الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي

(دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الوادي)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم إجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبين:

- حمزة بلال
- علي قعري

إشراف الأستاذة:

هيبة بوعروج

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. قصي عطية	أستاذ محاضر (ب)	رئيسا
د. هيبة بوعروج	أستاذ محاضر (ب)	مشرفا ومقررا
د. شوقي مرابط	أستاذ محاضر (أ)	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 / 2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي

(دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الوادي)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم إجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبين:

- حمزة بلال
- علي قعري

إشراف الأستاذة: هيبة بوعروج

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. قصي عطية	أستاذ محاضر (ب)	رئيسا
د. هيبة بوعروج	أستاذ محاضر (ب)	مشرفا ومقررا
د. شوقي مرابط	أستاذ محاضر (أ)	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 / 2025

إهـــداء

أحمد الله على ما أعطاني من نعم وما وفقني من عمل، أهدي هذا العمل الأكاديمي المتواضع إلى روح والدي الطاهرة، إلى كل أفراد الأسرة شيلة وكيلا

إلى طلبة علم الاجتماع كافة

إلى من سهر الليالي من أجل طلب العلم إلى كل من حفظتهم قلبا ولم أخطهم قلما إلى كل هؤلاء، أهدي ثمرة جهري...

الطالب: علي قعري

أهدي ثمرة عملي هذا: إلى روح والدي رحمه الله وغفر له وأسكنه فسيح جناته، الذي علمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه.

وإلى والدتي العزيزة أدامها الله لي، التي تفضلت عليَّ من فضلها وكرمها وغمرتني بحبها الصادق

إلى إخوتي وأخواتي وأصدقائي الأعزاء، أشكر دعمهم وتشجيعهم المتواصل

الطالب: حمزة بلال

شكر وتقدير

قال الله تعالى: "وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم" سورة إبراهيم، الآية: 7.

الشكر والثناء أولا للمولى عز شأنه على نعمه وجوده وكرمه في توفيقنا الذي نحن عليه، عليه توكلنا وإليه أنبنا.

نتقدم بالشكر والامتنان لمن قبل الإشراف على هذا العمل البكر، فقدم لنا الإرشادات وقوم لنا الزلات والعثرات، رزقها الله في الدنيا بكل النعم والخيرات وفي الآخرة بالجنات مشرفتنا الكريمة؛ **الدكتوره هيبة بوعروج** حفظها الله وجعلها ذخرا لطلاب العلم والمعرفة.

ونتوجه بالشكر كذلك إلى الأستاذ الكريم؛ **الدكتور مرابط شوقي** الذي كان لنا سندا ونبراسا مضيئاً، حيث صبر علينا وساعدنا في كل مراحل هذا العمل فجزاه الله كل خير.

ونتقدم بالشكر الخاص والخالص إلى كل الأصدقاء والأقارب الذين وقفوا معنا سعيا وراء إخراج هذا العمل المتواضع

إلى العائلة الكريمة، وإلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل من قريب أو من بعيد، إلى كل هؤلاء أقول لهم جزاكم الله عني خير الجزاء.

الطالبين: حمزة و علي

ملخص الدراسة:

تناولت دراستنا هذه دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي، من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، حيث هدفت إلى الكشف عن أثر القيم والعادات والممارسات التنظيمية السائدة في تعزيز أو إضعاف شعور الأستاذ الجامعي بالانتماء والهوية المهنية، ومن هنا أظهرت النتائج أن هناك وجود لمناخ تنظيمي إيجابي يقوم على الثقة والتقدير والدعم الإداري، يساهم في ترسيخ هوية مهنية قوية، كما بينت أن غياب العدالة والتواصل الفعال داخل المؤسسة يؤثر سلبا على الانخراط المهني ويضعف الأداء، ثم خلصت الدراسة إلى أهمية تطوير ثقافة تنظيمية محفزة تدعم بدورها الاحترام المتبادل وتعزز من الاستقرار والتطور المهني للأستاذ.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الهوية المهنية، أساتذة التعليم العالي، جامعة الوادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

Study Summary:

This study addressed the role of organizational culture in shaping the professional identity of higher education faculty members, through a field study conducted at the Faculty of Social and Human Sciences at the University of El Oued. The aim was to uncover the impact of prevailing organizational values, customs, and practices on strengthening or weakening university professors' sense of belonging and professional identity. The findings revealed the presence of a positive organizational climate based on trust, appreciation, and administrative support, which contributes to establishing a strong professional identity. The study also showed that the absence of justice and effective communication within the institution negatively affects professional engagement and weakens performance. It concluded by emphasizing the importance of developing a motivating organizational culture that fosters mutual respect and enhances the professional stability and development of faculty members.

Keywords:

Organizational culture, professional identity, higher education faculty, University of El Oued, Faculty of Social and Human Sciences.

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول 1	حالة الاستمارات الموزعة	
الجدول 2	توزيع القيم على مقاييس الاستبيان	
الجدول 3	طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الثلاثي	
الجدول 4	نسبة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستمارة	
الجدول 5	توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	
الجدول 6	توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر	
الجدول 7	توزيع مفردات العينة حسب متغير الرتبة العلمية	
الجدول 8	توزيع مفردات العينة حسب متغير سنوات الخبرة	
الجدول 9	مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الثاني	
الجدول 10	مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الثالث	
الجدول 11	مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الرابع	

قائمة الملاحق

عنوان الملحق	الصفحة
الملحق رقم 01: نموذج استمارة الدراسة	
الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي	
الملحق رقم 03: مخرجات برنامج Spss لاستمارة الدراسة	

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء.....	I
شكر وعرفان.....	
الملخص بالعربية.....	
الملخص بالانجليزية.....	
قائمة الجداول.....	
قائمة الملاحق.....	
فهرس المحتويات.....	
مقدمة	
توطئة.....	
إشكالية الدراسة.....	
فرضيات الدراسة.....	
أسباب وأهمية اختيار الموضوع.....	
أهداف الدراسة.....	
حدود الدراسة.....	
صعوبات الدراسة.....	
خلاصة.....	
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة	
تمهيد.....	
المبحث الأول: الثقافة التنظيمية و الهوية المهنية (المفهوم و الماهية).....	
المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الثقافة التنظيمية.....	
أولا: مفهوم الثقافة التنظيمية.....	
ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية.....	
ثالثا: مكونات الثقافة التنظيمية.....	
رابعا: خصائص الثقافة التنظيمية.....	
خامسا: أبعاد الثقافة التنظيمية.....	
المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الهوية المهنية.....	
أولا: مفهوم الهوية المهنية.....	
ثانيا: أنواع الهوية المهنية.....	
المطلب الثالث: مصطلحات أساسية حول موضوع البحث.....	

أولا: مفهوم الدور.....	
ثانيا: مفهوم التشكيل.....	
ثالثا: أساتذة التعليم العالي.....	
رابعا: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.....	
المبحث الثاني: المداخل النظرية المفسرة لمتغيرات الدراسة.....	
المطلب الأول: المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية.....	
أولا: النظرية الكلاسيكية.....	
ثانيا: نظرية العلاقات الانسانية.....	
ثالثا: النظرية البنائية الوظيفية.....	
رابعا: التنظيم الاجتماعي.....	
خامسا: الادارة بالأهداف.....	
المطلب الثاني: المداخل النظرية المفسرة للهوية المهنية.....	
أولا: النظرية التفاعلية الرمزية.....	
ثانيا: نظرية الهوية الاجتماعية (الجماعية).....	
ثالثا: العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الهوية المهنية.....	
المطلب الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.....	
المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....	
المطلب الأول: النظرية الأولى و الثانية.....	
أولا: النظرية الأولى.....	
ثانيا: النظرية الثانية.....	
المطلب الثاني: النظرية الثالثة و الرابعة.....	
أولا: النظرية الثالثة.....	
ثانيا: النظرية الرابعة.....	
المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة.....	
خلاصة.....	
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية (التطبيقية)	
تمهيد.....	
المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....	
المطلب الأول: طريقة الدراسة.....	
أولا: مجتمع وعينة الدراسة.....	
ثانيا: منهج الدراسة.....	
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....	

أولا: أدوات جمع البيانات.....	
ثانيا: اثبات مدى صدق أدوات الدراسة.....	
ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة المعطيات.....	
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات.....	
المطلب الأول : نتائج الدراسة.....	
أولا: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.....	
ثانيا : عرض نتائج مخرجات التحليل الاحصائي SPSS.....	
المطلب الثاني : مناقشة النتائج والاستنتاجات العامة.....	
أولا : مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسة الميدانية.....	
ثانيا : الاستنتاجات العامة للدراسة.....	
ثالثا : التوصيات المقترحة.....	
حلاصة.....	
خاتمة.....	
قائمة المصادر والمراجع.....	

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً جوهرياً في فهم آليات اشتغال المؤسسات، لا سيما المؤسسات التعليمية الجامعية، حيث تلعب دوراً مركزياً في توجيه السلوكيات، وتشكيل الأنماط التواصلية، وإرساء القيم التي تحكم العلاقات بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة. فهي تمثل ذلك النسق الرمزي غير المعلن الذي يتجسد في العادات، والممارسات، والتصورات، والذي يُسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في بناء الانتماء والهوية داخل الفضاء التنظيمي. وفي خضم التحولات العميقة التي تشهدها الجامعة الجزائرية في ظل الإصلاحات البيداغوجية والإدارية، وما يرافقها من تحديات تتعلق بجودة التعليم والبحث العلمي، تزداد الحاجة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، والهوية المهنية للأساتذة من جهة أخرى. فالأستاذ الجامعي لا يُعد فاعلاً معزولاً، بل هو نتاج لبيئة تنظيمية تؤثر على تطلعاته، ممارساته، وإحساسه بالانتماء والفعالية ضمن محيطه المهني.

إن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي لا تتشكل بمعزل عن محيطه المؤسساتي، بل تتأثر بجملة من العوامل التنظيمية، مثل أنماط القيادة، آليات الاتصال، نظم التقدير والتحفيز، وهيكلة العلاقات المهنية. وتزداد أهمية هذه الإشكالية في الكليات التي تعرف ديناميكية خاصة، ككلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي، التي تحتضن نخبة من الأساتذة في مختلف التخصصات، وتُعد فضاءً مناسباً لدراسة تفاعلات الثقافة التنظيمية والهوية المهنية في سياق أكاديمي متنوع. ومن هنا، تنبع أهمية هذه الدراسة التي تهتم باستكشاف الكيفية التي تسهم بها الثقافة التنظيمية في بلورة الهوية المهنية لأساتذة التعليم العالي، من خلال التركيز على أبعاد الانتماء، الأداء، والتفاعل المهني، وذلك من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – جامعة الوادي، اعتماداً على مقاربة سوسيولوجية تحليلية. صمم هذا البحث وفق (منهجية إمراد) المنهجية المعتمدة من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية بالكلية وقسم إلى ما يلي: احتوت على إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، أسباب وأهمية اختيار الموضوع، وأهداف البحث وحدوده الزمنية والمكانية ثم إلى صعوبات الدراسة وأخيرا هيكل الدراسة وهي كالآتي: من خلال **الفصل الأول**؛ تطرقنا إلى الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة وجاء فيه: المبحث الأول: احتوى على مفاهيم حول الثقافة التنظيمية والهوية المهنية لغويا واصطلاحيا ثم إلى المفهوم الإجرائي لكلا المتغيرين، وأما في المبحث الثاني: فتطرقنا فيه إلى المداخل النظرية المفسرة لمتغيرات البحث والعلاقة بينهما، ووصولا بعدها إلى المبحث الثالث الذي عرضنا فيه الدراساات السابقة وخلاصة الفصل، وأما فيما يخص **الفصل الثاني**؛ الدراسة الميدانية وقسمت إلى مبحثين اثنين: المبحث الأول تضمن إجراءات وأدوات جمع البيانات والتي هي استمارة الإستبيان، ومجتمع وعينة البحث والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المتمثلة في الحزمة الإحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية spss، ثم إلى المبحث الثاني تناولنا فيه عرض النتائج المتحصل عليها ومناقشتها في ضوء الفرضيات، وأهداف البحث والدراسات السابقة التي اعتمدنا عليهم، حيث قمنا بتفسيرها وفق النظريات التي تبنيناها في البحث ثم قمنا بعرض الاستنتاجات، وفي الأخير وصلنا إلى خلاصة الفصل.

الفصل الأول

الاجراءات المنهجية للدراسة

توطئة:

يعد الجانب المنهجي أحد الركائز الأساسية في البحوث العلمية، حيث يُوفر الإطار العملي الذي يسمح للباحث بجمع المعطيات وتحليلها وفق منطق علمي دقيق. ونظرًا للطبيعة السوسيو- تنظيمية لموضوع الدراسة، والذي يتمحور حول "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي، فقد تم اختيارنا لإجراءات منهجية قمنا من خلالها بمراعاة خصوصية الظاهرة المدروسة والسياق المؤسسي الذي نحن فيه. ويهدف هذا الفصل الذي عرضنا فيه الخطوات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، من خلال تحديدنا لطبيعة البحث، وأدواته، وخصائص العينة المختارة، إلى جانب أساليب التحليل المعتمدة. كل ذلك في سبيل ضمان مقاربة موضوعية ومعمّقة لمتغيرات الدراسة.

حيث شكل الجانب النظري في بحثنا منطلقًا أساسياً لفهم وتحليل الظواهر الاجتماعية، إذ سمح لنا بضبط المفاهيم الأساسية والمفاهيم المتعلقة بالموضوع، وإبراز العلاقات الممكنة بينهما، ويأتي هذا الفصل لتوضيح الشبكة المفاهيمية المرتبطة بموضوع الدراسة، والتي تشمل مفاهيم مركزية كـ"الثقافة التنظيمية"، و"الهوية المهنية"، و"أستاذ التعليم العالي". وسنُعنى في هذا الإطار بضبط هذه المفاهيم من الناحية اللغوية والاصطلاحية، مع تقديمنا للسياق النظري الذي ظهرت فيه، واستعراضنا لأهم المقاربات التي تناولتها في الأدبيات العلمية، مما مكننا من بناء خلفية نظرية متماسكة ساهمت في تحليل النتائج لاحقاً بشكل علمي وهادف.

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر المنظمة وحدة اجتماعية واقتصادية، باعتبارها تتكون من عدة عناصر ومكونات منها عناصر بشرية متمثلة في العاملين والكوادر والإطارات، وأخرى مادية متمثلة في الهياكل والتجهيزات والمدخلات المالية الخاصة بها، وأما المعنوية منها فهي تمثل تلك القواعد والقوانين التي تنظم مجريات العمل وتحدد المهام الموكلة لكل فرد داخل المنظمة، وبالإضافة إلى تلك القيم والمعتقدات والعادات التي تتشكل داخلها من عملية التفاعلات الاجتماعية التي تحصل بين الفاعلين في المنظمة بما يسمى بثقافة المنظمة أو "الثقافة التنظيمية "، وهذه الأخيرة من شأنها أن ترسم معالم وهوية المنظمة بحيث تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى.

تمثل الثقافة التنظيمية تلك القيم والمعتقدات التي تم ترسيخها ونشرها من قبل المؤسسين واطارات المنظمة، فهي تشكل في النهاية تصورات وسلوكيات العاملين واتجاهاتهم وتصرفاتهم والتي بدورها ربما تنعكس سلبا أو إيجابا على جميع عمليات وأنشطة المنظمة، كما أنها تتحكم في قدرة العاملين على فهم السياسات الإدارية الداخلية، وتنفيذ التوجهات الاستراتيجية والتي تعنى بتحقيق أهداف المنظمة. يعتبر دور الثقافة التنظيمية على أنه يهتم بالسياق العام لكافة العمليات والأنشطة التي تقوم بها المنظمة وهو ما يجعلها تلعب دورا رئيسيا في نجاحها أو فشلها، حيث يؤكد العديد من العلماء والباحثين ومسؤولي المؤسسات والمنظمات على أنه لا يوجد نموذج تنظيمي ثقافي واحد يناسب الجميع أو يلبي احتياجات كافة المنظمات والمؤسسات، وعليه يسعى القادة في المنظمات والمؤسسات الناجحة إلى نشر وترسيخ ثقافاتهم ويبذلون قصارى جهودهم لإيصال هوياتهم الثقافية للموظفين لديها، وينبع حرصهم هذا من أن الثقافة التنظيمية الجيدة تؤدي إلى الاهتمام بالعنصر البشري، لذا تسعى المنظمة إلى إيجاد آليات يتم من خلالها تهيئة الفرص الكافية للعاملين لتنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، لتحقيق نوع من الانسجام بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة. فقد أصبحت من المنظمات تبدي اهتمامها بثقافة المنظمة وتعطيها الأولوية في الدراسة والتحليل لأنها تتضمن أبعادا هيكلية وسلوكية تؤثر في هوية العامل حيث أنه كلما كانت القيم والمعتقدات مشتركة تحظى بقبول أوسع بين العاملين ليخلق نوعا من الانسجام مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية.

تمثل الهوية العلاقة التفاعلية المستمرة بين الفرد والآخرين عن طريق جملة من المعاني التي تعتبر نتاجا لهذا التفاعل الاجتماعي، فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات اجتماعية لتشكل انتماءات وهويات مختلفة ومتعددة بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها، ولأن الهوية تتكون نتيجة للدمج والتكامل التدريجي لكافة أنواع الأفعال والأفكار والمعتقدات والقيم والعادات التي يمارسها الفرد من جهة ونتيجة لتقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه

الجماعة من جهة ثانية. كما أن الهوية بصفة عامة هي نتاج ادراكات الفرد كونه عضوا في جماعة معينة ومشاعره التي يبديها نتيجة انتسابه لتلك الجماعة وهذا الانتساب لا يتحدد بالعلاقات الشخصية المباشرة أو التفاعل الاجتماعي المباشر بين أعضاء الجماعة بل ان العامل الحاسم في ذلك هو المصير المشترك الذي يربط الأعضاء المنتمين لتلك الجماعة. حيث أرجع الباحث "سعيد شيخي" موضوع تشكل الهوية لدى العامل الجزائري خصوصا إلى جملة من النقاط المهمة التي يجب أن تتحقق داخل المنظمة من بينها خلق شبكة من الاتصالات والمعلومات المترابطة وتدعيمها بالذكاء في المؤسسة أو المنظمة، وإعطاء مساحة كافية للعاملين من أجل التعبير عن انشغالاتهم وآرائهم وتشجيع ابداعاتهم واحتضانها من طرف المؤسسة والتي من شأنها أن تقوي شعور العامل بالانتماء لها وتقدير جهوده وحل مشكلاته اليومية في العمل وتحسين ظروف العمل، فيقول : "إن عجز العمال عن التعبير عن آرائهم وافكارهم في المؤسسة كون فرص التعبير عنها منعدمة وبخاصة لدى الإطارات المسيرة الرافضة لذلك ما يعني قتل الابداع في العمل وهذا ما يُشعر العامل باللاأهمية واللاقيمة وبالتالي التهميش والاقصاء لهم ولقدراتهم ،وهذا بدوره يؤدي إلى عدم تشكل الهوية المهنية " (مُحَمَّد بشير ،ب س ن ، ص ص 79-80).

ومما سبق يتضح لنا أن دور الثقافة التنظيمية الذي تؤديه، اعتباره عاملا مهماً لتشكيل الهوية المهنية الذي تحدد بالقيم المشتركة والمعتقدات والتفاعل بين الأفراد والأيدولوجيات وغيرها من الأفكار، الذي أعطى تعريفا لما يعنيه العمل في المنظمة بالنسبة للعامل، فهذه الأخيرة ترسم فارقاً واضحاً بين عوامل النجاح في تمثيل أهداف المنظمة نحو المسار المطلوب أو العكس تماما، فإذا ما غابت الهوية التنظيمية عن الواجهة فقد يتشكل عائقا أمام العامل نفسه والذي يعتبر وحدة فاعلة في المنظمة يؤثر ويتأثر بها. فعلى الصعيد المحلي نلاحظ أن المنظمة أو المؤسسة بالرغم من اختلاف طابعها أو نشاطها في ولاية الوادي فهي تتسم بخصائص ثقافية وهوية مهنية كل واحدة تختلف عن غيرها، اذ تكتسب من البيئة التي نشأت فيها ومن الثقافة المجتمعية ككل، ومن بين هذه الخصائص نجد بعض القيم الدينية والثقافية التي تهتم بالعمل كاحترام الوقت واتقان العمل والتعاون وغيرها، والتي تشكل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة على حد سواء.

وفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؛ هي تعتبر كغيرها من المؤسسات الأخرى التي تتسم كذلك بخصائص ثقافية وليدة الثقافة المجتمعية المحلية، فالجامعة هي صرح علمي أكاديمي، اجتماعي، ثقافي واقتصادي أيضا، تتلاقى فيها جموع من الثقافات والقيم لدى الأفراد، يتفاعلون عن طريقها فيما بينهم ليشكلوا ثقافة مشتركة توحدهم في ظل الإجراءات التنظيمية التي تتعامل بها الجامعة. ومن خلال ما تقدم يمكننا طرح الإشكال الرئيسي التالي : **فيما يتمثل واقع دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟.**

ويندرج تحت هذا التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية:

- ما العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية لدى أساتذة الكلية؟.
- ما هي أبرز المظاهر التي تتشكل منها الهوية المهنية لدى أساتذة الكلية؟.
- كيف تساهم القيادة الإدارية الرشيدة في تعزيز الثقافة التنظيمية التي تؤثر بدورها في تثبيت الهوية المهنية لدى الأساتذة بالكلية؟.

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة : تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وذلك من خلال تجسيد جملة من القيم والمعتقدات المتبادلة والتزاما بالقوانين والأساليب التنظيمية داخل جامعة الوادي.

الفرضيات الفرعية:

- القيم، الأعراف، التقاليد والمعتقدات التنظيمية كعناصر للثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على ممارسات الأساتذة وسلوكاتهم المهنية داخل الكلية.
- الولاء، الانتماء والالتزام الوظيفي هي مظاهر أساسية تساهم بشكل مباشر في ترسيخ الهوية المهنية لدى أساتذة الكلية.
- القيادة الادارية التي تتبع ثقافة تنظيمية رشيدة تساهم بشكل فعال في تثبيت الهوية المهنية لدى أساتذة الكلية.

3- أسباب وأهمية اختيار الموضوع:

-تأثير الثقافة التنظيمية على التفاعل المهني داخل أساتذة الكلية بالجامعة، ويكون ذلك من خلال (القيم، الأعراف، أساليب التسيير وأنماط القيادة الرشيدة)، إذ تسمح بدورها في تشكيل سلوكيات الأساتذة وتصوراتهم المهنية، مما يخلق تداخلاً مباشراً بين البيئة التنظيمية وطرق بناء الهوية المهنية.

-تكتسي الهوية المهنية أهمية كبيرة لأنها أحد العناصر الأساسية التي تساهم فهم أداء الأستاذ الجامعي، خاصة من خلال ابراز مدى التزامه، شعوره بالانتماء وتفاعله مع محيطه الأكاديمي، مما يجعلها حقلا خصبا يستوجب الدراسة، باعتبارها مسألة جوهرية في تطوير منظومة التعليم العالي.

-نظرا لراهنية موضوع البحث في سياق التحولات الرقمية السريعة التي عرفتها جامعة الوادي من حيث الحوكمة، وافتحاها على سوق الشغل أصبحت الحاجة ملحة لفهم كيف أثرت هذه التحولات على دور الأستاذ وهويته المهنية بالكلية.

-السعي وراء فهم طبيعة العلاقة المؤسساتية القائمة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، التي من شأنها أن تساعد صناع القرار بالكلية من بناء بيئة تنظيمية محفزة، تدعم بدورها هوية الأساتذة وتعزز من فعالية العمل الأكاديمي والبحثي.

4- أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى جملة من النقاط الأساسية محور الموضوع وهو مساهمة الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي نصيغها كالتالي:

-تناول المفاهيم النظرية المرتبطة بالثقافة التنظيمية والهوية المهنية ومقاربتها ميدانيا.

-الكشف عن عناصر ومكونات الثقافة التنظيمية التي تساهم في تشكيل الهوية المهنية في مؤسسة الدراسة.

-فهم كيفية تشكل الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي، من خلال دراسة العوامل الذاتية والمؤسساتية التي تساهم في بناء تصوره حول مهنته ودوره داخل الجامعة.

-التعرف من خلال دراسة هذا الموضوع على مدى اختلاف الهوية المهنية باختلاف مكانة الأستاذ، خاصة فيما يخص سنوات الخبرة، العلاقات ونوعيتها داخل المؤسسة أو اختلاف التخصص الأكاديمي.

-محاولة تقديم اقتراحات جديدة لتحسين المناخ التنظيمي داخل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، لترسيخ ثقافة تنظيمية إيجابية تسهم في دعم الهوية المهنية والانتماء المؤسسي.

5- حدود الدراسة:

-الحدود الزمنية:

أ-الدراسة النظرية: أجريت خلال الموسم الثاني من سنة (2024-2025) بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

ب-الدراسة الميدانية: أجريت خلال الفترة الممتدة بين 25 جانفي إلى غاية 15 من شهر ماي 2025.

–الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الأساتذة الموظفين بالكليتين؛ الاجتماعية والإنسانية على حد سواء بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

–الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؛ هي إحدى الكليات الأساسية بجامعة الوادي، تأسست سنة 2012، وتعنى بالتكوين الأكاديمي والبحث العلمي في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث تضم الكلية مجموعة من الأقسام المتخصصة مثل: قسم (علم النفس، علم الاجتماع، الإعلام والاتصال، التاريخ والفلسفة)، وتسعى الكلية جاهدة لتوفير بيئة أكاديمية وبحثية متكاملة من خلال برامج الليسانس، الماستر والدكتوراه. تعتبر الكلية فضاءا علميا يهدف إلى إعداد خريجين ذوي كفاءة معرفية ومهارات بحثية متكونين على يد أساتذة أكاديميين متخصصين في التخصصات سالفة الذكر، مما جعل الكلية بيئة عمل ومؤسسة أكاديمية غنية، تساهم في تطوير وتكوين الطلبة في مختلف الميادين، وكذلك تساهم في تثبيت الهوية المهنية، خاصة من خلال بروز دور ثقافتها التنظيمية الرشيدة لدى العاملين لديها من أساتذة أكاديميين في المستويين العلمي والتعليمي.

6- صعوبات الدراسة:

بالنسبة لصعوبات الدراسة فقد واجهنا كـ باحثان في الميدان صعوبات كثيرة نذكر منها: الصعوبة الأولى وهي الأبرز، أي لما قمنا باعداد (دليل المقابلة) وأثناء توزيعه لاستنطاق العينة، وجدنا أن العينة القصدية المختارة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية أثناء اختبارها لم تلقى تجاوبا مع المقابلة، حيث كانت أسباب رفضهم راجعة إلى ضيق الوقت باعتبار المقابلة تحتاج إلى وقت أطول حوالي ستة أشهر فما فوق، فاضطررنا مع الأستاذة المؤطرة لهذا العمل البحثي المتواضع إلى استبدال المقابلة باستمارة الإستبيان بما يتماشى ومتطلبات المبحوثين، حينها لقينا تجاوبا وقمنا بإتمام دراستنا الميدانية.

خلاصة:

في ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل، تمكّنا من تحديد الإطار المنهجي المناسب لدراسة موضوع "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي – دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي"، وقد تم اختيارنا للمنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمقاربة الظاهرة قيد الدراسة، لما يتيحه من إمكانيات لفهم الواقع كما هو، وتحليل العلاقات بين ما يطرأ من المتغيرات. كما تم تحديد مجتمع الدراسة وهم أساتذة الكلية محل البحث، مع اختيار عينة قصدية ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة. وتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات الميدانية، إلى جانب أسلوب التحليل الإحصائي الذي مكّن من معالجة المعطيات وتفسيرها بما يخدم أهداف البحث.

وقد مكّنتنا هذه الإجراءات المنهجية من وضع أسس علمية قوية للتحقق من صحة أو نفي الفرضيات المطروحة، وكذلك مكنتنا من الربط المنطقي بين الإطار النظري والتطبيقي، مما يسمح ببلورة نتائج دقيقة وموثوقة.

الفصل الثاني

الأدبيات الـــنظريـــة

لمتغيرات الدراسة

تمهيد

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية و الهوية المهنية (المفهوم و الماهية)

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الثقافة التنظيمية

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الهوية المهنية

المطلب الثالث: مصطلحات أساسية حول موضوع البحث

المبحث الثاني: المداخل النظرية المفسرة لمتغيرات الدراسة

المطلب الأول: المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية

المطلب الثاني: المداخل النظرية المفسرة للهوية المهنية

المطلب الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الهوية المهنية

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسة الأولى و الثانية

المطلب الثاني: الدراسة الثالثة و الرابعة

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد

ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية في الخمسينيات من القرن الماضي حيث أصبح لكل مؤسسة وكل منظمة ثقافتها الخاصة، وقد اتفق العديد من الباحثين في علم الاجتماع على تعريفها على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمبادئ اخترعتها الجماعة وطورتها من أجل حل مشاكلها. وقد ورد في ظهور مفهوم الثقافة التنظيمية أنه وجد مع ظهور أداب الإدارة والسلوك التنظيمي وذلك لظهور منظمات حديثة ومختلفة لا تخلو من المشكلات، فعلى هذا الأساس جاءت العديد من الدراسات والبحوث لتأكد على أهمية التعرف على ماهية وطبيعة ثقافة المنظمات السائدة بأبعادها المختلفة في أي منظمة و مؤسسة مما أدى إلى خلق ثقافة تنظيمية خاصة تتميز عن غيرها، حيث أن الثقافة التنظيمية تندمج فيها القيم والمبادئ والمعتقدات لتشكل لنا ما يعرف بالهوية التنظيمية أو هوية العامل الذي يتبعه العمال والموظفين في المنظمات والمؤسسات، كما تطمح القيادات إلى صنع الثقافة التنظيمية لسلوكيات هؤلاء الأفراد لترسيخ هوية تنظيمية تعكس صورة العامل والمؤسسة تميزها عن غيرها، وبهذا الصدد نحاول استعراض جملة من المفاهيم الأدبية والنظرية لمتغيرات الدراسة وبعض العناصر المرتبطة بها.

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية و الهوية المهنية (المفهوم و الماهية):

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الثقافة التنظيمية

أولا: مفهوم الثقافة التنظيمية

1-الثقافة لغة: يعود الأصل اللغوي للثقافة في اللغة العربية إلى مصدر الفعل الثلاثي (ثقف) أي صار حاذقا، وثقفه بالرمح: طعنه، ويقال ثقف الرمح أي قوَّمه وسوَّاه، وثقف الولد أي هذبه وجعله مهذبا.

2-الثقافة اصطلاحا:عرفت في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنها البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها منتجات مادية وغير مادية، والتي تنقل من جيل إلى آخر، فهي بذلك تضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز التي تتكون في مجتمع من معتقدات وفنون وقوانين وعادات وما إلى ذلك.

وقد عرفها تايلور « Taylor» على أنها: " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع.[1]

3-تعريف الثقافة التنظيمية:

يعتقد بعض الباحثين أن مفهوم الثقافة التنظيمية هو مفهوم مجازي، لأن مفهوم الثقافة التنظيمية يتصل أصلا بالأفراد أو الشعوب، وعليه يذهب العديد العلماء إلى أن الثقافة التنظيمية تشير إلى القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع، وتأثيرها على العملية الإدارية أو سلوك العاملين في محيط العمل.[2]

---

[1] أحمد زكي بدوي: "**معجم المصطلحات الاجتماعية** "، مكتبة لبنان، 1984، ص 92 .

[2] لقريوتي محمد القاسم : "**السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2000، ص 148 .

ويعرفها كل من Francesco and Gold بأنها: مجموعة من القيم المشتركة التي تحكم تفاعل أعضاء المنظمة مع بعضهم البعض ومع العملاء والموردين والموزعين وغيرهم من الأطراف خارج المنظمة، ويمكن من خلال ثقافة المنظمة تحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية وتحقيق ميزة تنافسية من خلال تأثير ثقافة المنظمة على سلوك أعضائها.[1]

أما (Edgard Schein) فيعرف الثقافة التنظيمية على أنها: مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو شكلتها جماعة معينة وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل فيما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي والانسجام أو التكامل الداخلي، هذه المبادئ الأساسية يتم تعليمها لكل عضو جديد في الجماعة، وذلك على أنها الطريقة الملائمة والمثلى للقدرة على التفكير والإحساس بالمشاكل المتعلقة والناتجة عن العمل الجماعي، إذ تظهر هذه المبادئ في شكل قيم معلنة أو رموز وعادات وأساطير وغيرها من العناصر الأخرى.[2]

التعريف الاجرائي للثقافة التنظيمية: يمكننا تعريف الثقافة التنظيمية على أنها تلك القيم والمعتقدات والسلوكيات التي يشترك فيها كامل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي ويلتزمون بالعمل بها.

ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية

وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية فيما يلي:

-الثقافة التنظيمية قوة دافعة ومحركة، توحد الطاقات والإمكانات نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتوجه الجهود نحو التغيير والتجديد والابتكار.

- تعتبر الثقافة التنظيمية سببا لنجاح عمليات التحول والتطوير، فعندما تنسجم المصالح الشخصية للأفراد مع ثقافة وأهداف المنظمة فإن عمليات التجديد سوف تكون مقنعة للأفراد، فثقافة المنظمة تزود بالهوية التنظيمية والالتزام الجماعي لتعزيز استقرار النظام.

- تعمل الثقافة على توسيع أُفق ومدارك للأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون فيه، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوئه.

- تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته. أي بدون معرفة الثقافة ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.

- إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.

---

[1] بن عودة مصطفى : "**الثقافة التنظيمية**"، مطبوعة علمية بيداغوجية أعدت للوفاء بمتطلبات المقياس لسنوات الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)، 2020-2021، ص 8 .

[2] بن عودة مصطفى، المرجع السابق، ص 9 .

-ثقافة المنظمة تعتبر عاملا مهما في استجلاب العاملين الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، والمنظمات التي تبني قيم الابتكار والتفوق وتستهوي العاملين المبدعين، والمنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينظم إليها العاملون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات.

- تعتبر الثقافة عنصرا جذريا تؤثر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت قيم المنظمة مرنة ومتطلعة للأفضل، كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الإفادة منه، كلما كانت القيم تميل إلى الثبات والتحفظ قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطوير.

- وتمثل الثقافة البرمجة العقلية المنفردة للمنظمة التي تعكس شخصيتها.[1]

ثالثا: عناصر الثقافة التنظيمية [2]

تعتبر الثقافة التنظيمية نظاما يتكون من مجموعة العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تشكل المحصلة الكلية للطريقة التي يفكر ويدركها الأفراد كأعضاء عاملين هذه المنظمة، والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتفسير الأشياء بالمنظمة.

1-القيم التنظيمية: إن القيم تشكل التكوين الأساسي لأي ثقافة ولا نستطيع أن نفهم أي سلوك إلا إذا فهمنا القيم التي تحتكم إليها هذه السلوكات، ويكشف "باسونز Barsons " عن أن القيم ما هي إلا نماذج أو أشكال من التمييز والتصنيف والالتقاء وبمعنى آخر وصف توجه العقل في موقف الاختيار.

-القيم التنظيمية هي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت واحترام الآخرين...إلخ

2-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.[3]

---

[1] أحمد علماوي و مُحَّد حسان خمقاني : "**واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية –دراسة ميدانية–** "، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، العدد الثالث ، ص 49 .

[2] إلياس سالم: "**تأثير الثقافة التنظيمية على أداء المورد البشري** (دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمونيوم -ALGAL وحدة EARA بالمسيلة)"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص ادارة الأعمال، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مُحَّد بوضياف بالمسيلة، غير منشورة، 2006 ، ص 15 .

[3] مُحَّد اسماعيل بلال، "**السلوك التنظيمي بين لنظرية والتطبيق**"، دار الجامعية الجديدة، ،2005، ص 189 .

3-الأعراف التنظيمية: وهي المعايير غير المكتوبة التي يلتزم بها العاملون داخل المؤسسة، لاعتقادهم بأنها صحيحة وضرورية ومفيدة لتنظيم بيئة العمل، ومن هذه الأعراف على سبيل المثال الالتزام بعدم تعيين الإخوة في نفس المنظمة، أو عدم السماح لمن يتزوج أجنبية بالعمل في بعض المنظمات.

4-التوقعات التنظيمية: وتتمثل بالتعاقد النفسي الذي تم بين الموظف والمنظمة وهو ما يتوقعه الموظف من التنظيم، وما يتوقعه التنظيم من الموظف، وتشمل أيضا توقعات الرؤساء من المرؤوسين والزملاء من الزملاء الآخرين في التنظيم، والمتمثلة في الاحترام والتقدير المتبادل.[1]

رابعا: خصائص الثقافة التنظيمية

هناك مجموعة من الخصائص التي تتصف بها ثقافة المنظمة والتي نوردها فيما يلي:

1- **الثقافة التنظيمية عملية مكتسبة:** حيث نعني بذلك بأن الثقافة التنظيمية لا تولد مع الفرد أي أنها ليست غريزية فطرية بل يتم اكتسابها عن طريق التعلم والمحاكاة والخبرة والتجربة والتفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل وبهذا يتعلم ويكتسب الأفراد ثقافة جديدة بمجرد دخولهم للمنظمة، وبالتالي تصبح الثقافة جزءً من سلوكيات الأفراد داخل المنظمة كما تنتقل عبر الأجيال بشكل طبيعي وتلقائي.

2- **الثقافة التنظيمية نظام مركب:** حيث أنها تتكون من مجموعة من المكونات أو الأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها، بحيث تضم الجانب المعنوي ويتمثل في القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار التي يحملها الأفراد وتضم كذلك الجانب المادي والمتمثل في كل ما ينتجه الأفراد من أشياء ملموسة.

3- **الثقافة التنظيمية نظام متكامل:** فهي تشكل كلا متكاملا وتسعى إلى خلق التناسق والانسجام والتناغم بين مجموع أجزائها فأي تغيير يطرأ على جانب من جوانب الحياة يؤثر في باقي مكونات النمط الثقافي للمنظمة.

4-للثقافة التنظيمية نظام تراكمي متصل ومستمر: بحيث أن كل جيل من أجيال المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة فهي تعلم وتورث جيلا بعد جيل.

5-الثقافة التنظيمية نظام متغير ومتطور: إن استمرار الثقافة لا يعني أن انتقالها من جيل إلى جيل كما هي عليه، وإنما تحدث عليها تغيرات وذلك بإضافة عناصر أو ملامح جديدة أو التخلي عن عناصر وملامح أخرى وذلك استجابة للتغيرات البيئية. إلا أن عملية تغير الثقافة تعتبر من أصعب أنواع عمليات التغيير داخل المنظمة.

---

[1] محمود سلمان العميان، "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، ط1، 2002، ص 312 .

6–الثقافة التنظيمية نظام مرن لها خاصية التكيف: فهي نظام مرن له القدرة على التكيف مع ما يحدث من تغييرات في محيط المنظمة الداخلي والخارجي وذلك بهدف تحقيق أهداف المنظمة واحتياجات أفرادها.[1]

7– **الثقافة التنظيمية مرآة عاكسة للمناخ التنظيمي السائد:** تعكس ثقافة المنظمة المناخ التنظيمي السائد من ناحية طرق وأساليب المشاركة في اتخاذ القرارات، التعامل مع العملاء، اتجاهات ومشاعر الإدارة العليا نحو العاملين، إضافة إلى لغة الخطاب الإداري والمصطلحات المستعملة داخل المنظمة.

8–الثقافة التنظيمية نظام انتقائي: يؤدي تزايد السمات الثقافية ومكوناتها إلى عدم الاحتفاظ بالثقافة التنظيمية ومن ثم انتقاء العناصر الثقافية بقدر ما يحقق إشباع حاجات ومتطلبات أفراد المنظمة والتكيف مع البيئة الاجتماعية والطبيعية المحيطة بها.[2]

خامسا: أبعاد الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية من المتغيرات الأساسية التي تعمل على تشكيل العديد من السلوكيات التنظيمية التي تتحدد بناء على أبعاد الثقافة التنظيمية، وتختلف باختلاف طبيعة المنظمات وتنوع الدول التي تنتمي إليها هاته المنظمات. ومن أهم أبعاد الثقافة التنظيمية نذكر ما يلي: [3]

1–المشاركة في صنع القرار: تعرف المشاركة بأنها إعطاء العاملين الفرصة للدخول في تحاور مع إدارتهم وتوضيح ما يجول لديهم من أمور وظروف تتعلق بطبيعة أعمالهم وتعتبر عملية المشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في مختلف الأمور المتعلقة بالمنظمة كصناعة القرارات ورسم السياسات وصياغة الخطط وغيرها ذات تأثير كبير على واقع العمل والإنتاجية حيث يعتبر الأفراد الأكثر معرفة بالمشكلات التي تحيط بالعمل والأكثر معرفة في إيجاد الحلول البديلة ،كما يعد إفساح المجال أمام العاملين للمشاركة مع الآخرين وخاصة مع المستويات الإدارية المسؤولة مصدرا للدعم المعنوي الأمر الذي يجعلهم يشعرون بقيمتهم وإنسانيتهم مما يساعدهم ذلك على الاجتهاد أكثر في الأداء وطرح الأفكار التي من شأنها تحسين طرق العمل والحد من المشاكل والصراعات الوظيفية.

كما تؤثر القيم الثقافية للمديرين في اتخاذ قراراتهم إذ تعبر عن أفكار وقيم ومعتقدات ومبادئ متخذ القرار والتي ستؤثر حتما على منفذيه، ومن الضروري أن تتوافق مع قيم ومعتقدات الأفراد بالمنظمة وإلا انعكس أثرها سلبا على سلوك الفرد، لذلك يساهم إشراك الأفراد العاملين في سيرورة اتخاذ القرار في تحسيس الفرد بأهميته كمورد بشري وأهمية قراراته في صناعة نجاح المنظمة واستمرارها، إذ تجسد المشاركة تفاعل قيم المؤسس وقيم الأفراد العاملين بالإضافة إلى ترسيخ

---

[1] بن عودة مصطفى، الثقافة التنظيمية، المرجع السابق، ص 41 .

[2] المرجع نفسه، ص 42 .

[3] بن عودة مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 45.

قيم التعاون والعمل بروح الفريق، والتي سينعكس تأثيرها على ولاء الفرد للمنظمة وانتمائه إليها، وهو ما يزيد من مستوى الاحتواء والترابط.

2-تمكين العاملين: التمكين عبارة عن منهج أو فلسفة إدارية معاصرة يتم من خلالها إعادة النظر في طريقة توزيع سلطة صنع واتخاذ القرارات، بشكل يجعلها أكثر مرونة وتوزعا على جميع الأطراف في المنظمة سواء كانوا أفرادا أو فرق العمال، لتحفيز الإبداع والتحسين المستمر، مع التأكيد على أهمية توفر عامل الرقابة الذاتية لتنمية الإحساس بالملكية والمسؤولية على النتائج.

التمكين التنظيمي هو إعادة توزيع السلطة والسيطرة في المنظمة، وهو نتيجة المشاركة الكاملة بين العمال والقادة في اتخاذ القرارات. ويعرف أيضا أنه منح الأفراد حرية الإدارة والتصرف في صنع القرارات من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة وزيادة المشاركة وتحفيزهم ذاتيا وتطوير شخصيتهم وتوفير بيئة مناسبة لتفعيله. وبالتالي فإن تمكين العاملين يعتبر استراتيجية إدارية قائمة على أساس مجموعة من الممارسات الإدارية التحفيزية، التي ترسخ الشعور لدى الموظف بقيمة ومعنى عمله وتعمق شعوره بجدارته، وكفاءته وقدرته على الاستقلال والتقرير الذاتي فيما يتعلق بعمله، وزرع الإحساس لديه بتأثير عمله في سير عمل المنظمة ككل، سواء أكان يعمل منفردا أو ضمن فريق عمل.

3-التدريب: التدريب هو مجمل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم، وقدراتهم الفكرية الضرورية، في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننس ى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.

وتتجلى أهمية التدريب في أنه يتيح للعمال التأقلم مع التغيرات التي تحدث على مستوى العمل، نظرا لحالة التطور التي تمس أسلوب العمل والتي تؤدي بدورها إلى تغيير طبيعة العمليات الإنتاجية، فضلا عن أن التدريب هو في حد ذاته صقل للمهارات والخبرات والمعلومات والمعارف؛ كما يهدف التدريب إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم وهو ما يزيد درجة احتواء العاملين داخل المنظمة.

4-التعلم: يعرف التعلم التنظيمي بأنه عبارة عن اكتساب وتطوير معارف ومهارات وسلوكيات جديدة، وهو عملية مبنية أساسا على الخبرة، وغالبا ما ينتج عنه تغير في السلوك نتيجة اكتساب تلك المعلومات والمهارات الجديدة. كما يمكن تعريف التعلم التنظيمي بأنه: العملية التي من خلالها تتولد المعرفة عن طريق نقل الخبرة. ويمكن أن تحقق الثقافة التنظيمية الاحتواء والترابط من خلال ثقافة التعلم المستمر، وذلك بإشراك جميع أعضائها في عملية التعلم، بحيث

يصبح جميع العاملين يبحثون عن المشكلات التي تواجه المنظمة ويقوم الجميع بالبحث عن حل لتلك المشكلات من أجل توفير فرصة للتجربة والتحسين المستمر.[1]

5-احترام وتقدير العاملين: يساعد احترام وتقدير العاملين بالمنظمة على تحفيزهم واستنهاض جهودهم ورفع كفاءتهم في مجال العمل، فكل ما تقدمة المنظمة من أشكال التكريم والتحفيز المختلفة والمعاملة الحسنة للعاملين، له دور فعال في رفع كفاءة العمل بالمنظمة، كما يحقق نوع من الاحتواء والترابط داخل المنظمة.

6-الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي: عندما يسود شعور عام لدى العاملين بالأمن والاستقرار الوظيفي، وأنه لا توجد المخاوف المرتبطة بمشاعر التهديد بالفصل عن العمل، أو توقف نشاط المنظمة، فإن ذلك يعكس ثقافة تنظيمية قوية وايجابية قادرة على احتواء أفرادها من خلال الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي، ومن ثم ارتفاع مستوى دافعية الأفراد إلى المشاركة الايجابية في تطور وتقدم المنظمة.

7-المكافأة وتشجيع الإنجاز: تعد المكافأة وتشجيع الإنجاز من العوامل المهمة التي تساعد على تحفيز العاملين ورفع كفاءتهم مجال العمل، فالإدارة الناجحة تستخدم أسلوب الثواب والعقاب من أجل توحيد جهود العاملين في اتجاه مع مستوى الأداء، ولما كانت المكافأة تؤثر في الأساليب التي يتصف بها الأفراد فإنه يمكن استخدامها لاجتذاب العاملين القادرين وإبراز إمكاناتهم وقدراتهم المختلفة وتوحيد جهودهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة.[2]

8-الرعاية الصحية والاجتماعية: تعد الرعاية الصحية والاجتماعية من أهم عناصر الثقافة التنظيمية المرتبطة ببعد الاحتواء والترابط وذلك من خلال تلبية الاحتياجات النفسية والمادية للعاملين، وذلك عن طريق تلبية بيئة العمل المادية والاجتماعية المناسبة، وتوفير التأمين الصحي والرعاية الصحية المناسبين للعاملين ولأسرهم، وكذلك توفي أوجه الرعاية الاجتماعية المناسبة لهم، وكذا حل مشاكلهم المختلفة.

9-الاتساق والتجانس: يعد التكامل الثقافي من متطلبات قوة الثقافة التنظيمية وتماسكها، وتتوقف قوة الثقافة التنظيمية على بعد الاتساق والتجانس والذي يتضمن مدى عمق واتساق القيم التي يعتنقها أفراد المنظمة ومدى إيمانهم بها، وعلى جودة التنسيق والتكامل بين الإدارات والأقسام المختلفة للمنظمة. [3]

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الهوية المهنية

أولا: مفهوم الهوية المهنية

---

[1] بن عودة مصطفى، الثقافة التنظيمية، مرجع سبق ذكره، ص 47

[2] بن عودة مصطفى، المرجع السابق، ص 48 .

[3] المرجع نفسه، ص 51 .

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

ومن هذا المنطلق نحاول عرض جملة من التعريفات اللغوية والنظرية بالنسبة للهوية وللهوية المهنية تحديدا.

1-الهوية لغة: يشتق المعنى اللغوي لمفهوم الهوية من الضمير أي "هو" بمعنى الشيء هـ هو و، ويمكن القول بأن الهوية هي حقيقة الشيء وصفاته، التي يتميز بها عن غيره، تظهر بها شخصيته، ويعرف بها عند السؤال عنه بما ما أو هو؟ هي؟ .[1]

2-التعريف الاصطلاحي للهوية: ويشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته وتمييزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تجمع بشري، ومحتوى لهذا الضمير في نفس الآن، بما يشمله من قيم وعادات ومقومات تكيف وعي الجماعة وارادتها في الوجود والحياة داخل نطاق الحفاظ على كيانها.

3-الهوية المهنية: تعتبر الهوية المهنية نتاجا لصيرورة تاريخية لتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الأفراد، لتعطي لنا في نهاية الأمر خصوصيات مما يضمن استمراريتها، وهذا المجال تحكمه ديناميكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره ليحقق عملية الاندماج الاجتماعي المهني.

كما يعرفها سان سوليو :" بأنها الطريقة التي تحدد بها مختلف جماعات العمل والرؤساء والجماعات الأخرى وترتكز الهوية المهنية على تمثلات جماعية مميزة ،قد تكون الهوية صيرورة علائقية من استثمار الذات يتجسد في العلاقات الدائمة في فضاء الهويات وجماعة الانتماء التي ينتمي إليها .[2]

التعريف الاجرائي للهوية المهنية: يمكننا تعريف الهوية المهنية بأنها تلك الهوية المشتركة التي تتسم بها جماعات العمل في جامعة الوادي حيث تحقق بينهم الاندماج الاجتماعي والثقافي والمهني، هذه الهوية المهنية ترسم مجال العلاقات والتفاعلات وطبيعتها داخل بيئة العمل وخارجها.

ثانيا: أنواع الهوية

---

[1] بن راس نورة، "**الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل**"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي شعبة :علم النفس ،تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة (الجزائر)، 2018-2019، ص 19

[2] د.بدران دليلة ، "**الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والامن الوظيفي (مقاربة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار وسان سوليو" لمنظور أزمة الهوية)**، مجلة التراث، العدد 04، المجلد 07، 2017، ص 121 .

تعددت أنواع وتصنيفات الهوية عند الباحثين كل حسب تصوره ومنظوره الخاص للهوية، والأنواع التي سنذكرها ما هي إلا لفك اللبس عن مفهوم الهوية والتداخل في أبعادها ومؤشراتها بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية والهوية الثقافية.

1-هوية الذات:

غالبا ما يستعمل مصطلح الذات للدلالة على الهوية الشخصية، التي تشمل مجموع الخصائص التي يملكها الفرد، وتمنح له قيمته الاجتماعية والعاطفية، فهذه الهوية تقتضي تعريف الذات، بحيث يتضمن الفكرة التي يكونها الفرد من نفسه من جهة، والشعور بأنه لم يتغير من جهة أخرى، فيشمل ذلك مظهرين هما الشعور بالذات وتقديرها الذي يعتمد على تحقيق الطموحات من أجل الموافقة الاجتماعية والتمثيل، كما تشمل الهوية الشخصية التاريخ الشخصي والوضعية والمكانة والأدوار والقيم والدافعية والقدرات. وترتكز الهوية الشخصية على الجسد ونزواته من عواطف وانفعالاته، الوعي والشعور بالانتماء، والشعور بالوحدة والتماسك، والشعور بالتميز والاختلاف عن الآخرين، والشعور بالقيمة [1](تقدير الذات) الشعور بالاستقلالية والثقة. وأن التفاعل بين هذه المشاعر تحدد بقسط كبير نوعية وحالة الهوية.

2-هوية الفرد:

هي إدراك الفرد نفسيا واجتماعيا لذاته، والدراسة التي توحد الذات مع وضع اجتماعي معين أو مع تراث ثقافي معين. فالإحساس بالهوية هو الأمر الذي يجعل شخصا ما يشعر بكونه فرد، وسيبقى على ما هو عليه مع مرور الزمن، أو بمعنى آخر هي نسق من الأحاسيس والتمثلات التي يستطيع بواسطتها الفرد الإحساس بتميزه، وبهذا المعني فهوية الفرد هو ما يجعله مماثل لنفسه ومختلفا عن الآخرين، وقد عرفها " بيير تاب " Pierre TAP بأنها: " المسافة التي يقطعها الفرد بين محاولة التمييز عن الآخرين، واضطراره للتطابق معهم، إنها جهد دائم لتوحيد آليات الذات، وانسجامها الداخلي، يبطل ضرورات قوالب الثقافة التي يعيشها الفرد والمجتمع الذي نشأ فيه، وذلك الإبطال نفسه هو الذي يدفعه لتحديد تميزه، ورسم حدود هويته الفردية، وتتواصل عملية الإثبات والإبطال والعودة إلى الإثبات مدى الحياة.[2]

3-الهوية الاجتماعية:

لا تتعلق الهوية الاجتماعية بالأفراد فحسب، بل تتجاوز في مفهومها الفرد إلى الجماعة، إذا لكل جماعة هوية تتعلق بتعريفها الاجتماعي وهو التعريف الذي يسمح بتحديد موقعها في المجموع الاجتماعي. وقد وظفها " دونيس

---

[1] Erikson. E.H : **"identity formation"**, NewYork, Norton, 1968, P 99

[2] Pierre : **"Sociologie de l'alergie"**. P.V, Paris, France, 2001, P 10

كوش " Couche Denis بعملين الاحتواء والأبعاد في نفس الوقت، فالهوية الاجتماعية للفرد هي مجموع انتماءاته لمنظومة اجتماعية، لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الاجتماعية المنتمي إليها، وتمكن المجتمع من التعرف عليه، حيث أنها نشأ من الداخل أي الأفراد باتجاه الخارج أي الجماعة. حيث يمكن فهم معنى الهوية الاجتماعية على أنها فعل اجتماعي ناشئ عن تصورات معينة، وليست وهما يتعلق بمجرد ذاتية الفاعلين الاجتماعيين فتشكلها من جهة يتم داخل المجالات الاجتماعية التي تحدد الفاعلين، وتوجيه تصوراتهم وخياراتهم، ومن جهة أخرى تكسب حامليها فاعلية اجتماعية تترك آثارا حقيقية. بحيث يمكننا فهم معنى الهوية يتفحص وتتبع شبكة وبنية العلاقات القائمة بين الجماعات الاجتماعية.[1]

4-الهوية الثقافية:

إذا كان الإنسان إنسان ثقافة معينة، فإن هويته تتحدد بانتمائه إلى تلك الثقافة، التي هي نتاج نشاط الأفراد وحصيلة تفاعلهم مع بعضهم البعض من جهة وتفاعلهم مع بيئتهم من جهة أخرى وأن الإنسان باختلاف ثقافات المجتمع، فهو كائن اجتماعي تواصلي، فتعتبر الهوية الثقافية بمثابة الصورة التي تكونها جماعة ما عن نفسها ويستنبطها أفرادها من خلال ثقافتهم، لذلك فالهوية الثقافية تعتبر أيضا الرمز أو القام المشترك بين هوية الفرد وثقافته. أو النمط الذي يميز فردا أو جماعة أو ثقبا من الثقوب عن غير، حيث أنه وفقا لمختلف المحددات التاريخية والنفسية والاجتماعية والثقافية، فيمكننا القول بأن الهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنها شأن الوجود، فهي موضوع ينتمي إلى المستقبل بقدر ما ينتمي للماضي فالهويات الثقافية تنبثق من أماكن لها تاريخ فهي تسير وتتطور إما في اتجاه الانكماش، واما في اتجاه الانتشار.[2]

المطلب الثالث: مصطلحات أساسية حول موضوع البحث

أولا: مفهوم الدور

1-الدور لغة: هو ما يدور عليه الشيء أو يتكرر فيه، أو المرحلة التي يمر بها ضمن سياق معين.

2-تعريف الدور اصطلاحا: هو مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع من مواقف معينة، وتترتب الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة.[3]

---

[1] عبد الله فلاح المنيزل: "**أزمة الهوية دراسات مقارنة بين الأحداث الجانحين وغير الجانحين**"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (مصر)، 1994، ص 171 .

[2] مُحَمَّد صالح الهرماسي: "**مقاربة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر**"، بيروت (لبنان)، 2001 ، ص 22.

[3] أحمد عبد الفتاح زكي وآخرون، "**معجم مصطلحات التربية لغة واصطلاحا**"، ج3، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة (مصر)، ص 165

التعريف الاجرائي للدور: هو عملية وظيفية ترابطية بين شيئين أو مفهومين أو ظاهرتين، بحيث يفسر الدور أثر الأول في الثاني، بصورة نمطية مستمرة.

ثانيا: مفهوم التشكيل

1-تعريف التشكيل لغة: يشتق التشكيل من الجذر اللغوي "شكَّلَ" الشبه والمثل والجمع: أشكال وشكول والشكل، المثل والقول: هذا على شكل أي مثله، وفلان شكل فلان أي مثله في حالاته وتشكل الشيء تصوره وشكَّلهُ: صوَّرَهُ.

2-تعريف التشكيل اصطلاحا: الشكل لا تكتمل صورته إلا بوجود عناصر أخرى تدخل في علاقة ترابط لتعطيه معناه، ولذلك عُرِّف الشكل بأنه "مجموع العلاقات التي يستقطبها كل عنصر من العناصر الداخلية لتنتظم، ووجود هذا المجموع هو الذي يسمح لكل عنصر بأداء وظيفته".[1]

التعريف الاجرائي للتشكيل: هو عملية منظمة تهدف إلى بناء أو تنظيم عناصر معينة مثل (السلوك-المعرفة) وفق أهداف محددة ويمكن قياسه من خلال أدوات الاستبيان أو الملاحظة.

ثالثا: أساتذة التعليم العالي:

رابعا: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي:

المبحث الثاني: المداخل النظرية المفسرة لمتغيرات الدراسة

المطلب الأول: المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية

[1] ابن منظور، "**لسان العرب**"، دار صادر، بيروت (لبنان)، ط1، 1997، ص 463.

أولا: النظرية الكلاسيكية: لقد حاول أنصار النموذج الكلاسيكي أمثال ماكس فيبر وتايلور وهنري فايول وضع مجموعة من المبادئ والفرضيات على اعتبار أنها الفعالة في إدارة وتصريف شؤون المؤسسات، ولقد ركزت في مجملها على قيم تنظيمية رشيدة كأساس لتحقيق الكفاية الإنتاجية، وبرز من خلال هذه الأعمال نموذج تنظيمي علمي وقانوني. أعتبر فيه التنظيم نظاما مغلقا يعتمد على العقلانية، وعلى هذا الأساس فموضوع الثقافة التنظيمية يبرر في هذا المدخل في التنظيم الرسمي ومبادئ الرجل الاقتصادي وموضوعية العلاقات الاجتماعية.[1]

ثانيا: نظرية العلاقات الإنسانية: على خلاف المدرسة الكلاسيكية، فإن نظرية العلاقات الإنسانية تنظر للعامل على أنه رجل اجتماعي ولديه دوافع، كما اهتمت بالتنظيم غير الرسمي وتأثيره على السلوك التنظيمي وبالنظر إلى إسهامات رواد هذه النظرية يمكن رصد مختلف القيم التنظيمية التي يعتقد روادها أنها الفعالة في إدارة المنظمات، كما تنظم هذه النظرية للعامل على أنه مخلوق اجتماعي يسعى إلى تحقيق علاقات أفضل مع الآخرين وأن أفضل سمة اجتماعية هي التعاون.[2]

ففلسفة العلاقات الإنسانية تقوم على أن التنظيم هو اقتناع الأفراد ان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها،

تتحقق جهودهم وان يجعلهم يشعرون وكأنهم جزء من التنظيم.[3]

إذن فالفرد ليس كائنا سيكولوجيا منعزلا ولكنه: " عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها."[4]

ثالثا: النظرية البنائية الوظيفية: لقد تبنى الكثير من علماء الأنثربولوجيا هذه النظرية وأشهرهم " راد كيف براون " إضافة إلى " إيفائر بريشارد " الذي يشير إلى أن البناء يتألف من العلاقات الدائمة التي تقوم بين الجماعات الذين يرتبطون ببعضهم البعض ارتباطا وثيقا أما فكرة الوظيفة حسب " راد كيف براون " فهي الدور الذي يؤديه أي نشاطا جزئي في النشاط الكلي الذي ينتمي إليه، ولذلك فإن وظيفة أي نظام اجتماعي هي الدور الذي يلعبه البناء الاجتماعي الذي يتألف من أفراد الناس الذين يرتبطون ببعضهم البعض في كل واحد متماسك عن طريق علاقات اجتماعية محددة.[5]

---

[1] زكريا الدوري واخرون: "**وظائف وعمليات منظّمات الأعمال**"، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان (الأردن)، 2010، ص 232 .

[2] محمود سليمان العميان: "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**"، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2005 ، ص 44

[3] علي السلمي: "**تطور الفكر التنظيمي**"، ط 2 ، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1980، ص 130 .

[4] ماجدة العطية: "**سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2003، ص 151 .

[5] نور الدين حاروش و رفيقة حروش: "**علم الإدارة من المدرسة التقليدية إلى الهندرة**"، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان (الأردن)،2015، ص 15 .

أما " برنارد سيشر " فيعتبر التنظيم نظاما تعاونيا حيث يعتمد على فعالية أعضائه من ناحية، كما أن استمرار وجوده يتوقف على قدرته في تحقيق أهدافه من جهة أخرى.[1]

أما " سيلزنيك " فحاول صياغة نظرية جديدة في علم الاجتماع أطلق عليها اسم النظرية المواسية، فجاءت هذه النظرية لتشير إلى أهمية القيم والأعراف والتاريخ في تشكيل الهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية في المنظمات.[2]

رابعا: التنظيم الاجتماعي: ينظر "باك " إلى المؤسسة على أنها نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المتميزة والمتناسقة، التي تستخدم الموارد المادية والفكرية والطبيعية في نظام لحل المشكلات ولقد ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية في إشارته إلى أن التنظيم يتكون من أربعة مكونات رئيسية هي ميثاق التنظيم، الأهداف، القيم والرموز والشعارات، وكذلك الأفكار التنظيمية.[3]

خامسا: الإدارة بالأهداف: يعتبر مدخل الإدارة بالأهداف من المداخل التي اعتبرت المؤسسة أنها تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف العامة وأولويات واضحة المعالم، إضافة إلى اهتمامها بتحديد معايير الأداء التي يمكن عن طريقها قياس الإنجازات واستخدام هذه المعايير كتغذية عكسية تشجع مراجعة النتائج بصفة منظمة.[4]

المطلب الثاني: المداخل النظرية المفسرة للهوية المهنية

تأخذ الهوية طابع الشمولية، التعدد والشساعة الكبيرة جدا بحيث يصعب لنا وضع فكرة محددة واضحة تفسر من الناحية السوسيولوجية خاصة فنجده متداولا في الفكر الفلسفي والأنثربولوجي بكثرة. ومنه فمن الضروري جدا محاولة تفسيرها بناء على نظريات اجتماعية نفسية علمية لتكتمل الرؤية السسيولوجية لهذه الدراسة بمحاولة تبيان أهم دلالات الهوية من منظورات مختلفة.

أولا: النظرية التفاعلية الرمزية: تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من النظريات المكونة للنظرية الاجتماعية. ومن الواضح أن " إريكسون" هو من قدم الكثير حول الهوية بتقديمه إسهامات تفسر هذا المصطلح، فما ميز النظرية التفاعلية الرمزية على غرار باقي المقاربات السوسيولوجية هو اهتمامها بتغيير الهوية على مستوى التفاعلات الاجتماعية المشكلة للعلاقات البشرية بناء على أنساق رمزية تنتقل عبر شبكات الاتصال فيما بين الأفراد فهذه المدرسة بحثت بالضبط في الطريقة التي تشكل عن طريقها التفاعلات الاجتماعية وعي الفرد بنفسه.[5]

---

[1] السيد الحسني: " **نحو نظرية اجتماعية نقدية** "، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت (لبنان)، 1985، ص 130 .

[2] صالح بن نوار: "**فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية**"، مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، قسنطينة (الجزائر)، 2006، ص 192

[3] مصطفى عشوي: "**أسس علم النفس الصناعي التنظيمي** "، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 131.

[4] مُحَمَّد عبد الفتاح الصيرفي: "**مبادئ التنظيم والإدارة**"، دار المناهج، عمان (الأردن)،2006، ص 132 .

[5] خنفي حسن: "**الأصالة والمعاصرة**"، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت (لبنان)، 1981، ص 133 .

حيث يرى هول بأن التفاعلية الرمزية هي أفضل مثال على فكرة الهوية الفردية فهوية الفرد تشكل فقط من تفاعل الفرد مع الآخرين، ونظرة الفرد للآخرين تتشكل جزئيا عن طريق نظر الآخرين لذلك الفرد.

وحسب رأي التفاعلية الرمزية فإن الأشخاص يستمرون في امتلاك فرديتهم، فالهوية تعمل كجسر بين الفرد الاجتماعي والفرد الخالص، فبامتلاك الأفراد لهوية معينة فإنهم يمتلكون قيم ومبادئ معينة تصاحب تلك الهوية، فهي تجعل السلوك في المجتمع أكثر نمطية وانتظاما.

فقد ميزت التفاعلية الرمزية بين الهوية الفردية والهوية الجماعية، وبين أهمية تفاعل الفرد مع مجتمعه من خلال العملية التفاعلية الرمزية باستخدام رموز معينة تسمح له بتشكيل هويته الفردية والتي تعكس الهوية الجماعية.

ثانيا: نظرية الهوية الاجتماعية (الجماعية): يرى " ريشارد جنكز Richard Djenkez " أن الهوية الاجتماعية هي تصورنا حول من نحن ومن هم الآخرون، وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين. وقد صاغ كل من " تاجفيل Tadjefel " و " تيريز Terris " أفكار نظرية الهوية الاجتماعية أو الجماعية مركزين على ما يحدث بين الأفراد، وقد قسمت هذه النظرية إلى نوعين: النوع الأول منها يتناول العلاقات الاجتماعية بين الجماعات، وينبثق من هذا النوع إلى جزأين، جزء يعالج تحليل الصراع والآخر تحليل التغير الاجتماعي أما الجانب الثاني فيهتم بتصنيف الذات.[1]

يرى" تاجفيل "و"تي رنر "أن الاتجاهات والسلوكيات التي تحدث بين الجماعات يمكن التنبؤ بها عن طريق التفاعل بين الحاجة إلى هوية اجتماعية إيجابية، والتعريفات الجماعية لأعضاء الجماعة، و إدراك وفهم البناء الاجتماعي للعلاقات بين الجماعات، وهذا على سبيل المثال يعتمد على أن الافراد مدركون حدود الجماعة بوصفها نافذة أو غير نافذة، وعلاقات الأوضاع الاجتماعية آمنة أو مهددة مستقرة، ومشروعة أو متقلبة وغير مشروعة، فقد يقرأ أعضاء الجماعة الأقل مستوى استراتيجية الحراك الفردي أو الإبداع الاجتماعي أو يقرون استراتيجية المنافسة الجماعية والعنصرية.[2]

ثالثا: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية

أما العلاقة بين الهوية والثقافة، فإنها تعني علاقة الذات بالإنتاج الثقافي، ولا شك أن أي إنتاج ثقافي لا يتم في غياب ذات مفكرة، دون الخوض في الجدال الذي يذهب إلى أسبقية الذات على موضوع الاتجاه العقلاني المثالي، أو

DRIDI MOHAMED : "**Longues et identité 54**", collective en Algérie, universsité Kasdi merbeh, Ouargla,ALGER,2007,P25. [1]

[2]. جليلة مليح الواكدي :"**مفهوم الهوية مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع**"، مركز النشر الجامعي، المغرب،2010 ،ص 32 .

الذي يجعل الموضوع أسبق من الذات، وان كل ما في الذهن هو نتيجة ما تحمله الحواس وتخطه على تلك الصفحة (ذهن الإنسان).[1]

للهوية الثقافية كيان يصير ويتطور، وليس معطى جاهز ونهائي، فهي تصير وتتطور آما في اتجاه الانكماش أو في اتجاه الانتشار، وهي تغتني بتجارب أهلها ومعاناتهم، انتصاراتهم وتطلعاتهم، وأيضا باحتكاكها سلب معها وايجاب مع الهويات الثقافية الأخرى، التي تدخل في تغاير من نوع ما. وعلى العموم تتحرك الهُوية الثقافية في ثلاث دوائر متداخلة ذات مركز واحد، وكما يأتي:[2]

– الفرد داخل الجماعة الواحدة، هو عبارة عن هوية متميزة ومستقلة عبارة عن أنا لها آخر داخل الجماعة نفسها، أنا تضع نفسها في مركز الدائرة عندما تكون في مواجهة مع هذا النوع من الآخر القبيلة، المذهب والطائفة أو الديانة، التنظيم السياسي أو الجماعي.

– الجماعات داخل الأمة، هم كالأفراد داخل الجماعة، لكل منها ما يميزها داخل الهُوية الثقافية المشتركة، لكل منها أنا خاصة بها وآخر من خلال وعبرة على نفسها بوصفها ليست إياه.

– الشيء نفسه يقال بالنسبة إلى الأمة الواحدة إزاء الأمم الأخرى غير أنها أكثر تجريدا، وأوسع نطاقا، وأكثر قابلية على التعدد والتنوع والاختلاف.

ثمة علاقة وثيقة بين المفهوم الذي نتصوره عن الثقافة التنظيمية وبين مفهومنا للهوية، فالخصوصيات والعموميات والبدائل التي هي مكونات الثقافة التنظيمية وعناصرها من صنع الفرد، وهي ضمنيا تتكون من العادات والتقاليد واللغة والتاريخ أساسيات الهوية، حيث ترتبط الهوية بالثقافة التنظيمية من خلال ما يشعر به أفراد المنظمة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظمتهم، قيماً وفلسفةً وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل من خلال العديد من العوامل والمؤثرات. ومن أبرز تلك العوامل هو تأثير القادة والمديرين وما يحملونه من رؤى وفلسفة وما يطورون من استراتيجيات وما يخلقونه من ثقافة تنظيمية، والهوية هي "الصورة الانطباعية الداخلية" للفرد وتعتبر تلك الصورة انعكاساً ديناميكياً لطبيعة الثقافة التنظيمية، كما يقرر ذلك بعض الباحثين.[3]

إن لهوية العاملين أثرا في تكوين الثقافة التنظيمية اذ أن المنظمة تختار وتعين وتحتفظ بالذين يتشاركون معها في القيم التي تؤمن بها. وبمرور الزمن فإن الذين يعارضون قيم المنظمة يتركون العمل، وبذلك فإن الذين يستمرون في العمل هم

---

[1] مُحَمَّد امين العالم: **"الفكر العربي بين الخصوصية والكونية"**، دار المستقبل العربي، القاهرة (مصر)، 1998، ص 15.

[2] محمود سمير المنير: **"العولمة وعالم بلا هوية"**، دار الكلمة للنشر والتوزيع، المنصورة (مصر)، 2000 ، ص 140.

[3] مُحَمَّد سيد فهمي :**"العولمة والشباب منظور اجتماعي"**، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة (مصر)، 2007، ص 110 .

الذين يتفقون مع الثقافة التنظيمية السائدة ليصبحوا أكثر تقارباً من بعضهم في معتقداتهم وأكثر بعداً عن المنظمات الأخرى في هذا المجال.[1]

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسة الأولى و الثانية

أولا: الدراسة الأولى: دراسة بدران دليلة 2017 بعنوان:

الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللاأمن الوظيفي، مقاربة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار"و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية، مقال منشور على مجلة التراث، العدد 04، المجلد 07، جامعة الاغواط.

اتجهت هذه الدراسة إلى الإحاطة بموضوع الهوية والاندماج المهني على وجود مجموعة من القضايا السيكولوجية والسوسيولوجية والثقافية التي لها دور في صيرورة الحياة الاجتماعية الذي تكمن عناصرها على امتداد التنشئة الاجتماعية التي ترتبط بمؤسسات متنوعة في وظائفها وأهدافها مع ما تتسم به من مظاهر التعقد والتناقض وانعكاساتها على الهوية المهنية في أبعادها الذاتية والمجتمعية.

وتناولت الطرح الفكري الذي يتبلور في التساؤل التالي:

– فيما تتمثل تجليات اسقاط طروحات" كلود دوبار"و "ساف سوليو في تحديد سيرورة الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية؟

وخلصت هذه الدراسة إلى أن الهوية المهنية تشمل مصدرا هاما لدعم الأفراد استقرارهم، غير أن السياق الاجتماعي الجديد في المجتمعات المعاصرة أصبح مرتبط بتحولات منظومة العمل تستهدف سوق العمل العالمي جعلت من الاندماج اكثر صعوبة لذا يستدعي التفرقة بين الاندماج واللاأمن الوظيفي الذي تفرضه المتغيرات الاقتصادية تجلت آثارها في ظهور مشكلات الاندماج المهني في اطار عولمة التسيير التي تبنتها منظومة العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء.

ثانيا: الدراسة الثانية: دراسة للدكتور بوفلجة غياث 2001 بعنوان: "الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال" دراسة ميدانية بوحدة النسيج في محيط شبه ريفي.

يتمثل مجتمع الدراسة في منطقة ريفية بولاية تلمسان يشتغل جل سكانها بالزراعة والرعي، وقد اختار الباحث مصنع النسيج الذي بني بسبدو في عهد الاشتراكية في إطار التوازن الجهوي والذي يعمل به أكثر من 100 عامل و

[1] . عبد الغني الديدي : **"التحليل النفسي للمراهقة ظواهرها وخفاياها"**، دار الفكر اللبناني، بيروت (لبنان)، 1995، ص 33 .

مسير من سكان المنطقة، ذلك أن الباحث كان يحاول أن يتساءل حول العلاقة بين الثقافة المجتمعية والتي تتميز بالريفية وسلوكات العمال حيث يبني إشكالية بحثه حول صعوبة التكيف مع مستويات التنظيمات الصناعية المعاصرة وثقافة المجتمع الجزائري المختلفة عنها، وعليه كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد وسلوكاتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟.

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

-البقاء في العمل رغم الاكتفاء المالي لأنه يعطي للعامل بعدا دينيا.

-اللجوء إلى الوساطة والمحسوبية أمام الإدارة من أجل الترقية.

-اعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير اختيار المسؤولين في العمل.

المطلب الثاني: الدراسة الثالثة و الرابعة

أولا: الدراسة الثالثة: دراسة تواتي طارق وعامري خديجة 2015، بعنوان:

ثقافة المؤسسات وبناء الهويات المهنية للعامل بالمؤسسة الجزائرية. مقال منشور على مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، العدد 10.

جاءت هذه الدراسة لتجسيد المقاربة النظرية لكل من رونو سان سوليو وكلود دوبار، على واقع تحولات منظومة العمل بالجزائر من خلال تحليل سوسيولوجي نقدي لصيغ العمل التي تتبناها المؤسسة الجزائرية "محدودة المدة" ، وتناولت الدراسة التساؤلات التالية :

-هل للقيمة الرمزية لنظام العمل محدود المدة لدى العامل الجزائري دور في تشكيل هويته المهنية داخل المؤسسة وهويته الاجتماعية؟

-فيما تتمثل تجليات إسقاط طروحات كلود دوبار ورونو سان سوليو في دراسة تحولات منظومة العمل بالجزائر "العمل محدود المدة نموذجا" ؟

وخلصت هذه الدراسة إلى أن اللاإستقرار المهني الذي فرضته الصيغ الجديدة للعمل المأجور، يبدي تغييرا لمعايير الاندماج المهني والاجتماعي ضمن سياق من اللااستقرار الدائم، أين يتوحد اللاأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية، مما يؤثر سلبا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال.

ثانيا: الدراسة الرابعة: دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ("دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية وقد تضمنت الدراسة الإشكالية التالية:

– تحديد ما المقصود بالهوية التنظيمية؟

– –تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات الخاصة الأردنية؟

– تحديد ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية في هذه الجامعات؟

– تحديد أثر العوامل الشخصية كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية؟

ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية ووزعت 280 استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 استبانة أخضعت للتحليل التمييزي وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون ،الابتكار، الالتزام، الفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية، ومن لديهم شعور قوي بها بدقة وصلت إلى 83.2 % كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية ،ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة ،وقدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلا عن توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي.

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة

وتعقيبا على هذه الدراسات السابقة نلاحظ أنها تعالج موضوعات الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، وهما موضوع دراستنا الحالية، مع فارق في إحداثيات الزمان والمكان والمجال البشري لهذه الدراسات، لكن الهدف واحد وهو تأكيد أو نفي الفرضيات التي قامت عليها الدراسة والنتيجة تختلف حسب المعطيات والمتغيرات المؤثرة فيها ،فعينة الدراسة

مثلا في دراسة من الدراسات ليس لها نفس السمات والخصائص مع عينة دراستنا الحالية، ومجتمع الدراسة ليس مثيله في دراسة أخرى ولا يحمل خصائص المجتمع الكلي، وهذه التباينات تفرض على الباحث اختيار أساليب وأدوات بحث مختلفة تتناسب مع بيئة الدراسة وتساعد الباحث على تعقب الظاهرة أو المشكلة بصورة واضحة ودقيقة. ومن هذا انطلقت دراستنا هذه للبحث في تمثلات الثقافة التنظيمية في البيئة الجامعية ودورها في تشكيل الهوية المهنية للموظفين بها، مع احداثيات زمنية ومكانية مختلفة، يمكنها أن تؤثر أو تسفر عن نتائج مختلفة تماما عن النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي عرضناها سلفا.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى المفهوم و الماهية لكل من الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، وكذا عرض الاتجاهات النظرية السوسيولوجية التي فسرت وقاربت بين هذين المفهومين، من خلال مجموعة من التمثلات الواقعية لانتقال بالمفهومين من التجريدي إلى الملموس المحسوس، ثم توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية لدى العامل أو الموظف في المؤسسة وكيفية تشكلها، بالإضافة إلى عرض جملة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وتبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها، بغية التحقق من مطابقة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة .

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

(التطبيقية)

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية (التطبيقية)

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المطلب الأول: طريقة الدراسة

أولا: مجتمع و عينة الدراسة.

ثانيا: منهج الدراسة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولا: أدوات جمع البيانات.

ثانيا: اثبات مدى صدق أدوات الدراسة.

ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة المعطيات.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات

المطلب الأول: نتائج الدراسة

أولا: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

ثانيا: عرض نتائج مخرجات التحليل الاحصائي SPSS.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج و الاستنتاجات العامة

أولا: مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج الميدانية.

ثانيا: الاستنتاجات العامة للدراسة.

ثالثا: التوصيات المقترحة.

خلاصة

تمهيد:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

قبل التطرق لمعطيات الدراسة الميدانية لدور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للعامل، سنتناول في هذا المبحث أهم الطرق والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

أولا: مجتمع و عينة الدراسة:

1-مجتمع الدراسة: يعتبر مجتمع الدراسة وتحديده عملية أساسية في إجراء البحوث خاصة منها الميدانية التي تعالج الموضوع معالجة رقمية إحصائية، وقد حدد مجتمع الدراسة في أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

2-عينة الدراسة: إن تحديد العينة خطوة ذات أهمية ترتبط بنتائج البحث والدراسة، والعينة باعتبارها جزء لا تتجزأ من مجتمع البحث يعبر عنه ويحمل نفس خصائصه لها علاقة أساسية بالمجتمع الكلي، ولما كانت هناك معوقات إدارية حالت دون الوصول لمجتمع البحث والتعرف على الفرص المتاحة لاختيار نوع العينة، وقد قمنا بمسح شامل للعينة

المستهدفة. حيث قمنا بتوزيع (60) نسخة من الاستمارة، وكان عدد الاستمارات المسترجعة (51) استمارة، والاستمارات غير المسترجعة (09)، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (01) يوضح حالة الاستمارات الموزعة

البيانات	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات الملغاة	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل
العدد	60	52	1	51
النسبة %	100	86.66	1.66	85

المصدر: من إعداد الطالبان، 2024-2025

ثانيا: منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، والمنهج الأنثربولوجي والمنهج الاحصائي. وتعرف كما يلي:

1-المنهج الوصفي: هو المنهج الذي يعتمد على جمع الحقائق والبيانات الكمية والكيفية عن الظاهرة المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرا كافيا باستخدام أساليب القياس والمقارنة بهدف الوصول لنتائج ذات دلالة إحصائية يمكن تعميمها بشأن الظاهرة المدروسة.[1]

2-المنهج الأنثربولوجي: هو منهج لدراسة الانسان، لا يقتصر على دراسة جانب واحد أو مظهر واحد من مظاهر حياته، بل يحيط بكل خصائصه ومقوماته البيولوجية والاجتماعية والثقافية سواء في الماضي البعيد أو القريب أو الحاضر[2] . وقد استخدمنا المنهج الأنثربولوجي من خلال الاعتماد على الملاحظة بالمشاركة وتحليل الرموز والعادات والسلوكيات داخل بيئة العمل وذلك لفهم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على تشكيل الهوية المهنية لدى الأساتذة بالكلية، من منظور شامل يراعي السياق الاجتماعي والثقافي لعينة الدراسة.

3-المنهج الاحصائي: هو الأسلوب الذي يعتمد على استخدام الأساليب الكمية والرياضية في دراسة الظواهر من خلال جمع البيانات وتحليلها لاستخلاص نتائج دقيقة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة[3] . وقد استخدمنا المنهج الاحصائي من خلال تصميم استبانة لجمع البيانات الكمية من عينة من الأساتذة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (مثل التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحدار) بهدف الكشف عن مدى تأثير عناصر الثقافة التنظيمية على مكونات الهوية المهنية.

---

[1] فاطمه عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، "**أسس ومبادئ البحث العلمي**"، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، (ب.ن.غ.م)، 2002، ص 87.

[2] فتيحة محمد وآخرون، "**مناهج البحث في علم الانسان**"، دار المريخ للنشر، الرياض (السعودية)، 1988، ص 185.

[3] عبيدات ذوقان وآخرون، "**البحث العلمي "مفاهيمه وأدواته وأساليبه"**، دار الفكر، عمان (الأردن)، 2004، ص 112.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولا: أدوات جمع البيانات

1-الملاحظة بالمشاركة: أسلوب بحثي يقوم فيه الباحث بالانخراط المباشر في بيئة الدراسة بمشاركته الأنشطة اليومية للمجموعة المستهدفة، مما يتيح له جمع بيانات غنية حول سلوكياتهم وتفاعلاتهم[1] . وقد تم استخدام الملاحظة بالمشاركة من خلال رصد التفاعلات اليومية داخل بيئة العمل وملاحظة السلوكيات، والممارسات التي تعكس القيم التنظيمية ومدى تأثيرها على إدراك الأساتذة لهويتهم المهنية، فقد أتاح لنا هذا الأسلوب إمكانية التفاعل المباشر مع أفراد العينة ومراقبة ديناميكيات التواصل وأساليب القيادة وأجواء العمل، مما وفر بيانات غنية تدعم تحليلنا النوعي.

2-الاستمارة: هي أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب جرى توزيعها عن طريق اجراء مقابلة مع أشخاص معينين لتعبئتها [2].

ونعرفها بتعريفنا الاجرائي فنقول؛ هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع البحث بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث، وتكون الأسئلة عادة مكتوبة وواضحة المعاني، وتوزع إلكترونيا أو ورقيا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على المبحوثين.

- **خطوات تصميم الاستمارة:**

- تم تصميم الاستمارة من خلال تفكيك متغيرات البحث (المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية) إلى أبعاد ومؤشرات وبالاستعانة بالدراسات السابقة، تمكنا من بناء استمارة أولية، وقد قام بتحكيمها مجموعة من أساتذة علم الاجتماع المدرسون بالكلية، أسماؤهم مدرجة في قائمة الملاحق.

حيث تحصلنا على استمارة نهائية اعتمدنا عليها في دراستنا هذه وتضمنت أربعة محاور نذكرها كالتالي:

-المحور الأول: جاء فيه البيانات الشخصية لعينة الدراسة وضمنه 5 بنود.

-المحور الثاني: تناولنا فيه العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية داخل الكلية (القيم والعادات والمعتقدات والسياسات التنظيمية)، وتضمن 10 بنود.

-المحور الثالث: جاء فيه المظاهر المشكلة للهوية المهنية لدى أساتذة الكلية، وتضمن 10 بنود.

---

[1] سخري عقيلة، "**منهجية البحث العلمي (المفاهيم الأسس والإجراءات)**"، دار خلدونية، الجزائر، 2023، ص 87.

[2] ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، "**مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)**"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2000، ص83.

-المحور الرابع: تناولنا فيه القيادة الإدارية ودورها في ترسيخ الثقافة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، وضمنه 10 بنود.

-تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس "**ليكارت الثلاثي** " وبعد الحصول على مجموع الاستمارات تم ترميزها بإعطاء كل رأي قيمة معينة من 01 إلى 03 ،كما موضح في الجدول التالي:

معارض	محايد	موافق
1	2	3

جدول (02) يوضح توزيع القيم على مقاييس الاستبيان

-حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت الثلاثي الدنيا والعليا كما يلي:

-حساب المدى: 3-1=2

-طول الخلية 2/3 = 0.66

-الحد الأعلى للخلية = طول الخلية + أقل قيمة في المقياس.

وبالتالي يصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الثلاثي

المتوسط الحسابي	الاتجاه
من 1 إلى 1.66	معارض
من 1.66 إلى 2.33	محايد
من 2.33 إلى 3	موافق

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على المعلومات السابقة.

ثانيا: اثبات مدى صدق أدوات الدراسة

1- دراسة صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصة في هذا المجال من جامعة الشهيد مُحَّد لخضر بالوادي، بالإضافة إلى الأستاذ المشرف، وهذا بغية التأكد من سلامة بناء الاستمارة من مختلف الجوانب، وبناءا على ملاحظات وتوصيات الأساتذة المحكمين تمت صياغة الاستبيان في شكله النهائي.

ملاحظة: نموذج الاستمارة النهائية مدرجة مع الملاحق.

2-قياس ثبات الاستمارة: للوصول إلى مدى ثبات الاستمارة للتحليل الإحصائي وفق برنامج spss تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستمارة فوجدنا:

جدول (04) يوضح نسبة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستمارة

محاور الاستمارة	عدد أسئلة الاستمارة	معامل ألفا كرونباخ
المحور الثاني	10	% 0.789
المحور الثالث	10	% 0.568
المحور الرابع	10	% 0.891
المجموع	**30**	**% 0.889**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.v27

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.889 % وهي قيمة مرتفعة جدا مما يدل على ثبات أداة الدراسة وقابليتها للتحليل الإحصائي وفق برنامج spss .

ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة المعطيات

– تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، وهو أحد التطبيقات الإحصائية التي تعمل تحت مظلة ويندوز، وهو عبارة عن مجموعة من القوائم والأدوات التي يمكن عن طريقها إدخال البيانات التي يحصل عليها الباحث عن طريق الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات، ومن ثم القيام بتحليلها (التحليل الإحصائي)، ويعتمد النظام الإحصائي Spss على المعلومات الرقمية، ويتميز البرنامج بقدرته الكبيرة على مُعالجة البيانات التي يتم مدُّه بها، ويمكن استخدامه في جميع مناهج البحث العلمي .[1]

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

أولا: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

جدول (05) يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	28	23	**51**
النسبة %	54.902	45.098	**100**

[1] https://www.mobt3ath.com/ نشر بتاريخ 30-01-2020. ساعة 5:00.

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V 27

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور من عينة الدراسة بلغت 54.902 %، مقابل نسبة الاناث التي بلغت 45.098 %، تبدو أن النسبتان متقاربتان بين الذكور والاناث ما يعني أن هناك تكافئ فرص بين الجنسين من ناحية التوظيف في الكلية، وهذا ما يعزز من فاعلية الطاقم التعليمي والإداري لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

جدول (06) يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
من 25 إلى 30 سنة	10	19.61
من 36 إلى 46 سنة	19	37.25
من 46 فما فوق	20	39.22
المجموع	**49**	**96.08**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V 27

نلاحظ من الجدول توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر، حيث تبين أن الفئة العمرية الأكبر من 46 سنة الفئة الغالبة على عينة الدراسة نسبة بلغت 39.22 %، تليها الفئة العمرية التي بين 36 و 46 سنة بنسبة 37.25 %، ثم تأتي الفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة في آخرة الترتيب بنسبة 19.61 % .

جدول (07) يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة %
أستاذ مساعد	11	21.57
أستاذ محاضر (ب)	17	33.33
أستاذ محاضر (أ)	12	23.53
أستاذ التعليم العالي	11	21.57
المجموع	**51**	**100**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات Spss.V 27

من خلال الجدول نلاحظ توزيع مفردات عينة الدراسة حيث متغير الرتبة العلمية، حيث جاءت رتبة أستاذ محاضر (ب) في مقدمة الترتيب نسبة 33.33 %، تليها رتبة أستاذ محاضر (أ) نسبة تكرار 23.53 % بينما تتقاسم كلا من رتبة أستاذ مساعد وأستاذ التعليم العالي نفس النسبة 21.57 %.

جدول (08) يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %

أقل من 5 سنوات	11	21.57
من 5 إلى 10 سنوات	20	39.22
أكثر من 10 سنوات	20	39.22
المجموع	**51**	**100**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss. V 27

يوضح الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير سنوات الخبرة، حيث يتبين لنا أن الأساتذة الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 5 سنوات إلى أكثر من 10 سنوات بلغتا نفس النسبة أي 39.22 %، أي بمجموع 78.44 % من أجمالي عينة الدراسة، بينما الأساتذة الأقل من 5 سنوات بلغت نسبتهم 21.57 %، وهذه النسبة تدل على أن أغلب أساتذة الكلية لديهم خبرة كبيرة في مجال التدريس وسنوات الخبرة هذه أو سنوات العمل لها دور في تشكيل الهوية المهنية داخل الكلية.

ثانيا: عرض مخرجات التحليل الاحصائي Spss

بعد إدخال بيانات الاستبيان إلى برنامج التحليل الاحصائي Spss تحصلنا على المخرجات التالية:

عرض بيانات المحور الثاني المتعلق بالفرضية الأولى: العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي (القيم والعادات والمعتقدات والسياسات التنظيمية) .

جدول (09) يوضح مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الثاني

رقم السؤال	موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الاتجاه
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
1	46	90.2	5	9.8	00	00	2.90	0.30	0.09	موافق
2	46	90.2	5	9.8	00	00	2.90	0.30	0.09	موافق
3	42	82.4	9	17.6	00	00	2.82	0.38	0.15	موافق
4	39	76.5	11	21.6	1	2.0	2.75	0.48	0.23	موافق
5	36	70.6	11	21.6	4	7.8	2.63	0.63	0.40	موافق
6	42	82.4	8	15.7	1	2.0	2.80	0.45	0.20	موافق
7	34	66.7	14	27.5	3	5.9	2.61	0.60	0.36	موافق
8	26	51.0	18	35.3	7	13.7	2.37	0.72	0.52	موافق
9	34	66.7	14	27.5	3	5.9	2.61	0.60	0.36	موافق
10	35	68.6	15	29.4	1	2.0	2.67	0.52	0.27	موافق
مجموع							**2.71**	**0.50**	**0.27**	**موافق**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss. V 27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ بنسبة 2.71 % ، وانحراف معياري قدره 0,50 % أما عن اتجاه إجابات المبحوثين في المحور الثاني فأخذ اتجاه (موافق) .

وعن ترتيب العبارات من حيث قيمة المتوسط الحسابي فنجد: العبارتان (1 و 2) في مقدمة الترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.90 %، تليها العبارة رقم (3) بنسبة 2.82 %، ثم العبارة رقم (6) بنسبة 2.80 %، والعبارة رقم (4) أحذت متوسط حسابي قيمته 2.75 %، وثم العبارة وقم (10) ما نسبته 2.67 %، تتبعها العبارة رقم (5) بمتوسط حسابي 2.63 %، ثم العبارتان (7 و 9) أخذتا متوسط حسابي قدره 2.61 %، وآخر الترتيب العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي قدره 2.37 %. حيث نلاحظ أن كل عبارات المحور نحو اتجاه (موافق) ، ما يعني اتساق عبارات المحور مع إجابات المبحوثين.

عرض بيانات المحور الثالث المتعلق بالفرضية الثانية: الولاء والانتماء والالتزام الوظيفي مظاهر أساسية تساهم في تثبيت الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.

جدول (10) يوضح مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الثالث

رقم السؤال	موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الاتجاه
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
11	49	96.1	2	3.9	00	00	2.96	0.20	0.04	موافق
12	49	96.1	2	3.9	00	00	2.96	0.20	0.04	موافق
13	41	80.4	8	15.7	2	3.9	2.76	0.51	0.26	موافق
14	25	49.0	21	41.2	5	9.8	2.39	0.67	0.44	موافق
15	35	68.6	12	23.5	4	7.8	2.61	0.64	0.40	موافق
16	46	90.2	5	9.8	00	00	2.90	0.30	0.09	موافق
17	41	80.4	10	19.5	00	00	2.80	0.40	0.16	موافق
18	47	92.2	4	7.8	00	00	2.92	0.27	0.07	موافق
19	40	78.4	11	21.6	00	00	2.78	0.42	0.17	موافق
20	45	88.2	3	5.9	3	5.9	2.82	0.52	0.27	موافق
مجموع							**2.52**	**1.79**	**0.32**	**موافق**

المصدر : من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss. V 27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ بنسبة 2.52 % ، وانحراف معياري قدره 1.79 % أما عن اتجاه إجابات المبحوثين في المحور الثالث فأخذ اتجاه (موافق) .

وعن ترتيب العبارات من حيث قيمة المتوسط الحسابي فنجد: العبارتان (11 و 12) في مقدمة الترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.96 %، تليها العبارة رقم (18) بمتوسط حسابي 2.92 %، ثم العبارة رقم (16) بنسبة 2.90 %، والعبارة رقم (20) أحذت متوسط حسابي قيمته 2.82 %، وثم العبارة وقم (17) ما نسبته 2.80 %، تتبعها العبارة رقم (19) بمتوسط حسابي 2.78 %، ثم العبارة رقم (13) أخذت متوسط حسابي قدره 2.76 %، تليها العبارة رقم (15) بمتوسط حسابي 2.61 %، وآخر الترتيب العبارة رقم (14) بمتوسط حسابي قدره 2.39 %. حيث نلاحظ أن كل عبارات المحور نحو اتجاه (موافق)، ما يعني اتساق عبارات المحور مع إجابات المبحوثين .

عرض بيانات المحور الرابع المتعلق بالفرضية الثالثة: للقيادة الإدارية الرشيدة أثر في ترسيخ الثقافة التنظيمية والتي بدورها تعزز الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.

جدول (11) يوضح مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss للمحور الرابع

رقم السؤال	موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الاتجاه
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
21	38	74.5	10	19.6	3	5.9	2.69	0.58	0.34	موافق
22	34	66.7	15	29.4	2	3.9	2.63	0.56	0.32	موافق
23	36	70.6	12	23.5	3	5.9	2.65	0.59	0.35	موافق
24	38	74.5	13	25.5	00	00	2.75	0.44	0.19	موافق
25	29	56.9	18	35.3	4	7.8	2.49	0.64	0.42	موافق
26	21	41.2	23	45.1	7	13.7	2.27	0.70	0.48	محايد
27	34	66.7	15	29.4	2	3.9	2.63	0.56	0.32	موافق
28	31	60.8	17	33.3	3	5.9	2.55	0.61	0.37	موافق
29	33	64.7	16	31.4	2	3.9	2.61	0.57	0.32	موافق
30	45	88.2	6	11.8	00	00	2.88	0.33	0.11	موافق
مجموع							**2.61**	**0.40**	**1.62**	**موافق**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss. V 27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ بنسبة 2.61 % ، وانحراف معياري قدره 0.40 % أما عن اتجاه إجابات المبحوثين في المحور الرابع فأخذ اتجاه (**موافق**) .

وعن ترتيب العبارات من حيث قيمة المتوسط الحسابي فنجد : العبارة رقم (30) في مقدمة الترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.88 %، تليها العبارة رقم (24) بمتوسط حسابي 2.75 %، ثم العبارة رقم (21) بنسبة 2.69 %، والعبارة رقم (23) أحذت متوسط حسابي قيمته 2.65 %، وثم العبارتان وقم (22 و 27) بمتوسط حسابي نسبته

2.63 %، تتبعهما العبارة رقم (29) بمتوسط حسابي 2.61 %، ثم العبارة (28) أخذت متوسط حسابي قدره 2.55 %، وأما العبارة رقم (25) فتحصلت على متوسط حسابي قدره 2.49 %، وآخر الترتيب العبارة رقم (26) بأقل متوسط حسابي قدره 2.27 %. حيث نلاحظ أن كل عبارات المحور نحو اتجاه (**موافق**) ما عدا العبارة رقم (26) فقد أخذت اتجاه (**محايد**) ، وهذا ما يعني اتساق عبارات المحور مع إجابات المبحوثين .

المطلب الثاني: مناقشة النتائج والاستنتاجات العامة

أولا: مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج الميدانية

1-مناقشة الفرضية الأولى: من العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي (القيم والعادات والمعتقدات والسياسات التنظيمية)

فمن خلال المخرجات الإحصائية تبين لنا أن الفرضية الأولى أخذت اتجاها إيجابيا بين عبارات الاستبيان واجابات المبحوثين، حيث يقر جميع أفراد العينة أن القيم التنظيمية السائدة تعزز الاحترام فيما بينهم، وبالتالي تسهم في تحسين الأداء، وتتماشى هذه القيم والمبادئ مع قيم ومبادئ الأساتذة بالكلية ولعل أبرز ما تهتم به إدارة الكلية هو أقلمت هذه القيم مع التطورات المتسارعة في مجال التعليم العالي ومع البيئة المحلية (الجامعة) والداخلية (الكلية) .

وهذا ما يتفق مع نظرية العلاقات الإنسانية التي ركزت على سلوك الفرد في المنظمات والجماعات وأكدت على أن الفرد ليس كائنا سيكولوجيا منعزلا ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها، كما أكدت في ذات السياق (دراسة الدكتور بوفلجة غياث 2001) " الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال " بأن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير.

وإذا ما أرجعنا نتائج المحور الأول للاستبيان الذي يعنى بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، فمن ناحية متغير العمر أو السن فإن غالبية أفراد العينة حسب الإجابات يفوق سنهم 46 سنة، وهذا المؤشر يدخل على أن للعمر دور في تكوين شخصية الفرد ثقافيا واجتماعيا وعلميا، وأن هذه المكتسبات هي التي شكلت ثقافته التنظيمية داخل المؤسسة، ضف إلى ذلك متغير سنوات الخبرة حيث أن ما نسبتهم 78.44 % من عينة الدراسة تتراوح سنوات الخبرة ما بين 10 سنوات وأكثر، ما يعني تشبعهم بالقيم والسياسات التنظيمية السائدة في الكلية وتكيفهم معها بدرجة كبيرة، هاته الأخيرة ساهمت بشكل كبير في تشكيل الهوية المهنية لأفراد عينة الدراسة .

وعليه نقول أن الفرضية الأولى: القيم والعادات والمعتقدات والسياسات التنظيمية من العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي . فرضية محققة ميدانيا.

2–مناقشة الفرضية الثانية: الولاء والانتماء والالتزام الوظيفي مظاهر أساسية تساهم في تثبيت الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.

بالعودة إلى مخرجات برنامج التحليل الاحصائي فإن إجابات المبحوثين في المحور ككل أخذ اتجاها إيجابيا، ودليل ذلك حسب الإجابات أن غالبية أفراد العينة يلتزمون أداء مهامهم في أوقاتها المحددة بكل رضا وأخلاق مهنية، وأن المبحوثين يحرصون على تطوير مهاراتهم الأكاديمية من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة.

وهذا ما تؤكده (دراسة بوفلجة غيات 2001)، حيث يرى أن هذه الثقافة من شأنها التأثير في تحديد قيم الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الانضباط والصرامة في تنفيذ المهام ومدى احترامهم لقواعد العمل ومتطلباته كما تؤثر في تحديد مكانة العمل ودوافعه ، توافقه في التوجه دراسة (دليلة بدران 2017) التي صرحت أن الهوية المهنية تشمل مصدرا هاما لدعم الأفراد استقرارهم ، وميدانيا فمن خلال نتائج التحليل الاحصائي لبيانات أفراد العينة وتحديدا مع متغير سنوات الخبرة الذي يشير إلى 78.44% منهم تتراوح سنوات عملهم في المؤسسة بين 10 سنوات وأكثر وهذا مؤشر إيجابي للاستقرار الوظيفي داخل الكلية.

أما في السياق النظري السوسيولوجي ترى النظرية التفاعلية الرمزية أنه بمجرد امتلاك الأفراد لهوية معينة فإنهم يمتلكون قيم ومبادئ معينة تصاحب تلك الهوية، فهي تجعل السلوك في المجتمع أكثر نمطية وانتظاما. كما أكدت على أهمية تفاعل الفرد مع مجتمعه من خلال العملية التفاعلية الرمزية باستخدام رموز معينة تسمح له بتشكيل هويته الفردية والتي تعكس الهوية الجماعية، والمقصود بالرموز هنا هي كل تلك العادات والقيم والمعتقدات المتعارف عليها داخل المؤسسة ويشترك فيها جميع الفاعلين فيها.

وفي الأخير يمكننا القول أن الفرضية الثانية: الولاء والانتماء والالتزام الوظيفي مظاهر أساسية تساهم في تثبيت الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي. فرضية محققة ميدانيا.

3–مناقشة الفرضية الثالثة: للقيادة الإدارية الرشيدة أثر في ترسيخ الثقافة التنظيمية والتي بدورها تعزز الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.

بداية مع مخرجات التحليل الاحصائي وجدنا أن جل إجابات المبحوثين أخذت اتجاه إيجابي (موافق) حيث يرى غالبية أفراد العينة أن القيادة الإدارية في إدارة الكلية تتسم بالحكمة والعدل في اتخاذ القرارات، وأنها تحرص على مشاركة الفاعلين فيها في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز هذا المبدأ مع الجميع، وتثمين الجهود الفردية والجماعية من الفاعلين لديها (الأساتذة) وتحسين بيئة العمل بشكل عام، كل هذا من أجل تحقيق الأهداف لكلا الطرفين، هذه

الميزات من شأنها أن ترسم معالم واضحة للهوية المهنية للفاعلين أو الأساتذة بالتحديد وتجعلهم أكثر التزاما وولاءً للكلية وللجامعة ككل .

حيث أكدت دراسة الدكتورين عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" أن قيم التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية، عند من لديهم شعور قوي بالهوية التنظيمية، وصلت إلى 83.2 % من مجموع عينة الدراسة.

ومن منظور سوسيولوجي فيراها سان سوليو، بأنها الطريقة التي تحدد بها مختلف جماعات العمل والرؤساء والجماعات الأخرى وترتكز الهوية المهنية على تمثلات جماعية مميزة، قد تكون الهوية صيرورة علائقية من استثمار الذات يتجسد في العلاقات الدائمة في فضاء الهويات وجماعة الانتماء التي ينتمي إليها. تماما كما هو كائن في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وجملة التفاعلات التي تحدث داخلها بين الفاعلين وبيئتهم التي يعملون فيها، فهي باعتبارها نسق اجتماعي له خصائصه.

وفي الأخير نقول أن الفرضية الثالثة: للقيادة الإدارية الرشيدة أثر في ترسيخ الثقافة التنظيمية والتي بدورها تعزز الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي. فرضية محققة ميدانيا.

ثانيا: الاستنتاجات العامة

بعد الدراسة النظرية والميدانية لموضوع الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل الهوية المهنية لأساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وبعد عملية التحليل الاحصائي ومناقشة الفرضيات، خلصت الدراسة الميدانية إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكرها في نقاط كالتالي:

-أن هناك ثقافة تنظيمية سائدة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتجسد في مجموعة من القيم والمعتقدات والسياسات التي تنظم سلوك الفاعلين أي الأساتذة داخل الكلية.

-أن الولاء والانتماء والالتزام الوظيفي مظاهر أساسية تساهم في تثبيت الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأن غالبية الأساتذة يتمتعون باستقرار وظيفي يعزى إلى متغيرات العمر وسنوات العمل والرتبة العلمية.

- أن للقيادة الإدارية الرشيدة أثر في ترسيخ الثقافة التنظيمية والتي بدورها تعزز الهوية المهنية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تعزى إلى متغيرات سنوات العمل والمنصب الوظيفي.

ثالثا – التوصيات المقترحة:

من الاستنتاجات التي خلصنا لها من الدراسة الميدانية لموضوع الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل الهوية المهنية لأساتذة التعليم العالي، يمكن صياغة مقترحات وتوصيات بخصوص بعض الجوانب التي أغفلت من طرف إدارة الكلية أو تستدعي الاهتمام أكثر وهي كالتالي:

-الاهتمام أكثر بالجوانب المعنوية والاجتماعية للأساتذة، فهي تعتبر عامل مهم من أجل القيام بأداء جيد وفعال والحفاظ على الاستقرار المهني والوظيفي لأساتذة الكلية.

-توسيع شبكة اتصالات وعلاقات إنسانية بين الأساتذة والإدارة من شأنها أن تعزز لدى الأساتذة قيم التعاون والمشاركة وتقوية الثقافة التنظيمية في الكلية.

-العمل على تكثيف فرص استفادة الأساتذة من تكوين وتحسين المهارات الأكاديمية، خاصة منهم حديثي الالتحاق بالمناصب الوظيفية من أجل تقديم مستوى أفضل في مسارهم الوظيفي .

خلاصة:

الخاتمة

كان هدفنا في هذه الدراسة معرفة هو التعرف على الذي تؤديه الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لأساتذة التعليم العالي، وعليه تبين لنا من خلال البحث النظري في حيثيات الموضوع والتحقق منه في الدراسة الميدانية والنتائج المتحصل عليها أن حقيقة هناك دور واضح للمتغير الأول على المتغير الثاني، وبالتالي فالثقافة التنظيمية لم تكن حبيسة بعض الاتجاهات والنظريات فقط مثلما درسناه في الجاني النظري، فهي حقيقة متجسدة على أرض الواقع، كما تقول نتائج فرضيات الدراسة، والتي تبين أن أغلب الأساتذة من المبحوثين أن لديهم ثقافة تنظيمية تتمثل في قيم ومبادئ اجتماعية كالعلاقات الإنسانية وروح التعاون بينهم بين الإدارة، هاته الأخيرة تعزز من هويتهم المهنية داخل الكلية، وكذلك تبين أن الإدارة تحرص على خلق بيئة عمل مناسبة خالية من المشكلات والنقائص التي قد تعيق من أداءهم، كل هذا من أجل تحقيق مستوى عال من الأداء يحقق الأهداف التي يسعى إليها الأستاذ وإدارة الكلية على حد سواء.

قائمة المصادر والمراجع

1-الكتب

- ابن منظور، "**لسان العرب**"، ج 3، دار صادر، بيروت (لبنان)، ط1، 1997. ص
- أحمد عبد الفتاح زكي وآخرون، "**معجم مصطلحات التربية لغة واصطلاحا**"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة (مصر)، (س.ن. غ.م)، ص
- أحمد زكي بدوي، "**معجم المصطلحات الاجتماعية**"، مكتبة لبنان، لبنان، 1984، ص
- السيد الحسني، "**نحو نظرية اجتماعية نقدية**"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت (لبنان)، 1985، ص
- جليلة مليح الواكدي، "**مفهوم الهوية مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع**"، مركز النشر الجامعي، المغرب، 2010، ص
- خنفي حسن، "**الأصالة والمعاصرة**"، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت (لبنان)، 1981، ص.
- ربحي مصطفى عليان و عثمان مُحَمَّد غنيم، "**مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)**"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2000، ص
- زكريا الدوري وآخرون، "**وظائف وعمليات منظّمات الأعمال**"، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان (الأردن)، 2010، ص
- عبد الغني الديدي، "**التحليل النفسي للمراهقة ظواهرها وخفاياها**"، دار الفكر اللبناني، بيروت (لبنان)، 1995، ص.

- ✓ عبيدات ذوقان وآخرون، "**البحث العلمي (مفاهيمه وأدواته وأساليبه)**"، دار الفكر، عمان (الأردن)، 2004، ص
- ✓ علي السلمي، "**تطور الفكر التنظيمي**"، ط 2، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1980، ص
- ✓ فاطمه عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، "**أسس ومبادئ البحث العلمي**"، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، 2002، ص
- ✓ فتيحة مُحَّد وآخرون، "**مناهج البحث في علم الانسان**"، دار المريخ للنشر، الرياض (السعودية)، 1988، ص
- ✓ سخري عقيلة، "**منهجية البحث العلمي (المفاهيم الأسس والإجراءات)**"، دار خلدونية، الجزائر، 2023، ص
- ✓ لقريوتي مُحَّد القاسم، "**السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة)**"، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان (الأردن)، 2000، ص
- ✓ ماجدة العطية: "**سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2003، ص
- ✓ محمود سلمان العميان، "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، 2002، ص
- ✓ مُحَّد اسماعيل بلال، "**السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق**"، دار الجامعية الجديدة، 2005، ص
- ✓ مُحَّد صالح الهرماسي، "**مقاربة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر**"، بيروت (لبنان)،2001، ص
- ✓ مصطفى عشوي، "**أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص
- ✓ مُحَّد عبد الفتاح الصيرفي، "**مبادئ التنظيم والإدارة**"، دار المناهج، عمان (الأردن)، 2006، ص
- ✓ مُحَّد امين العالم، "**الفكر العربي بين الخصوصية والكونية**"، دار المستقبل العربي، القاهرة (مصر)، 1998، ص
- ✓ محمود سمير المنير، "**العولمة وعالم بلا هوية**"، دار الكلمة للنشر والتوزيع، المنصورة (مصر)، 2000، ص
- ✓ مُحَّد سيد فهمي، "**العولمة والشباب منظور اجتماعي**"، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة (مصر)، 2007، ص

✓ نور الدين حاروش و رفيقة حروش، "**علم الإدارة من المدرسة التقليدية إلى الهندرة**"، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2015، ص

2-المقالات والدراسات المنشورة

✓ أحمد علماوي و مُحَّد حسان خمقاني، "**واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية (دراسة ميدانية)**"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الثالث، ب، س، ن.

✓ بدران دليلة، "**الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والامن الوظيف (مقاربة سوسيو ثقافية لكلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية)**"، مجلة التراث، المجلد 07، العدد 04، 2017، ص

✓ بن عودة مصطفى، "**الثقافة التنظيمية**"، مطبوعة علمية بيداغوجية أعدت للوفاء بمتطلبات المقياس لسنوات الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)، 2020-2021، ص

✓ عبد الله فلاح المنيزل، "**أزمة الهوية دراسات مقارنة بين الأحداث الجانحين وغير الجانحين**"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (مصر)، 1994، ص

✓ صالح بن نوار، "**فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية**"، اصدارات مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، قسنطينة (الجزائر)، (س.ن. غ.م)، ص

3-المذكرات والرسائل الجامعية

✓ إلياس سالم، "**تأثير الثقافة التنظيمية على أداء المورد البشري، دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمونيوم ALGAL ووحدة EARA بالمسيلة**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص ادارة الأعمال، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مُحَّد بوضياف بالمسيلة، غير منشورة، 2006، ص

✓ بن راس نورة، "**الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل**"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي شعبة :علم النفس ،تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)، 2018-2019، ص

4-المراجع الأجنبية

-DRIDI MOHAMED : "**Longues et identité 54"**, collective en Algérie, universsité Kasdi merbeh, Ouargla,ALGER,2007. .Erikson. E.H : "**identity formation"**, NewYork, Norton, 1968

-Pierre Pordieu **: "Sociologie de l'alergie**". P.V, Paris, France, 2001

5-المواقع الالكترونية

- موقع مبتعث، تاريخ الاسترجاع: 30-01-2020، على الساعة: 17:00د، متاح على الرابط: https://www.mobt3ath.com.

الملاحق

الملحق رقم 01: إستمارة الإستبيان

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

بهدف إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم إجتماع التنظيم والعمل

حول موضوع:

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة التعليم العالي

(دراسة ميدانية بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية – جامعة الوادي)

إعداد الطالبين:

- حمزة بلال
- علي قعري

إشراف الأستاذة:

د. هيبة بوعروج

ملاحظة هامة:

2025-2024

ا-لمحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

العمر : من 25 إلى 35 ☐ من 36 إلى 45 ☐ من 46 فما فوق ☐

الرتبة العلمية : أستاذ مساعد ☐ أستاذ محاضر (ب) ☐ أستاذ محاضر (أ) ☐ أستاذ التعليم العالي ☐

المنصب الوظيفي: .....

سنوات الخبرة في التعليم الجامعي : أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

الرجاء تحديد مدى إتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

المحور الثاني: العناصر والمكونات التي تتألف منها الثقافة التنظيمية داخل الكلية

(القيم، العادات، المعتقدات والسياسات التنظيمية)

العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
1.هل ترى أن القيم التنظيمية السائدة في الكلية تعزز الاحترام بين الزملاء؟			
2.هل تسهم هذه القيم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي؟			
3.هل تلاحظ وجود عادات تنظيمية إيجابية تميّز بيئة العمل في الكلية؟			
4.هل من بين هذه العادات يوجد إحترام متبادل؟			
5.هل تعتقد أن هناك معتقدات تنظيمية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس تدعم بدورها روح العمل الجماعي؟			

6.هل ترى أن هذه المعتقدات تؤثر إيجابياً على العلاقات المهنية داخل الكلية؟			
7.هل ترى أن السياسات التنظيمية في الكلية واضحة ومفهومة بالنسبة لك كـ أستاذ؟			
8.هل تُطبق هذه السياسات بعدالة على جميع الأساتذة؟			
9.هل تسمح هذه السياسات التنظيمية بمساحة للمبادرة الفردية والتطوير المهني؟			
10.هل تشعر أن السياسات المتبعة تتماشى مع قيم ومبادىء مهنة التعليم العالي؟			

المحور الثالث: مظاهر تشكيل الهوية المهنية لدى أساتذة الكلية

(الإلتزم، الإنتماء والولاء المهني)

العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
1.هل تلتزم بأداء مهامك الأكاديمية والمهنية وفق ما تقضيه مسؤلياتك؟			
2.هل تحرص على إحترام المواعيد والإلتزامات المرتبطة بعملك كأستاذ جامعي؟			
3.هل تشعر بالإنتماء إلى الوسط الأكاديمي في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية؟			
4.هل تعتبر أن لك دوراً أساسياً في تحقيق أهداف الكلية والمساهمة في تطويرها؟			
5.هل ترى أن العلاقة التي تربطك بمهنتك تتجاوز حدود الوظيفة الروتينية؟			
6.هل تلتزم بأخلاقيات المهنة في جميع ممارساتك التدريسية والعلمية؟			
7.هل تحافظ على صورة الأستاذ الجامعي داخل الكلية وخارجها؟			
8.هل تحرص على تطوير أدائك المهني بإستمرار؟			
9.هل تشارك في الأنشطة العلمية والبيداغوجية بما يعكس ولاءك لمهنتك؟			
10.هل تشعر بالرضا عن مهنتك في الكلية وترغب في الإستمرار بها؟			

المحور الرابع : أثر القيادة الإدارية الرشيدة في ترسيخ الثقافة التنظيمية المثبتة للهوية المهنية لدى أساتذة الكلية

العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
1.هل ترى أن القيادة الإدارية في الكلية تتسم بالحكمة والعدل في إتخاذ القرارات؟			
2.هل تشعر بأن الإدارة تشجع بيئة منفتحة على الحوار وتبادل الآراء مع أساتذة الكلية؟			
3.هل تسهم أساليب القيادة الحالية في تحفيزك على الإلتزام بالمبادىء المهنية؟			
4.هل تلاحظ أن الإدارة تعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية داخل الكلية؟			
5.هل ترى أن القيادة تدعم مبادراتك الأكاديمية والمهنية بشكل فعّال؟			

6.هل تحرص الإدارة على إشراكك في إتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة العمل؟			
7.هل تعزز القيادة من ترسيخ قيم الإنتماء والولاء المهني داخل الكلية؟			
8.هل تحفزك القيادة على تطوير مهاراتك المهنية والبحثية بإستمرار؟			
9.هل تشعر أن الإدارة تعترف بجهودك وتقدّر مساهماتك الأكاديمية؟			
10.هل ترى أن القيادة الرشيدة لها دور فعّال في تثبيت هويتك المهنية بصفتك أستاذ جامعي بالكلية؟			

الملحق رقم 02: هيكل تنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي

الملحق رقم 03: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

المحور الثاني **Frequencies**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.06	9.096	3.016	10

Statistics

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.90	2.90	2.82	2.75	2.63	2.80	2.61	2.37	2.61	2.67
Std. Error of Mean		.042	.042	.054	.068	.088	.063	.084	.101	.084	.072
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		.300	.300	.385	.483	.631	.448	.603	.720	.603	.516
Variance		.090	.090	.148	.234	.398	.201	.363	.518	.363	.267
Minimum		2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sum		148	148	144	140	134	143	133	121	133	136

Frequency Table

V1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.8	9.8	9.8
	3	46	90.2	90.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.8	9.8	9.8
	3	46	90.2	90.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	17.6	17.6	17.6
	3	42	82.4	82.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	11	21.6	21.6	23.5
	3	39	76.5	76.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.8	7.8	7.8
	2	11	21.6	21.6	29.4
	3	36	70.6	70.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	8	15.7	15.7	17.6
	3	42	82.4	82.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	14	27.5	27.5	33.3
	3	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	13.7	13.7	13.7
	2	18	35.3	35.3	49.0
	3	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	14	27.5	27.5	33.3
	3	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	15	29.4	29.4	31.4
	3	35	68.6	68.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Frequencies

المحور الثالث :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.534	.673	9

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.16	3.215	1.793	9

Statistics

		V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.96	2.96	2.76	2.39	2.61	2.90	2.80	2.92	2.78	2.82
Std. Error of Mean		.027	.027	.072	.093	.089	.042	.056	.038	.058	.073
Median		3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		.196	.196	.513	.666	.635	.300	.401	.272	.415	.518
Variance		.038	.038	.264	.443	.403	.090	.161	.074	.173	.268
Minimum		2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
Maximum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sum		151	151	141	122	133	148	143	149	142	144

Frequency Table

V11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	49	96.1	96.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	49	96.1	96.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.9	3.9	3.9
	2	8	15.7	15.7	19.6
	3	41	80.4	80.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9.8	9.8	9.8
	2	21	41.2	41.2	51.0
	3	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.8	7.8	7.8
	2	12	23.5	23.5	31.4
	3	35	68.6	68.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.8	9.8	9.8
	3	46	90.2	90.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	19.6	19.6	19.6
	3	41	80.4	80.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.8	7.8	7.8
	3	47	92.2	92.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	21.6	21.6	21.6
	3	40	78.4	78.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	3	5.9	5.9	11.8
	3	45	88.2	88.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

المحور الرابع : **Frequencies**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.887	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.14	16.241	4.030	10

Statistics

		V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.69	2.63	2.65	2.75	2.49	2.27	2.63	2.55	2.61	2.88
Std. Error of Mean		.082	.079	.083	.062	.090	.097	.079	.085	.080	.046
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Std. Deviation		.583	.564	.594	.440	.644	.695	.564	.610	.568	.325
Variance		.340	.318	.353	.194	.415	.483	.318	.373	.323	.106
Minimum		1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
Maximum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sum		137	134	135	140	127	116	134	130	133	147

Frequency Table

V21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	10	19.6	19.6	25.5
	3	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.9	3.9	3.9
	2	15	29.4	29.4	33.3
	3	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	12	23.5	23.5	29.4
	3	36	70.6	70.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	25.5	25.5	25.5
	3	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.8	7.8	7.8
	2	18	35.3	35.3	43.1
	3	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	13.7	13.7	13.7
	2	23	45.1	45.1	58.8
	3	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.9	3.9	3.9
	2	15	29.4	29.4	33.3
	3	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.9	5.9	5.9
	2	17	33.3	33.3	39.2
	3	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.9	3.9	3.9
	2	16	31.4	31.4	35.3
	3	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

V30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.8	11.8	11.8
	3	45	88.2	88.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	