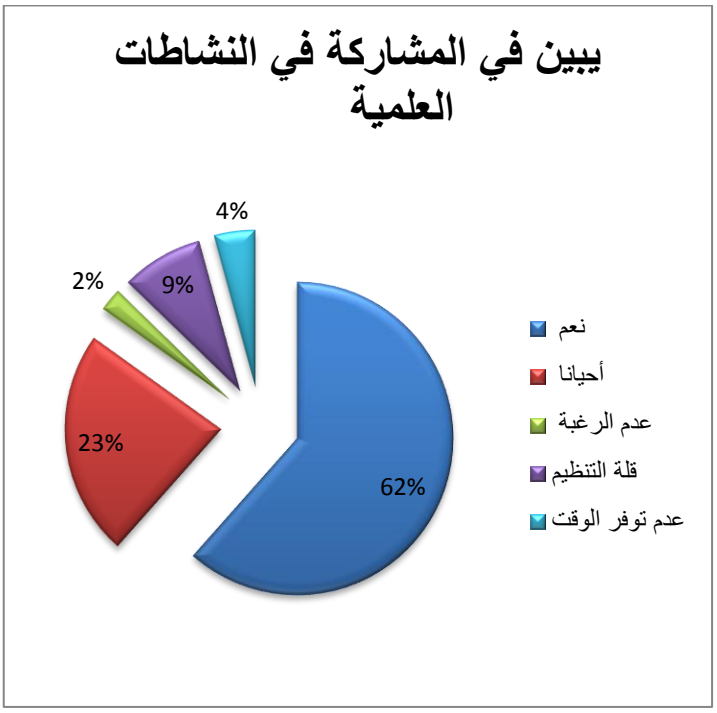


من خلال الجدول أعلاه يوضح لنا أن أغلب مفردات البحث أن هناك تعاون مشترك بين الزملاء وقدرت نسبتهم بـ 80,86 %، أما الذين يرون العكس قدرت نسبتهم بـ 19,14%.

ومن هذا نستنتج أن هناك تعاون مشترك بين الزملاء في العمل وهذا راجع إلى العلاقات الإنسانية والودية داخل الحرم الجامعي وبين الأساتذة مما يساعدهم على استمرارية الخدمة وخلق جو مريح للعمل، ومن ذلك فإن العلاقات الودية بين الزملاء تلعب دورا بارزا على بقاء واستمرارية ودوام المؤسسة وخلق هوية مشتركة لأعضائها.

جدول رقم 20: يبين المشاركة في النشاطات العلمية

المشاركة في النشاطات العلمية		التكرار	النسبة
نعم		29	% 61,70
أحيانا		11	% 23.40
لا	عدم الرغبة	01	% 2.42
	قلة التنظيم	04	%8.51
	عدم توفر الوقت	02	%4.25
المجموع الجزئي		07	%14.89
المجموع الكلي		47	%100



من خلال الجدول الذي يوضح لنا أن أغلب أفراد العينة أقروا بأنهم يشاركون في النشاطات العلمية قدرت نسبتهم بـ 61,70% أما الذين أجابوا أحيانا قدرت نسبتهم 23,40 % والذين لا يشاركون في النشاطات العلمية قدرت نسبتهم بـ 14,90%.

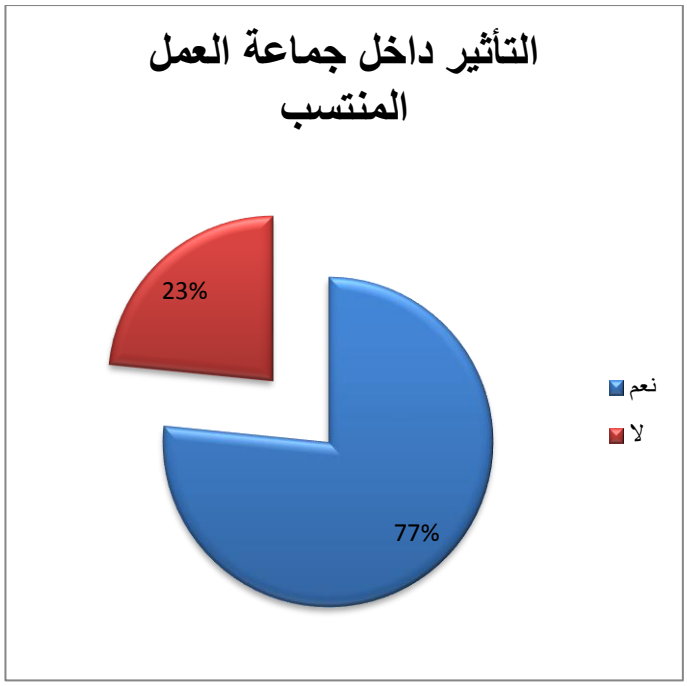
ويرجع الإقبال على المشاركة في هذه النشاطات نظرا لأهميتها في ضمان مواكبة المستجدات الذي يطرأ على البرامج الدراسية وطرق التدريس.

ومن هذا نستنتج أن هناك تعاون مشترك بين الزملاء في العمل وهذا راجع إلى العلاقات الإنسانية والودية داخل الحرم الجامعي وبين الأساتذة مما يساعدهم على استمرارية الخدمة وخلق جو مريح للعمل، ومن ذلك فإن العلاقات الودية بين الزملاء تلعب دورا بارزا على بقاء واستمرارية ودوام المؤسسة وخلق هوية مشتركة لأعضائها.

أما بالنسبة للمجيبين بـ"لا" يعود ذلك إلى قلة وعدم الجدية ما يجعلها حبر على ورق وهذا ما يؤدي إلى عزوف العديد من الأساتذة في المشاركة في النشاطات العلمية، أما الذين أُرِوا بعدم توفر الوقت فهو أمر راجع حسبهم نتيجة استحواذ الساعات الإضافية على معظم أوقاتهم وإلى التزاماتهم العائلية، أما الذين أقروا إلى عدم الرغبة فهذا راجع إلى طبيعة الشخص سواء كان انطواني أولا يحبذ العمل في جماعة وكذلك طموحاته الشخصية كلها عوامل تؤدي به إلى عدم الرغبة في المشاركة في النشاطات العلمية.

جدول رقم 21: يبين التأثير داخل جماعة العمل المنتسب

التأثير داخل جماعة العمل المنسب لها	التكرار	النسبة
نعـــــــــم	36	% 76,60
لا	11	% 23,40
المجموع	47	%100

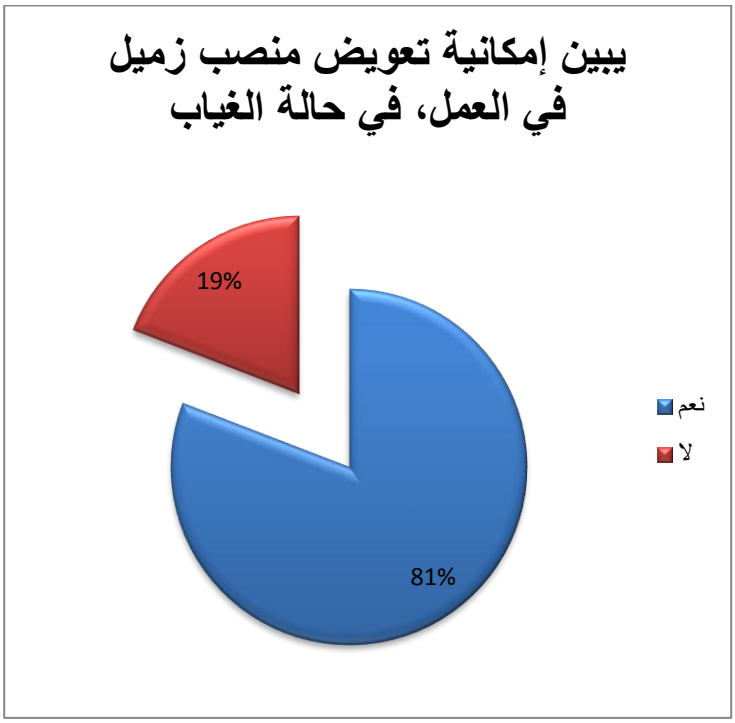


من الجدول أعلاه يوضح لنا أن أغلب أفراد العينة أقروا بأن لديهم تأثير داخل جماعة العمل المنسب إليها، حيث قدرت نسبتهم بـ 76,60 % وشكلت أعلى نسبة في حين الذين ليس بإمكانهم التأثير على جماعة العمل فلم تتجاوز نسبتهم بـ 23,40 % وبذلك هي أقل نسبة.

ونستنتج من ذلك أن للجماعة تأثير على سلوك الأفراد من خلال اتخاذ مواقف سلوكية وقيم ومعايير والتعبير عن تجاربهم الشخصية والجماعية، كما تساهم أيضا في تعديل السلوكيات الفردية وتغييرها خاصة والقيم المستهجنة، كما أن أثار الجماعة على الأفراد لا تكون ايجابية في كل الأحيان، فهناك بعض الجماعات ذات التأثير السلبي على الأفراد المنتمين إليها.

جدول رقم 22: يبين إمكانية تعويض منصب زميل في العمل، في حالة الغياب

إمكانية تعويض منصب زميل في العمل، إذا طلب ذلك في حالة غيابه الطارئ	التكرار	النسبة
نعـــــــــم	38	%80,86
لا	09	%19,14
المجموع	47	%100

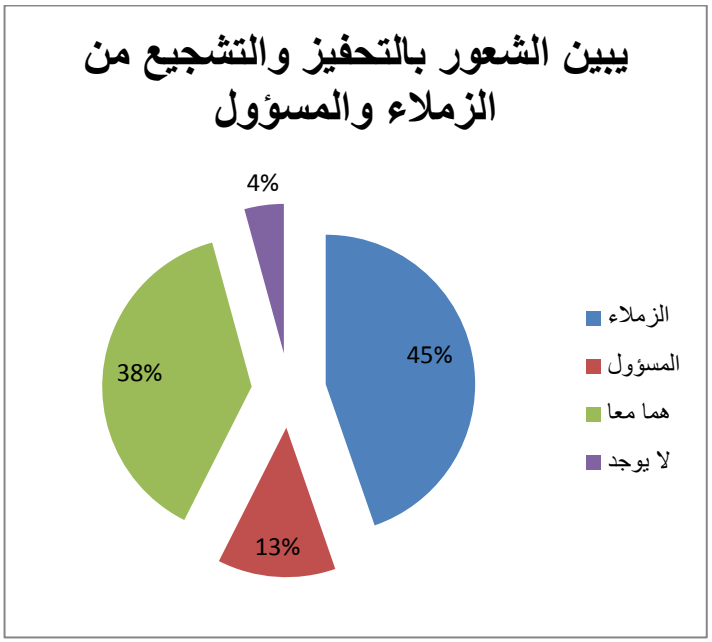


من الجدول أعلاه يوضح لنا أغلب أفراد العينة أقروا بأن لديهم إمكانية لتعويض زميله في العمل إذا طلب ذلك في حالة غيابه لظرف طارئ يوافقون على ذلك وقد سجلت بذلك أعلى نسبة قدرت بـ 80,86 %، في حين الذين رفضوا كانت نسبتهم قليلة وقدرت بـ 19,14 % .

نستنتج أن الجماعة تتميز بمجموعة من الخصائص كالتماسك والانسجام فضلا عن الانتماء والعمل الجماعي من أجل تحقيق هدف مشترك، وتبادل التفاعلات والأدوار والوظائف، وفي حالة غياب أحد أطراف هذه الجماعة نجد تعويض مباشر لأحد الزملاء دون عناء يذكر وهو ما وافق عليه أغلب الأساتذة.

جدول رقم 23: يبين الشعور بالتحفيز والتشجيع من الزملاء والمسؤول

الشعور بالتحفيز والتشجيع من طرف الزملاء والمسؤول	التكرار	النسبة
الزملاء	21	% 44,69
المسؤول	06	% 12,76
هما معا	18	% 38,29
لا يوجد	02	% 4,26
المجموع	47	%100

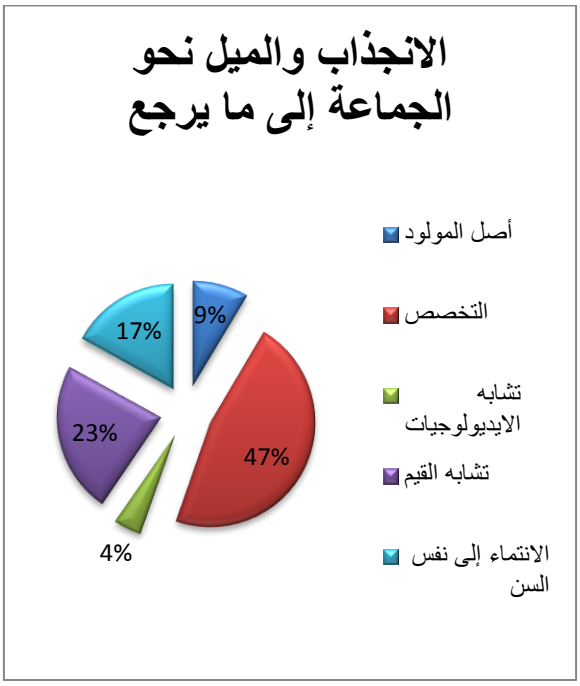


من الجدول أعلاه والذي يوضح لنا التحفيزات والتشجيعات التي يتلقاها الأستاذ الجامعي بينت لنا النتائج أن أغلب أفراد العينة يقرون على أن هناك تحفيزات من قبل الزملاء حيث قدرت بـ 44,69 %، أما الذين يرون أن هما معا قدرت نسبتهم بـ 38,29، في حين عبرت نسبة 12,76% عن الذين يتلقون تحفيز وتشجيع من قبل المسؤول، وفي الأخير بنسبة 4,26 والتي تقر بأنه لا يوجد تحفيز .

نستنتج أن تشجيع الأساتذة وتحفيزهم من حين لآخر وإشراكهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمنحى التعليمي أو البرنامج عامة يعطيهم إحساس بالأهمية والتوافق الاجتماعي وحب الزملاء مما يؤدي بهم إلى التعاون، وتحقيق إنتاجية مرتفعة في العمل.

جدول رقم 24: يبين الانجذاب والميل نحو الجماعة إلى ما يرجع

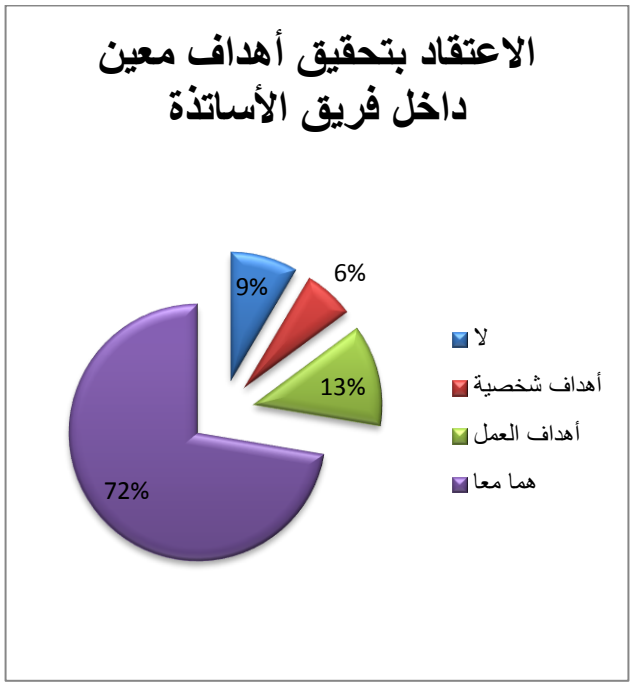
ميلك وانجذابك نحو الجماعة هل هو راجع إلى	التكرار	النسبة
أصول المولد	04	% 8,52
التخصص	22	% 46,80
تشابه الايديولوجيات	02	% 4,25
تشابه القيم	11	% 23,40
الانتماء إلى نفس السن	08	% 17,03
المجموع	47	%100



من الجدول أعلاه يتبين لنا أن أسباب الميل والانجذاب نحو جماعة معينة دون الأخرى حيث أقر أغلب مفردات البحث أن السبب في ذلك يعود إلى التخصص بالدرجة الأولى ، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 46,80 % ، بينما نجد الذين ينظمون إلى الجماعة يعود السبب في ذلك التشابه في القيم حيث قدرت نسبتهم بـ 17,8% ، لتليها مباشرة الذين ينجذبون نحو الجماعة نتيجة الانتماء إلى نفس السن وقدرت نسبتهم بـ 17,03%، أما الذين أقروا أن الانجذاب يعود إلى أصول المولد وقدرت نسبتهم بـ 8,52 %، وفي الأخير أقروا 4,25% إلى أن الانجذاب والميل نحو الجماعة يرجع إلى تشابه الايديولوجيات.

جدول رقم 25: يبين الاعتقاد بتحقيق أهداف معين داخل فريق الأساتذة

الاعتقاد بتحقيق أهداف معينة داخل فريق العمل		التكرار	النسبة
لا		04	% 8.5
نعم	أهداف شخصية	03	% 6.38
	أهداف العمل	06	%12.76
	هما معا	34	%72.35
المجموع الجزئي		43	%91.50
المجموع الكلي		47	%100



يبين لنا الجدول –25– أن تحقيق أهداف معينة داخل فريق الأساتذة، حيث أقر أغلب مفردات البحث بذلك، وقدرت نسبتهم بـ 91،49%، بينما ترى الأقلية من ذلك أنهم لا يحققون أهدافهم قدرت نسبتهم بـ8, 51%.

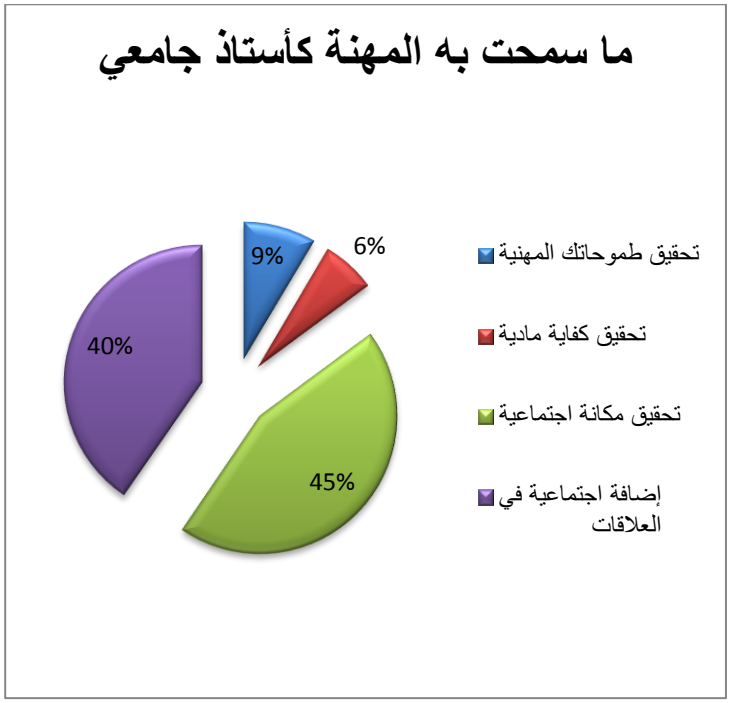
يعد تحقيق الأهداف من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى استمرار الجماعة وطول بقائها أنها تشكلت من أجلها، بحيث يكتسب من خلالها ميكانيزمات يستطيع من خلالها تحديد أهدافه وأهداف التنظيم ككل.

أما بالنسبة للذين أجابوا بنعم يتضح أن الأستاذ الجامعي له عوامل فردية يرتبط من خلالها بالعديد من الجماعات والتي من خلالها يحقق مجموعة من الأهداف سواء كانت تحقيق أهداف شخصية أو أهداف العمل أو تحقيقيهما معا، تتمثل في إشباع بعض الحاجات الاجتماعية والنفسية

رابعا: تأثير المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي

جدول رقم 26: يبين ما سمحت به المهنة كأستاذ جامعي

مهنة أستاذ جامعي سمحت بـ	التكرار	النسبة
تحقيق طموحاتك المهنية	04	% 8,51
تحقيق كفاية مادية	03	% 6,38
تحقيق مكانة اجتماعية	21	% 44,68
إضافة اجتماعية في العلاقات	19	% 40,42
المجموع	47	%100



يبين لنا الجدول أعلاه أن أغلب أفراد عينة البحث يرون أن مهنة أستاذ جامعي سمحت لهم بتحقيق مكانة اجتماعية حيث قدرت نسبة ذلك بـ 44,68% لتليها مباشرة الذين يرون أن هذه المهنة سمحت لهم بإضافة اجتماعية في العلاقات وقدرت نسبتهم بـ 40,42%، وبذلك لا نجد فرق كبير بين الاقتراحين السابقين، أما من يرون أن مهنة الأستاذ الجامعي سمحت لهم بتحقيق طموحاتهم المهنية قدرت بـ 8,51%، وفي الأخير أقل نسبة مسجلة في من يرون أن هذه المهنة هي تحقيق للكفاية المادية قدرت بـ 6,38%.

نستخلص بأن مهنة الأستاذ الجامعي يتم التحصل عليها بعد مسار علمي والتحصل على الشهادات العليا والماجستير والدكتوراه فيقبلون العمل بالتدريس لكسب لقب أستاذ جامعي أو البحث عن المكانة الاجتماعية وإضافة اجتماعية في علاقاته من خلال اكتسابه علاقات اجتماعية جديدة

تمكنه من إشباع معارفه وهذا ما يلبي حاجاته الاجتماعية والنفسية من خلال تقديرات لذات وتقدير الآخرين لهذه الذات.

جدول رقم 27: يبين استطاعة التفاعل بشكل جيد مع مهنة الأستاذ الجامعي

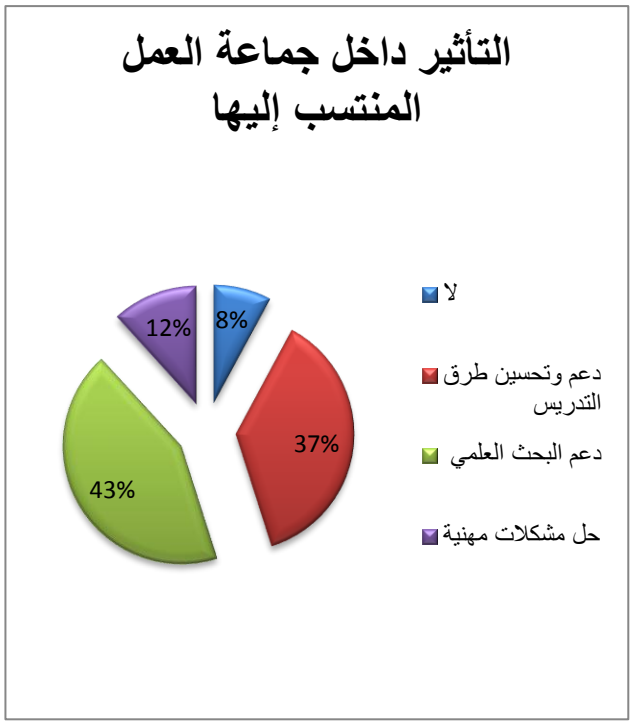
استطاعة التفاعل بشكل جيد مع مهنة الأستاذ الجامعي	التكرار	النسبة
نعم	41	% 87,23
لا	02	% 4,25
أحيانا	04	% 8,52
المجموع	47	%100

يبين لنا من خلال الجدول أعلاه فيما يتمثل في استطاعة التفاعل بشكل جيد مع مهنة الأستاذ الجامعي أن أغلب مفردات البحث يقرون بأنهم استطاعوا التفاعل مع هذه المهنة وقدرت نسبتهم بـ 87,23 %، بينما أقروا أحيانا باستطاعتهم التفاعل بشكل جيد مع مهنتهم قدرت بـ 8,52% ، وفي الأخير سجلت أقل نسبة بـ 4,25% الذين لم يستطيعوا التفاعل بشكل جيد مع مهنة التدريس الجامعي.

ما تم استخلاصه من النتائج السالفة الذكر هو مدى تماسك مفردات البحث بمهنتهم، وهذا ما ينعكس إيجابا على مخرجات الجامعة من خلال التفاعل الجيد مع المهنة ويؤديها بعيدا عن التوترات ما يولد له الشعور بحب المهنة وتأديتها على أكمل وجه من خلال الإبداع والتجديد والانتماء والولاء إلى الجامعة.

جدول رقم 28: يبين التأثير داخل جماعة العمل المنتسب إليها

التأثير داخل جماعة العمل المنتسب إليها		التكرار	النسبة
لا		04	% 8.52
نعم	دعم وتحسين طرق التدريس	19	%40,43
	دعم البحث العلمي	22	%46,80
	حل مشكلات مهنية	06	%12,77
المجموع		47	%100



من خلال الجدول رقم -28- أن أغلب أفراد العينة أقروا بأن لديهم تأثير داخل جماعة العمل المنسب غليها وقدرت نسبتهم بـ 91,48% ، أما الذين أقروا بأن لا تأثير لهم داخل جماعة العمل المنتسب غليها قدرت نسبتهم بـ 8,52%.

ومن ذلك نستنتج أن العملية المهنية بكل أبعادها معادلة متفاعلة العناصر من خلال التأثير والتأثر للجماعة المنتسب إليها فهي تساعد الأفراد على التعبير عن تجاربهم وتمثل اتجاهاتهم وقيمهم وذلك من خلال تحقيق ذاتهم الشخصية والجماعية والمهنية فهو يؤثر على الجماعة وبالتالي يخلق مركز مهم داخل الجماعة المنتسب إليها.

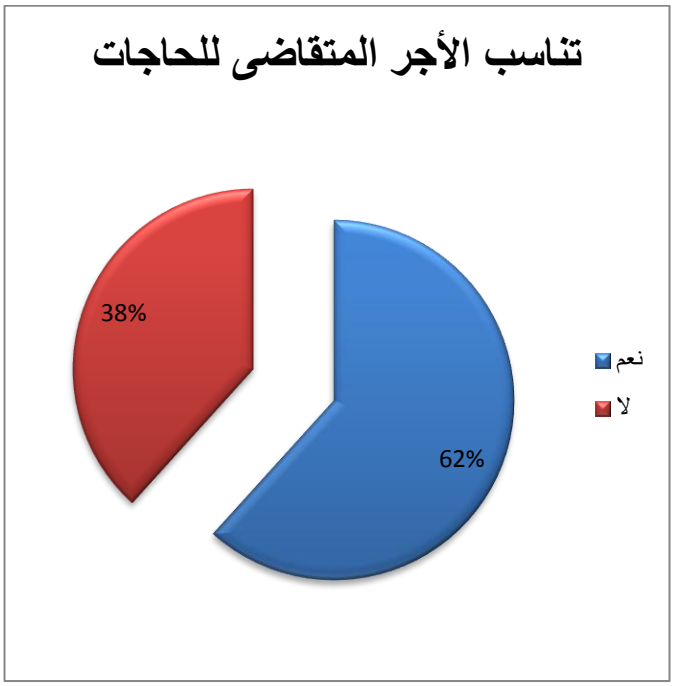
أما بالنسبة للذين أجابوا بـ " نعم" عن تأثيره داخل جماعة العمل المنتسب إليها فقد أقروا أغلبية أفراد العينة بأن التأثير يكون لدعم البحث العلمي وقدرت نسبتهم بـ40.86% ، فيما أقر البعض الآخر والذي قدرت نسبتهم بـ 40,43% بأن التأثير يكون من أجل دعم و تحسين طرق

التدريس، وفي الأخير قدرت النسبة 12,77% و الذين أقروا بأن التأثير يكون من أجل حل المشكلات المهنية.

نستخلص بأن للأستاذ دور كبير في التأثير داخل جماعة العمل وذلك ما يخلق عنده الرضا و الانتساب لعمله من خلال دعمه للبحث العلمي وتحسين طرق التدريس وكذلك حل مشكلات مهنية وهذا ما يخلق له مكانة اجتماعية و التي تزيد بدورها لولائه للمؤسسة التي ينتمي إليها وهذا ما يؤدي به إلى الإبداع.

جدول رقم 29: يبين تناسب الأجر المتقاضى للحاجات

الأجر المتقاضي مناسب للحاجات	التكرار	النسبة
نعم	29	%61,70
لا	18	%38,30
المجموع	47	%100



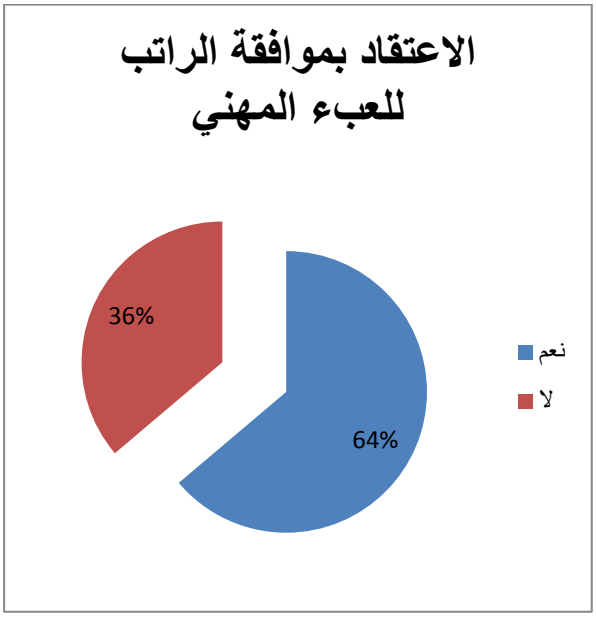
من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن أغلبية أفراد العينة أقروا بأن الأجر الذي يتقاضون مناسب لحجاتهم وقدرت نسبتهم بـ 61,70%، أما الذين يرون العكس قدرت نسبتهم بـ 38,30%.

نستنتج أنه عندما يكون الأجر مناسب ذلك لحاجيات هذا ما يعزز الإحساس و الشعور بالرضا و الانتساب إضافة إلى زيادة الولاء للمؤسسة و تقوية للهوية المهنية للأستاذ الجامعي، في حين عندما يكون الأجر غير مناسب للحاجيات و القدرة الشرائية تكون ضعيفة هذا راجع إلى غلاء المعيشة وعجز الأفراد عن تلبية حاجاتهم الضرورية مع الوضع الاقتصادي الراهن فهذا لا

يعكس لنا مستوى الجودة بالنسبة للأستاذ الجامعي ما يحصر انشغاله في حياته اليومية ومشاكله الاجتماعية التي يتخبط فيها من هنا نجد أن هناك تضاد بين ما يمكن تسميته بأخلاق العمل وأخلاق الاستهلاك الذي يؤدي إلى غياب الهوية في العمل.

جدول رقم 30: يبين الاعتقاد بموافقة الراتب للعبء المهني.

الاعتقاد بموافقة الراتب للعبء المهني	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	**30**	**%63.82**
لا	**17**	**%36.18**
المجموع	**47**	**%100**

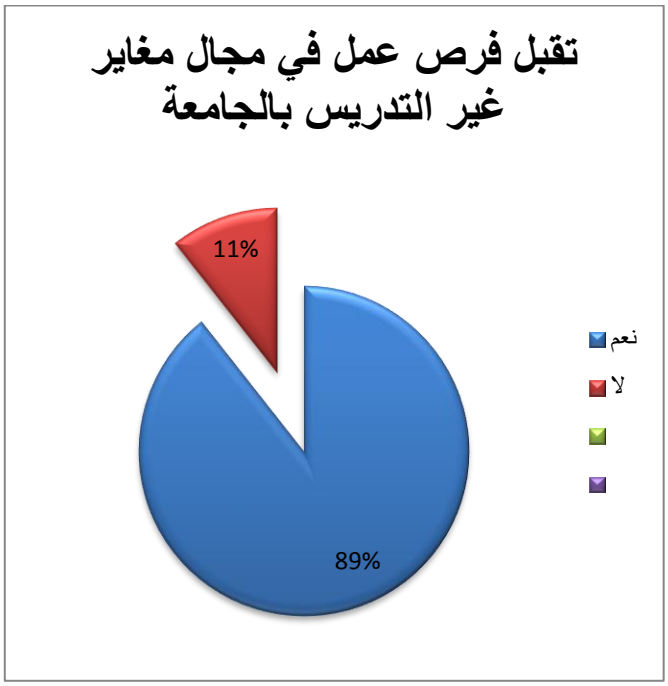


من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن أغلبية أفراد العينة أقروا بأن الراتب الذي يتقاضونه موافق للعبء المهني وقدرت نسبتهم بـ 63.82% ، في حين الذين يرون العكس قدرت نسبتهم بـ 36.18%.

نستخلص بأن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى أجر عالي ويتوافق مع أعبائه المهنية لأنه دوما في بحث مستمر إلى المعرفة وبذلك يحتاج إلى كتب وإلى تربصات ميدانية والمشاركة والحضور في الملتقيات سواء كانت وطنية أو دولية.

جدول رقم 31: يبين تقبل فرص عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة

تقبل فرض عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة	التكرار	النسبة
نعم	42	%89,36
لا	05	%10,64
المجموع	47	%100

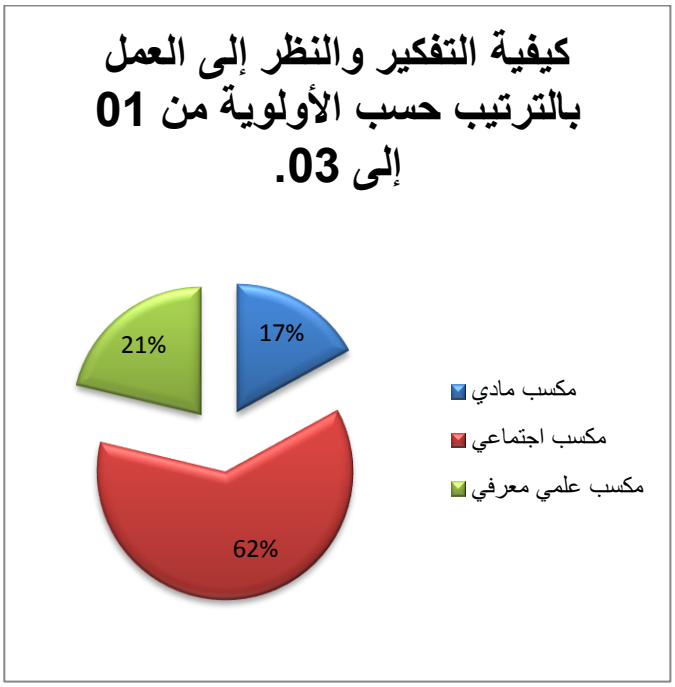


يبين لنا الجدول أعلاه أن 89.36% من إجابات أفراد العينة لا يقبلون بتغيير العمل، عكس ذلك الذين يقبلون بتغيير مهنتهم قدرت نسبتهم بـ 10.64%.

نستنتج من النتائج المسجلة أن الأستاذ الجامعي انطلاقا من انتمائه وولائه وانسجامه مع زملائه أولا ومحيطه ومكانته الاجتماعية يسعى إلى التدريس في الجامعة للحفاظ عليها حتى في حالة إذا عرض عليه العمل في مجال مغاير.

جدول رقم 32: يبين كيفية التفكير والنظر إلى العمل بالترتيب حسب الأولوية من 01 إلى 03.

كيفية التفكير والنظر إلى العمل بالترتيب حسب الأولوية من 01 إلى 03 حسب الأولوية	التكرار	النسبة
مكسب مادي	08	%17,02
مكسب اجتماعي	29	%61,71
مكسب علمي معرفي	10	%21,27
المجموع	47	%100



يبين لنا الجدول أعلاه أن الأستاذ الجامعي ينظر إلى عمله مكسب اجتماعي بالدرجة الأولى وهو ما عبر عنه أغلبية مفردات البحث، حيث قدرت نسبة ذلك بـ 61,71% وهناك من يرى أنه مكسب علمي معرفي وقدرت نسبتهم بـ 21,27%، وفي الأخير سجلت أقل نسبة للذين يرون أن مهنتهم مكسب مادي قدرت بـ 17,02%.

يتضح لنا أن للمجتمع دور كبير في إبراز مكانة ومهنة للأستاذ الجامعي وهذا الأخير له دراية تامة بمكانته ضمن المجتمع الأكبر لذا أعطى لها الأهمية الكبرى، أما بالنسبة للجانب العلمي والمعرفي فهو يكسبه درجات أكثر في سلم التوظيف .

2.مناقشة النتائج:

1.2 مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

❖ **الفرضية الأولى:** تؤثر القيم التنظيمية السائدة على الهوية المعنية للأستاذ الجامعي.

- يبين في المحور الثاني من الاستمارة أن المعطيات الكمية المحصل عليها حول القيم التنظيمية كانت أغلب الإجابات أكدت على الالتزام و الانضباط في العمل وهذا ما يبينه الجدول رقم :10.
- كما أن الالتزام هو أمر أخلاقي وهذا ما وضحه الجدول رقم: 13.
- احترم الوقت هو من بين القيم التنظيمية التي تساعد على التزام الأستاذ الجامعي، وهذا ما يبينه الجدول رقم 12.
- الإحساس بالرضا و الانتماء للمؤسسة الجامعية،هذا ما يؤدي بالأستاذ إلى الإخلاص في عمله وهذا ما يوضحه الجدول رقم: 15.

بناءا على ما سبق نجد أن القيم التنظيمية السائدة والمتمثلة في الالتزام واحترام الوقت والإخلاص في العمل لها تأثير ايجابي في دعم أخلاقيات العمل.

❖ **الفرضية الثانية:** يؤثر العمل الجماعي على توجه أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي.

- أكدت المعطيات الكمية المحصل عليها من مؤشر العمل الجماعي، على أهمية اعتماد هذا الأخير في توجيه أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي، من خلال سيادة التعاون بين الزملاء وهو ما وضحه الجدول رقم: 17.
- التفاعل والمشاركة في النشاطات العلمية توجه أفعال وممارسات الأساتذة من خلال خلق هوية مشتركة وهذا ما يوضحه الجدول رقم: 18.
- التعاون المشترك بين الأساتذة يحلق جو من الاحترام داخل الجماعة. وهذا ما يوضحه الجدول رقم: 19.

تأسيسا على ما سبق نصل إلى أن العمل الجماعي له تأثير على توجه أفعال و ممارسات الأستاذ الجامعي من خلال خلق مركز سهم داخل الجماعة إضافة إلى الرضا والولاء للمؤسسة الجامعية.

❖ **الفرضية الثالثة:** تؤثر المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

يتبين في المحور الرابع من الاستمارة.

- أكدت المعطيات الكمية المحصل عليها حول المكانة الاجتماعية أكدت على أهمية هذه الأخيرة وتأثيرها على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.
- اكتساب الأستاذ الجامعي المكانة اجتماعية من خلال خلق مركز مهم داخل الجماعة، إضافة إلى تكوين علاقات اجتماعية وهذا ما يوضحه الجدول رقم :26.
- تأثير الأستاذ داخل جماعة العمل المنتسب إليها يزيد من رضاه وانتسابه وولاءه العمل وللمؤسسة الجامعية وهذا ما يوضحه الجدول رقم:28.
- الانتماء للعمل والانتساب له يؤدي بالأستاذ الجامعي إلى عدم العمل في مجال مغاير إذا عرض عليه وهذا ما يوضحه الجدول رقم: 30

من خلال هذا نجد أن المكانة الاجتماعية لها تأثير على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من خلال خلقه مركز مهم داخل جماعة العمل إضافة إلى رضاه وولاءه لعمله ولمؤسسة.

من خلال التحليل السابق نجد أن الفرضيات الثلاثة تحققن وهذا ما يؤدي إلى أن الفرضية العامة تحققت من خلال ما أثبته الأدوات المستخدمة (ملاحظة،استمارة) والتي مفادها:

تؤثر الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

طبيعة القيم التنظيمية مؤشر يؤثر على انعكاسات أخلاقيات المهنة مما يؤثر على تشكيل الهوية المهنية، إضافة إلى أثر العمل الجماعي في توحيد أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي

وكيف يكون لهذا العمل التفاعل بين أعضاء فريق الأساتذة على جو معين خاص يتأقلم فيه مما يساعده على الاندماح والولاء لهذه الجماعة وبالتالي للتنظيم ككل وبالتالي تشكل الهوية المهنية.

2.2 مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة من إعداد هشام هشام أحمد العشيري بعنوان " أثر الثقافة التنظيمية لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين"، بالنظر إلى هذه الدراسة نجد أنها توافقت نتائجها مع دراستنا الراهنة من خلال توصلها إلى أن أهم العوامل المؤثرة على الثقافة التنظيمية هي سيادة قيم الانضباط وروح الفريق، مع إضافة قيمة أخرى تتمثل في الإخلاص في العمل.
- **الدراسة الثانية:** دراسة من إعداد الباحث عبد اللطيف محفوظ وأحمد جودة بعنوان: " دور الثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء التدريس الأردنية"، جاءت نتائج هذه الدراسة متفاوتة مع دراستنا الحالية من خلال إقرارها بأن القيم التنظيمية تبني نموذج يتكون من الأبعاد الداخلية من خلال تحليلها (التعاون، الفاعلية، الالتزام) بالإضافة إلى الشعور القوي بالهوية التنظيمية تولد الانسجام والانتماء.

2. الدراسات الجزائرية:

- بالنسبة للدراسة الأولى المنجزة من قبل الباحث كمال بوقرة: " المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، نجد أنها اختلفت مع نتائج دراستنا كونها ركزت أكثر على العوامل الثقافية التي تؤدي إلى المشكلات التنظيمية.
- وفيما يخص الدراسة المعدة من إعداد الباحث معاريف منور بعنوان: " الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة " دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني"، كانت نتائج هذه الدراسة متقاربة مع نتائج دراستنا كالآتي:

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

- الدراسة الأخيرة من إعداد الباحثة **كاري نادية أمينة** بعنوان: " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، ولقد كانت نتائج هذه الدراسة متقاربة مع نتائج دراستنا من حيث إقرارها كالآتي:
  - الأستاذ الجامعي يبني سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليه.
  - الهوية المهنية نتيجة للتنشئة الاجتماعية قبل وبعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي.

3.2 مناقشة النتائج في ضوء المقاربة السوسيولوجية:

لقد تم الاعتماد على مقاربة **كلود دوبار** والتي ترى أن الهوية المهنية ذات تكوين مزدوج وهي نتاج هوية ذاتية وهوية غيرية تتشكل ضمن بعدين أساسين البعد الشخص والبعد الاجتماعي.

وأسس النظرية تطابقت مع نتائج دراستنا وانطلاقا من مثلث **كلود دوربار** الذي تم التعرف عليه في الشكل 01 صفحة

يتبين أن "القيم التنظيمية" ومن بينها قيمة احترام الوقت والانضباط لدى الأستاذ الجامعي نجدها مشتركة مع باقي الأساتذة الجامعيين الذين ينتمون لنفس الكلية باعتبار أن احترام أوقات العمل عبارة عن لوائح و قوانين تنظيمية داخل المؤسسة الجامعية وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة.

كما نجد أن **دوبار** يؤكد على العمل ضمن جماعة وهذا ما توصلت إليه نتائج دراستا من خلال أن التعاون يؤدي إلى تعزيز إشراك الأستاذ الجامعي ضمن فريق الأساتذة وهذا ما يتيح له فرصة المشاركة في التظاهرات العلمية والأيام الدراسية والملتقيات وغيرها ما يؤدي إلى إبراز مكانته المهنية التي من شأنها أن تجعل من تمثلاته إيجابية متوافقة مع هويته المهنية.

3.استخلاص النتائج العامة:

- شعور الأستاذ الجامعي بالمسؤولية و الالتزام اتجاه الطلبة والجامعة يظهر مدى إخلاصه لعمله ولمؤسسته.
- الامتثال بالقيم المجتمعية لها تأثير على الأستاذ الجامعي بالالتزام بأخلاقيات العمل بفضل انتمائه لتنظيم اجتماعي يمده بالقيم اللازمة.
- تساعد القيم المجتمعية على التكيف مع واقع المجتمع من جهة البيئة الخارجية وبيئة العمل.
- تتجسد قيم الأستاذ الجامعي من خلال العلاقات التفاعلية داخل موقف تعليمي أو مهني.
- تشكل قيمة العمل من التزام واحترام الوقت والإخلاص بدئ الأساتذة الجامعيين عاملا مهما في التمثلات لديهم، لأن العمل قيمة أخلاقية تحفظ شرف وكرامة الفرد مما يجعل له قيمة في المجتمع.
- تشكل الهوية الفردية للأستاذ الجامعي داخل الجامعة هو كينونة متميزة ومستقلة هو أنا مقابل الآخر.
- تشكل الهوية الجماعية من خلال تفاعل الجماعات ولكل جماعة ما يميزها عن غيرها.
- عندما تسود قيم التعاون والعمل كفريق واحد يساهم ذلك في التماسك والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة الواحدة، وبالتالي خلق هوية مشتركة بين أعضاء الجماعة الواحدة.
- التفاعل الكبير بين الأساتذة في هذه المهنة هو يهدف تبادل الخبرات والأفكار والتصورات والاستفادة من تجارب الزملاء.
- الجو الذي تنتجه الجامعة بحكم التخصصات أو تشابه الوظائف والقيم له دور في تكوين الجماعات وبالتالي تشكل هوية مهنية موحدة.
- تفسر المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي أحد مظاهر العلاقة القائمة بين الفاعلين الاجتماعين،أن يناء المكانة الاجتماعية ناتج عن دور الفرد بالمجتمع،والآخرين هم من يصورون هذه المكانة.

- للمنصب المهني الذي يشغله الأستاذ الجامعي دور مهم في حصوله على مزايا مختلفة من بينهما إحرازه على مكانة معتبره بين زملائه من جهة والمجتمع من جهة أخرى،إلى جانب كسبه لعلاقات اجتماعية ومهنية جديدة تساهم في صقل خبراته ومكتسباته المهنية.
- الأستاذ الجامعي يختار مهنة التدريس غ–البا رغبة منه لتحقيق المكانة الاجتماعية التي يسعى لإبرازها. تساهم المهنة في تحسين الحالة الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ الجامعي ، وهذا لما تقدمه من دخل مادي يتمثل في الآجر.
- عدم ترك عملهم في حاله ما عرض عليهم عمل مغاير غير التدريس ناتج عن انسجامهم ورضاهم وانتمائهم للمؤسسة الجامعية.
- اختيار مهنة أستاذ جامعي ساهمت على إنتاج أفكار وأفعال تتطابق معهم من خلال الوعي بالمستقبل وأحرار مكسب اجتماعي ويتمثل في خلق مكانة اجتماعية معتبرة.

خلاصة الفصل:

استنادا إلى ما تم التطرق إليه في هذا الفصل المعنون لعرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وكان ذلك في إطار الفرضيات التي تناولتها الدراسة الحالية،ثم التوصل إلى العديد من النتائج المهمة والتي أفادت في إعطاء الدراسة الحالية بعدا تصوريا حول موضوع الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

خاتمة

تعد دراستنا المعنونة بـ " **تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية**"، من المواضيع الهامة في كل مؤسسة ففي سياق محاولتنا للكشف عن هذا التأثير لهذه الظاهرة والمدعم بالتحليل الإحصائي والكمي.

من خلال اختبار الفرضيات مكننا ذلك رصد و استنتاج ما توصلت إليه نتائج الدراسة بتأثير القيم التنظيمية من الالتزام والانضباط والإخلاص في العمل تأثير ايجابي على الأستاذ الجامعي، إضافة إلى العمل الجماعي الذي يخلق فرص للمشاركة الذي يؤدي إلى خلق جو من التعاون والاحترام مع فريق الأستاذة. ومن خلال هذا التفاعل بين الأفراد مما يشكل شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تبرز من خلالها المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي وخلق مركز مهم داخلها. هذا ما يؤدي بتمثلات هذا الأخير إلى توحيد أفعاله وممارسته مع جماعة العمل الذي يساعد على الرضا والانتساب والولاء لهذه الجماعة وبالتالي التنظيم ككل، ما يؤدي به إلى تشكيل الهوية المهنية التي هي نتيجة التكوين المزدوج من الهوية الذاتية والهوية الغيرية التي هي نتاج للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل.

قائمة المصادر والمراجع

I. المعاجم:

1. إبراهيم مذكور، المعجم الفلسفي، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة، 1983.
2. ابن منظور، لسان العرب، دار صاد، بيروت، 2010.
3. أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان 1982.
4. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي، إنجليزي، ط1، مكتبة لبنان 1977.
5. محمد يعقوبي، معجم الفلسفة ط1، دار الكتاب القاهرة 2008.
6. مراد وهبة: المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء الحديثة القاهرة، 2005.
7. المعجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية القاهرة 2005.

II. الكتب

8. أندريه لالاند، موسوعة لالاند الفلسفية ، تر خليل احمد خليل، ج2 : عويدات النشر، بيروت 2012.
9. بلال خلف السكارنة، التطور التنظيمي والإداري، الطبعة الأولى: دار المسيرة النشر والتوزيع والطباعة، عمان 2009.
10. بوفلجة غيات، القيم المهنية وفعالية التنظيمات، دار القدس العربي، ط1، الجزائر 2010.
11. جمال الدين. محمد مرسي، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، مصر 2006.
12. جودت عزت عطوى: أساليب العلمي، دار الثقافة،عمان ،الأردن،2000.
13. حريم حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان الأردن دار الحامد للنشر والتوزيع 2004.

14. حسين التهامي، التفكير الإبتكاري في السلوك التدريبي في العملية الإدارية، الطبعة الأولى دار الكتاب الحديث، مصر 2013.

15. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة مصر 2006.

16. زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة النشر والتوزيع، عمان 2011.

17. الساماتي سامية، الثقافة، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة. د.ط 1998.

18. سعيد سعدون، حفصة جرادي:الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر،الجزائر 2012.

19. ضرار العتيبي وآخرون، العملية الإدارية لمبادئ وأصول وعلم و فن دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن 2007.

20. عاطف وصفي، الثقافة التنظيمية، دار النهضة، بيروت، لبنان، د،ط 1981.

21. عبد الفتاح بوخم، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم وحالات تطبيقية، دار الهدى والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

22. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيم، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر 2006.

23. على عبد الرزاق جلبي و آخرون ، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة الإسكندرية،1992.

24. علي السيد، نظرية الثقافة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب (1997).

25. فوزي غرايبية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية دار وائل،ط3، عمان، الأردن،2002.

26. ماجد عبد المهدي، مساعدة إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة، الأردن 2013.

27. محمد بن يونس النيران المعطيات إدارة التغيير والتحديات المحاصرة المدير دار الحامد للنشر والتوزيع والطبع، الأردن–عمان، 2010.

28. محمد عبد الرزاق وآخرون، ثقافة الطفل، ط5 الفكر، عمان 2012.

29. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، الطبعة السادسة دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

30. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2005.

31. مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل ط2، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

32. مصطفى محمود أبوبكر، إدارة الموارد البشرية، مدخل الميزة التنافسية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية/ مصر 2018.

33. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط1، دار وائل، عمان 2012.

34. ناصر دادي عدوان، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دار المحمدية، الجزائر 2003.

35. كلود دوبار، ترجمة رندة بعث: تفسير تحول الهويات، المكتبة الشرقية، ط1، 2008.

III. المجلات

36. بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، العدد 3، 2004.

37. صوفية براهمية، الهوية المهنية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف2 المجلد 15، العدد 27، 2018.

38. عاطي صوفية: قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم الثانوي في الجزائر، دراسة استطلاعية على عينة من مدينة سطيف، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 18، (2014).

39. عزازي فاتن محمد عبد المنعم ، تأثير لغة التعليم على الهوية لدى الطالب، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد3، العدد 10 تشرين الأول 2014.

40. ماجدة عبد الإله عبد الستار، القوة المهنية وعلاقتهما بالهوية المهنية لدن مدراء المدارس الإعدادية في مديرية الكرخ الأولى، مجلة كلية التدريب الرياضية بغداد. المجلد 26، العدد1، 2014.

41. روان محمد النسور، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، جامعة البقاء التطبيقية 2012.

IV. المذكرات

42. ابتهال شكري بشير، أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الاستعداد المواجهة الأزمات في مستشفى ناصر، رسالة ماجستير، تخصص إدارة كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2007.

43. أحمد بن فرحان الشلوي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية المالك خالد العسكرية، رسالة ماجستير جامعة نابق للعلوم الأمنية، الرياض السعودية، 2005.

44. عبد اللطيف محفوظ، أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، رسالة ماجيستر، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية، 2010.

45. كاري نادية آمنه، العامل الجزائري بين المهنة وثقافة المجتمع، أطروحة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة تلمسان 2012/2011.

46. كمال بوقرة: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، باتنة 2008.

47. معاريف منور: الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجيستر، غير منشورة، قسم ثقافة شعبية تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005.

48. يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية المهنية في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة دكتوراه في علم الإجماع تخصص إدارة وعمل جامعة محمد خيضر، الجزائر 2018.

V. مؤتمرات:

49. هشام أحمد العشيري: أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية، البحرين، 2017.

50. الشوك بليغ حميد، العجل رجاء عبد السلام. تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، مداخلة مقدمة في المؤتمر العالمي وسوق العمل، جامعة 7أكتوبر 2017 .

VI. مواقع إلكترونية:

51. حمد السيد الكردي: عناصر الثقافة التنظيمية www.kenanoline.com تم الاطلاع عليه في 27.01.2023 على الساعة: 18:30.

الملاحق

ملحق رقم 01:
استمارة البحث الميداني

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور – خنشلة –
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استـــمـــارة استبـــيـــان

الأستاذ (ة) الفاضل (ة)

يسعدنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة و التي صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم أهداف البحث ، الذي يدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل تحت عنوان :

تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي .

–دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية–

ونأمل منكم ملئ هذه الاستمارة بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع (×) في الجواب المناسب.

ونحيطكم علما بأن المعلومات التي يستدلون بها لن تستخدم الا لأغراض علمية .

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير

من إعداد:
حقاص سهيلة

تحت إشراف البروفيسور
أ.د حمزاوي سهى

الموسم الدراسي: 2022–202

أولا : البيانات الشخصية

1-الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن : [25-35[☐ [35-45[☐ [45-55[☐ [55-65[☐

أكثر من 65 سنة ☐

3-الدرجة العلمية : مساعد ب ☐ مساعد أ ☐ محاضر ب ☐ محاضر أ ☐

أستاذ التعليم العالي ☐

4-التخصص : .....

5-الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى 10 سنوات ☐

أكثر من 10 سنوات ☐

ثانيا : بيانات خاصة بـ : تأثير القيم التنظيمية على لأستاذ الجامعي .

6-ما هي طبيعة علاقتك مع الطلبة ؟

- علاقة تقتصر على تقديم الدروس داخل قاعة المحاضرات ☐
- تتعدى العلاقة إلى التواصل مع الطالب خارج الجامعة ☐

7-كيف تتعامل مع الإدارة ؟

- تعامل رسمي ☐
- تعامل غير رسمي ☐

8-هل تؤدي ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

9-هل تتطوع للعمل خارج أوقات العمل؟ (العطلة مثلا ، إذا تطلب الأمر ذلك)

نعم ☐ لا ☐

10- هل تحترم المدة القانونية المخصصة للمحاضرات ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى :

احتراما للوقت المحدد للدرس ☐ الضمير المهني ☐

11- هل تعتقد أن نجاح المؤسسة الجامعية مرهون فقط بتطبيق القوانين؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

12- هل أن الالتزام داخل المؤسسة هو أمر:

أخلاقي ☐ تطبيق القوانين فقط ☐ مجبر على ذلك (خوفا من التسريح) ☐

13- برأيك كيف يتم بناء وغرس القيم في العاملين؟

القانون ☐ القدوة من الزملاء ☐ توجيهات المسئول ☐ الخلفية الاجتماعية ☐

الأسرة ☐

آخر حدده .....

14- هل تحس بالارتياح والرضا بالمؤسسة الحالية مما يدفعك لعدم تغييرها؟

نعم ☐ لا ☐

15- هل تلقيت مكافأة على إخلاصك والتزامات تجاه عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

ثالثا : بيانات خاصة بـ: تأثير الجماعي على توجه أفعال وممارسات الأستاذ الجامعي

16- هل يسود التعاون بينك وبين زملائك في العمل؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

17- هل تفضل العمل وانجاز النشاطات العلمية (مقال – أيام – دراسة ملتقيات ...الخ) ضمن فريق ؟

نعم ☐ لا ☐

في الحالتين لماذا ؟ .....

18- هل هناك تعاون مشترك بينك وبين زملائك في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم،أذكر الأسباب

.....

.....

19- هل تشارك في النشاطات العلمية ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

عدم الرغبة ☐ قلة التنظيم ☐ عدم توفر الوقت ☐

20- هل لديك تأثير داخل جماعة العمل المنسب لها؟ : نعم ☐ لا ☐

21- هل بإمكانك أن تعوض منصب زميلك في العمل إذا طلب منك في حالة غيابه لطارئ؟ نعم ☐ لا ☐

22- هل تشعر أن هناك تحفيز وتشجيع من طرف الزملاء والرئيس؟

الزملاء ☐ الرئيس ☐ هما معا ☐ لا يوجد ☐

إذا كانت الإجابة بنعم هل تعتقد أن ذلك يمنحك أكثر دافعية نحو أداء مهامك

نعم ☐ لا ☐

23- انجذابك وميلك نحو الجماعة هل هو راجع إلى ؟

أصول المولد ☐ التخصص ☐ تشابه في الايديولوجيات ☐

تشابه القيم ☐ الانتماء الى نفس السن ☐

24- هل تعتقد أنك تحقق أهداف معينة داخل فريق الأساتذة؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هاته الأهداف ؟

أهداف شخصية ☐ أهداف العمل ☐ هما معا ☐

رابعا : بيانات خاصة بـ: تأثير المكانة الاجتماعية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

25- هل ترى أن هاته المهنة سمحت لك بـ : تحقيق طموحاتك المهنية ☐

تحقيق كفاية مادية ☐

تحقيق مكانة اجتماعية ☐

اضافة اجتماعية في العلاقات ☐

26- هل استطعت التفاعل بشكل جيد مع مهنتك كأستاذ جامعي؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

27- هل لديك تأثير داخل جماعة العمل المنتسب إليها ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم:

دعم وتحسين طرق التدريس ☐ دعم البحث العلمي ☐ حل مشكلات مهنية ☐

28- هل ترى أن الأجر الذي تتقضاه مناسب لحاجاتك ؟ نعم ☐ لا ☐

29- هل تعتقد أن راتبك موافق للعبء المهني ؟ نعم ☐ لا ☐

30- في حالة ما عرض عليك عمل في مجال مغاير غير التدريس بالجامعة هل تقبل ذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

31- كيف تفكر وتنظر لعملك ؟ رتب من 01 إلى 03 حسب الأولوية ؟

مكسب مادي ☐ مكسب اجتماعي ☐ مكسب علمي معرفي ☐

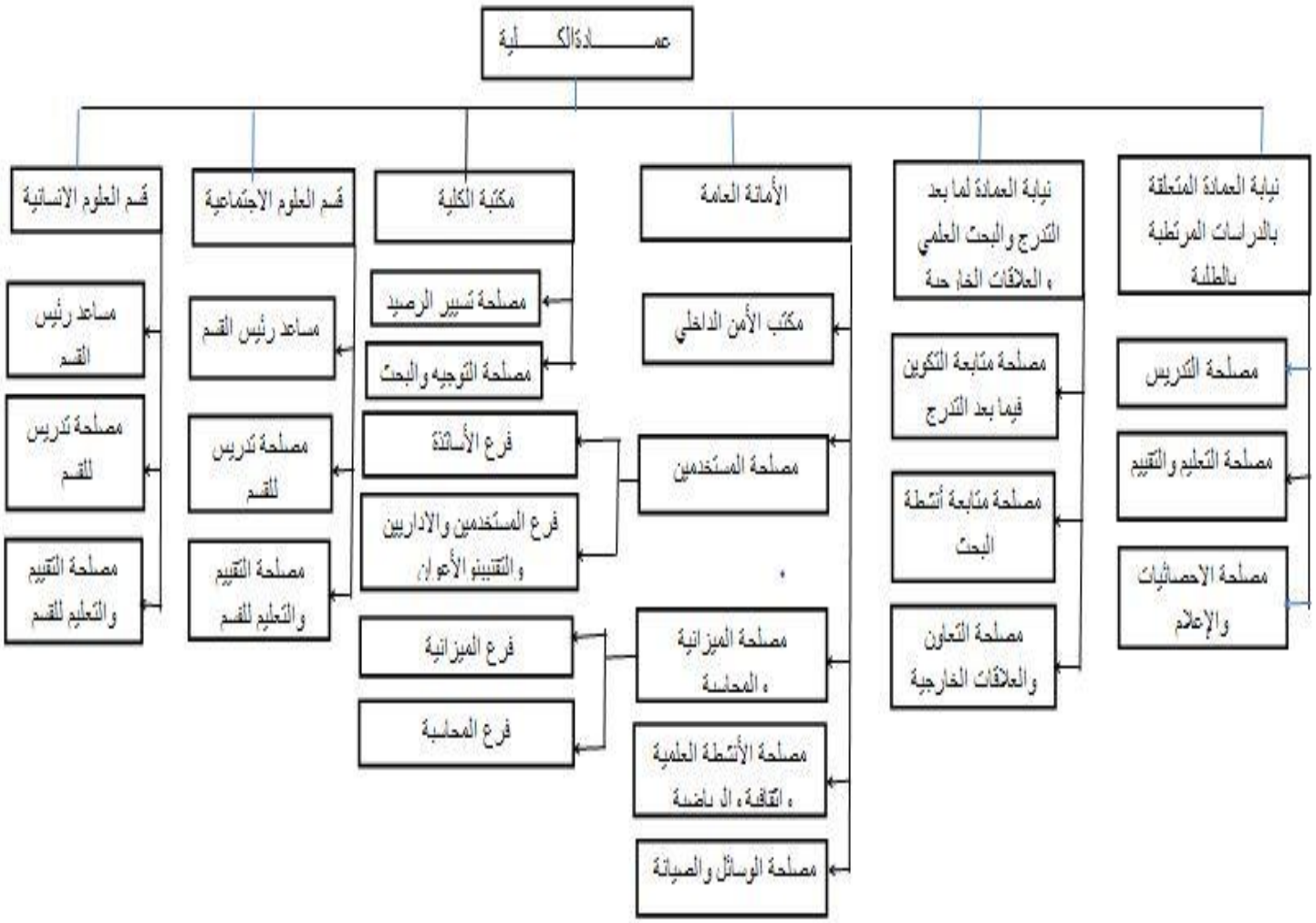
هل لديك إضافات؟

.....

.....

ملحق رقم 02:

هيكلة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية


عمـــــــادةالكـــــلية
نيابة العمادة المتعلقة بالدراسات المرتبطة بالطلبة
مصلحة التدريس
مصلحة التعليم والتقييم
مصلحة الاحصائيات والإعلام
نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج
مصلحة متابعة أنشطة البحث
مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية
الأمانة العامة
مكتب الأمن الداخلي
مصلحة المستخدمين
مصلحة الميزانية والمحاسبة
مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية
مصلحة الوسائل والصيانة
مكتبة الكلية
مصلحة تسيير الرصيد
مصلحة التوجيه والبحث
فرع الأساتذة
فرع المستخدمين والاداريين والتقنيين والأعوان
فرع الميزانية
فرع المحاسبة
قسم العلوم الاجتماعية
مساعد رئيس القسم
مصلحة تدريس للقسم
مصلحة التقييم والتعليم للقسم
قسم العلوم الانسانية
مساعد رئيس القسم
مصلحة تدريس للقسم
مصلحة التقييم والتعليم للقسم

ملحق رقم 03:
يبين موقع القطب الجامعي الجديد

القطب الجامعي الجديد

المصدر: القطب الجامعي الجديد

www.googel.com/maps/place، اطلع عليه يوم: 04-06-2023

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحديد تأثير الثقافة التنظيمية على هوية الأستاذ الجامعي المهنية، ولتحقيق هذا تم تحديد مجالات الدراسة (الزمني ، البشري، المكاني) والمنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستمارة كأداة لجمع البيانات، واختيرت عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بطريقة عشوائية منتظمة حيث وزعت الاستمارة على 47 أستاذ وتم استرجاعها كلها، و بعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستمارة ومن جملة النتائج المتوصل إليها أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي فالنتائج بينت تأثير القيم التنظيمية والعمل الجماعي من خلال وجود توافق بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية الأستاذ الجامعي، من خلال خلق مكانة مهنية له مما يؤدي إلى تكييف تمثلاته إزاء هويته المهنية.

Study summary:

The current study aims to determine the impact of organizational culture on the professional identity of the University professor, and to achieve this, the areas of study (temporal, human, spatial) were identified and the approach used is the descriptive approach, the study used the form as a tool for collecting data, and the sample was selected from the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities in a regular random way, where the form was distributed to 47 professors and all of them were retrieved, and after viewing and analyzing the data that I collect through the questions of the form, among the findings that organizational culture affects the professional identity of the University professor, the results showed the impact of organizational values and teamwork from during The existence of a compatibility between the organizational culture and the professional identity of the University professor, by creating a professional position for him, which leads to adapting his representations to his professional identity.