

7. J.C.Abric (2003), Méthode d'étude des représentation sociales, 11<sup>me</sup> des Alouettes, 31520 Ramoville Saint-agne.
8. J.C (Abric) (1988); coopération, compétition, et représentation sociales, causes et Duvol.
9. J.C (Abric) (1994); Pratiques et représentations, Ed, P .U.F , Paris.
10. L'étude : rôles, composants et jonctions relationnelles.
11. L. Bougnet (1998), l'identité sociale, Dunord, ISBW, Paris.
12. M.Edmond, psychologie de l'identité sociale groupe, 2005.
13. Maâche, chorfi MS, Kouira (Série de conférences sur les représentations).
14. Merton R.K. (1957),«Social structure and Anomie» social theory and social structure, edition, Glencoe, Ill, the frue press, 131-160; (1949).
15. R. Kaes (1968), image de la culture chez les ouvriers, T<sub>4</sub>. Traité des sciences pédagogiques, Paris.
16. P.R (Ange) (2005), la psychologie clinique et la profession de psychologue, l'harmattan, ISBN.
17. S.Moscovici. (1976), les psychanalyse, son image et son public. Ed : puF ; Paris.
18. Tajfel. H. (1978), différentiation lecture sociale groupe : Studies in the social psychology of Intergroup relations, LLondon , Academic press.
19. Turner J.C, Brown (1978), social status, cognitive Altematives and Intergroup Relations ; dans Tajfel, Differentiation between groups, londess, Academic Press.
20. Zorifan P.Bercot R. Caprdevielle. , Aeran F., Mouy P., Sueur M. (1988), ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation, CEREQ, Coll, des études n°43, vol.II.

تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات

دراسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

د. كلثوم مدقن / جامعة ورقلة

## د. نرجس زكري / جامعة ورقلة

### ملخص الدراسة

يتمحور موضوع دراستنا في الكشف عن علاقة بعض المتغيرات بالهوية المهنية لدى بعض المسؤولين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة في تقلد المناصب الجامعية وذلك باعتبار عاملين مهمين نعالجهما في هذا البحث وهما الجنس والسن وكذا المنصب المشغول، من خلال ماتم ملاحظته يمكننا تسجيل بعض التغيرات في الفئات التي تعمل كإطارات مسؤولة في التسيير الجامعي، وهو ما خلق مرونة في التفكير لدى أغلب الموظفين الراغبين في تقلد مناصب مسؤولة لإثبات ذواتهم وهويتهم، وهو ما دفعنا للتساؤل عن المصدر الرئيسي في تغيير الهوية، لذا قمنا بطرح تساؤل محوري على المسؤول الأول في المؤسسة الجامعية تمثل فيما يلي :

**ما هي الميكانيزمات المعتمدة في إرساء مبادئ جديدة لإشباع رغبات الموظفين الطموحين للسمو بالجامعة؟**

وكانت العينة ممثلة في العمداء، نواب العمداء، ورؤساء الأقسام، نواب ورؤساء

1- هل توجد علاقة بين متغير السن و تحديد معنى الهوية المهنية؟

2- هل توجد علاقة بين متغير الجنس و تحديد معنى الهوية المهنية؟

3- هل توجد علاقة بين مختلف المناصب و تحديد معنى الهوية المهنية؟

وانطلاقاً من تساؤلات الدراسة، قمنا بصياغة الفرضيات على النحو التالي:

### أهمية الدراسة وأهدافها

تعالج الدراسة الحالية موضوع يمتلك من الأهمية البالغة ضمن مختلف المواضيع التي يتناولها علم الاجتماع ألا وهو تغير معنى الهوية المهنية باعتبار عاملي السن والجنس لدى بعض المسؤولين الجامعيين.

### **صورة للمعلومات النظرية حول متغيرات البحث**

تعتبر أهمية القيام بهذه الدراسة من الحاجة الماسة إلى إلقاء الضوء على أهم المفاهيم

التي تهتم الدراسة بفئة مهمة من إطارات الجامعة وهم العمداء - نواب العمداء ونواب الأقسام ورؤساء الأقسام

إعطاء أفكار ورؤى تطبيقية لإمكانية تغيير إستراتيجية تقلد المناصب باعتبار عاملي السن والجنس وفتح المجال لمتغيرات أخرى ذات صلة بالهوية.

### أهداف الدراسة:

فتح المجال لدراسات علمية تجريبية لاحقة.

ضرورة التفكير أكثر في تقليد المناصب باعتبار الكفاءة بغض النظر عن العوامل الديمغرافية

- تشخيص واقع تغير معنى الهوية المهنية لدى بعض المسؤولين الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

### تعريف الهوية

يرى "نيكولاس فيشر" أن تصورات مفهوم الهوية متعددة. فالتحليل النفسي يميل إلى اعتبار الهوية ثمرة التنشئة الاجتماعية. في حين عالج فيشر في مقارنته النفسية-الاجتماعية الهوية من خلال إشكالية التفاعل، وأوضح بأن المقاربة السوسولوجية تتميز برويتين مختلفتين الأولى من خلال استخدام مفهوم الاغتراب تذهب إلى اعتبار الهوية "هوية مزيفه تفرضها المحددات الاجتماعية أسائدة، أما الثانية وهي النزعة الوظيفية، فإنها تنظر إلى الهوية كنتيجة لعملية التفاعل بين "الوعي الفردي" و"البناء الاجتماعي".

إذن ترى المقاربة النفسية الاجتماعية "الهوية" على أنها "وعي بالذات"، ناتج عن وعي بالانتماء الاجتماعي، فالهوية هي "توليفا للتفاعلات التي تتم بين الفرد ومجتمعه وبالتالي فهي عبارة عن نقطة النقاء للمكونات النفسية والاجتماعية التي تأخذ شكل "بناء عاطفي وتصوري" يسمح للفرد تحديد وتمثيل ماهيته وكذا المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه.

وترى "بونيه" بالنظر إلى ما ذكره "غوفمان أن الهوية هي تعبير عن الانتماء إلى فئة اجتماعية، سواء كانت مهنية أو اجتماعية، كما أنها تعبير عن الأدوار التي يؤديها الأفراد في وضعيات اجتماعية معينة.

**مكونات الهوية الأساسية ثلاثة هي :**

1-الذات (التي تبين للفرد من هو)

2- والانتماء الاجتماعي، حيث يعتمد من خلاله الفرد تحديد من هو بالعودة إلى إحدى المجموعات الاجتماعية التي يشعر بأنه ينتمي إليها.

3-الالتزام الاجتماعي، الذي يشير إلى درجة تبنيه وتحكمه في الأدوار المنوطة به.

### **التعريف الإجرائي للهوية المهنية**

واعتمادا على هذه التعريفات فإن الهوية المهنية للإطار العامل بالجامعة هي توليفا

للتفاعلات التي تتم بين الإطار المعني بالدراسة ومجموع الزملاء الذين يتعامل معهم

في الوسط الجامعي حيث أنه ينتمي إلى فئة من العينات المحددة في إطار الدراسة وهو يعبر بذلك عن الوظيفة التي يؤديها.

ف نقول أن الاطار الجامعي ينتمي إلى مجموع الزملاء الذين يعمل معهم ضمن الوسط الجامعي وهو يلتزم بأداء مهامه وأدواره في حدود ووظيفته (العميد، نائب العميد، رئيس القسم نائب رئيس القسم)

وتتحدد الهوية وفقا لنظرة "إيميل دوركايم": بتواجد اجتماعي، وبمركز محدد، سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل أو في غيره من المجالات الاجتماعية الأخرى، وبالتالي فإن "دوبار" يعتقد أن من بين العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية استنادا

لتصور إيميل دوركايم نجد: الهوية المهنية التي لا تبدو سوى اسم المهنة التي يختص بها كل واحد والوسط المهني الذي ينتمي إليه، وكذا التدريب الذي خضع إليه فالهوية بهذا المعنى، تعطى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم تلك المجموعات التي تضطلع بمهمة إدماج الأعضاء في نسق القواعد المنظمة لأية مهنة وإلى نسق الأفكار والمشاعر والمصالح التي تميز كل مجموعة من المجموعات المهنية.

إذن حسب تصور "إيميل دوركايم" فإنه يمكننا تعريف الهوية المهنية في حدود بحثنا على النحو التالي أن هوية المسؤول الجامعي هي في حدود الوسط الجامعي وبذلك يخضع للنسق الذي ينظم هذه المهنة وإلى نسق الأفكار والمشاعر والمصالح التي تميز كل من مجموعة العمداء نواب، عمداء ورؤساء أقسام كل حسب فئته.

ويلاحظ "دوبار" من جهة أخرى أن الانتماء إلى مجموعة مهنية، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية في المجتمعات الصناعية أو في المجتمعات

المعاصرة، حيث أن احتلال منصب مهني معين يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية.

إذن انتماء الإطار الجامعي للفئة التي يعمل معها وتقلده لمنصبه وشعوره القوي بذلك يعطيه هوية اجتماعية رسمية. وفيما يلي سوف نعرض على أهم ميزة للهوية ملازمة لها، حيث انالهوية ليست كياناً دائماً وثابتاً لا يحول ولا يزول، فتعزيز الهوية بنظرنا يعني القدرة على الاستمرار والتجدد الدائم والحوار النقدي الايجابي مع المتغيرات الجديدة، ويرى "فيشر" بأن الهوية مجموعة من المكونات، وهي ليست ثابتة بل تتغير بحسب الظروف التي يعيشها الأفراد. ويستنتج من ذلك أن الفرد لا يملك هوية واحدة دائمة وإنما العديد من الهويات حسب فترات الحياة التي يمر بها.

وبعدما كانت العديد من المناصب يتقلدها كبار السن إضافة إلى العنصر الذكوري فإنه

لا بد حسب ما يفرضه قانون التغير والديناميكية الطبيعية من إعطاء مجال لإثبات

جدارة العنصر الشاب والجنس الأنثوي في تأدية المهام المنوطة في المناصب المسؤولة. وهو ما ستتضح صحته من عدمها من خلال الدراسة الميدانية

## خصائص الهوية

ان تحديد هوية مجتمع او جماعة او فرد يقتضي العودة الى جملة من العناصر التي يمكن تصنيفها الى المجموعات التالية :

### اولا :عناصر مادية وفيزيائية تشمل :

الحيارات: الاسم الآلات والموضوعيات الأموال السكن والملابس .

القدرات: القوة الاقتصادية و المالية والعقلية .

التنظيمات المادية التنظيم الإقليمي نظام أسكن نظام الاتصالات الانسانية .

الانتماءات أفيزيائية الانتماء الاجتماعي التوزيعات والاجتماعية والسمات المرفولوجية الأخرى

ثانيا :عناصر تاريخية وتتضمن :

الاصول والتاريخية الأسلاف والولادة والاسم والمبدعون الاتحاد والقراية الخرافات الخاصة بتكوين الابطال الاوائل .

الاحداث التاريخية والهامة و المراحل الهامة في التطور، التحولات الأساسية الاثار الفارقة، التربية والتنشئة الاجتماعية.

الآثار التاريخية: العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبيع أو القوانين والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية .

ثالثا :عناصر ثقافية نفسية وتتضمن:

المنطقات الثقافية، العقائد، الاديان والرموز أثقافية الايدولوجيا ونظام القيم أثقافية ثم اشكال التعبير المختلفة " فن أدب ."

العناصر العقلية: النظرة الى العالم، نقاط التقاطع أثقافية، الاتجاهات المغلقة، المعايير الجمعية، العادات الاجتماعية السمات النفسية الخاصة، اتجاهات نظام القيم .

رابعا :عناصر نفسية اجتماعية وتتضمن:

أسس اجتماعيه، اسم، مركز، عمر، جنس، مهنة، سلطة، واجبات، أدوار اجتماعيه نشاطات، انتماءات اجتماعية

القيم الاجتماعية: الكفاءة، النوعية، التقديرات المختلفة.

القدرات الخاصة بالمستقبل: القدرة والامكانيات، الاثارة الاستراتيجية، التكيف، نمط السلوك .

### التغير

التغير ظاهرة اجتماعية قديمة قدم التواجد البشري فقد أظهرت عدة علوم مثل التاريخيه والأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع مختلف التغيرات التي مر بها الجنس البشري وكمثال على ذلك الانتقال من المجتمع البدائي إلى المجتمع المتحضر والمتمدن، فالمجتمع متغير بطبيعته.

### تعريف التغير

ننطلق للحديث على تغير معنى الهوية المهنية باعتبار أن الهوية تعطى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم وباعتبار التغير ظاهرة إجتماعية تمس كل الجوانب من اهمها الجانب المهني، فإننا سننترق في بحثنا هذا إلى علاقة الهوية المهنية ببعض المتغيرات لدى بعض المسؤولين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، ونقصد بالتحديد تغير تقلد المناصب المسؤولة (عمداء، نوابهم، رؤساء الاقسام) من مسؤولين كبار السن لمن هم أكثر شبابا ثم من الجنس الذكوري فقط إلى الجنسين معا.

وللتغير عدة خصائص نذكرها فيما يلي:

#### 1- ظاهرة عامة:

فالتغير الاجتماعي ظاهرة تحدث في قطاع عريض من أفراد المجتمع ولدى فئات واسعة منه، وتتصف بالانتشار وبالتوسع ولا تقتصر على حالات محدودة في بعض الأفراد أو الجماعات.

#### 2- يصيب البناء الاجتماعي:

فهو تحول في بنية المجتمع، لا بنية فرد، ولا يُقال لتحول حصل لدى شخص أو أشخاص قلة أنه تغير اجتماعي.

#### 3- يقاس بفترة زمنية، حتى يمكن معرفته وتقويم آثاره:

فعنصر (الزمن) معيار هام في كشف ما يحصل في المجتمع، فقد نشهد مجتمعا ما وهو مجتمع أمي، أو زراعي، أو تستفحل فيه ظاهرة القتل، أو لا يعرف (الإنترنت)، ونشهده في فترة زمنية أخرى متعلما يتأبط أبناءه شهاداتهم الجامعية، تسكنه الصناعة، وينشر عليه التسامح جناحه، وتستقر (الإنترنت) في عمق تقاناته التواصلية والمعرفية.

#### 4- الثبات النسبي (الديمومة والاستمرار):

أي أنّ التغير الحاصل فيه ليس مؤقتاً أو عرضياً أو سريع الزوال، وإنما يستقر مدة من الزمن بحيث يبدو ذلك فيه ملمحاً بارزاً.

#### 5- الإيجاب والسلب:

ومن خصائص التغير الاجتماعي أنه قد يكون إيجابياً (تقدماً وازدهاراً)، وقد يكون سلبياً (نكوصاً وانحداراً)، ولا يختص التغير الاجتماعي بالإيجاب فقط، أو بالسلب فقط.

#### 6- التلقائية والقصد:

فالتغير الاجتماعي قد يحدث بشكل تلقائي وعفوي، أو بشكل مقصود ومخطط.

مما سبق يبدو جليا أن مفهوم التغير ذو أهمية كبرى ما يجعله موضوع دائم البحث لحدائته ارتباطه بمفاهيم متجددة في مجال علم الاجتماع. فالتغير يشير إلى الاختلاف الكمي أو الكيفي ما بين الحالة الجديدة والحالة القديمة، أو اختلاف الشيء عما كان عليه، في خلال فترة محددة من الزمن. ومن هنا يمكننا القول بأن علاقة الهوية ببعض المتغيرات في المجال المهني، يأتي من خلال تغير تقلد المناصب حسب بعض العناصر الديمغرافية أبرزها عاملي السن والجنس.

### المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات

بالنسبة للمنهج الذي اتبعناه في دراستنا هو المنهج الاستكشافي الوصفي والذي حاولنا من خلاله معرفة إلقاء المسؤول الأول حول الإستراتيجيات المتبعة والميكانيزمات التي يعتمدها في تغيير معنى الهوية المهنية وذلك باعتمادنا على المقابلة كوسيلة لذلك، أما عن الأداة الموجهة لمختلف المسيرين فكانت استبيان معد من طرف الطالبتين

وقد تمحورت المقابلة في سؤال واحد يتفرع إلى أسئلة جزئية موجهة إلى المسؤول الأول حول إستراتيجيته في تنصيب الإطارات الجامعية.

### مقابلة مع المسؤول الأول الأستاذ الدكتور أحمد بوطرفاية

كان السؤال المطروح حول الميكانيزمات الأساسية التي يعتمدها المسؤول الأول في إسناد المهام مركزين على الجنس في الأول وجاء الجواب على النحو الآتي:

. تحدّث الدكتور على ارتفاع نسبة الإناث مقابل الذكور، عن وصفه للمرأة المسؤولة ذكر أنّها تتمتع بكفاءة عالية في الجانب العلمي والبيداغوجي وكذا التسيير المحكم.

. براعة الكثير من المسؤولات في الجامعة في أداء مهامهنّ وخاصة عميدة كلية علوم الإعلام والاتصال التي اعتبرها نموذجاً ناجحاً في التسيير الإداري

أما عن سؤالنا في انتقاء المسؤولين بصفة عامة أجاب الأستاذ قائلاً :

. توفر شرط القيادة.

. الكفاءة العالية .

. حبّ العمل .

. القدرة على الاتصال المتواصل مع الطلبة.

. التركيز على الأساتذة الشباب لتسهيل التواصل مع الطلبة .

تسمح لنا الاستمارة بالحصول على كمية كبيرة من المعطيات من خلال استقصاء أكبر عدد ممكن من المبحوثين، مما يتيح لنا إمكانية المعالجة الإحصائية والكمية وقد احتوت الاستمارة على بعدين يجسدان معنى الهوية المهنية باعتبار عاملى الجنس والسن وكذا المنصب، وهو على النحو التالي:

### 1 . بعض المعطيات السوسيو ديمغرافية :

إن عملية تحديد خصائص هوية أية فئة اجتماعية تكون بالتطرق إلى المعطيات السوسيو ديمغرافية الأساسية لأفرادها ونقتصر في بحثنا هذا على عاملى الجنس والسن. 1-1 عامل الجنس وهو أول خاصية نحددها، وهو مبين في الجدول التالي:

#### الجدول رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	33	5.82%
أنثى	07	5.17%
المجموع	40	100%

إن تحديد مختلف الفئات المكونة لعينة الدراسة، يعطينا صورة واضحة عن مدى تواجد الشباب والمتقدمين في السن وبالتالي إعطاء صورة عن مستوى التغير والتطور في تنصيب الإطارات و تكافؤ الفرص لمختلف الفئات العمرية وعلى مدى السعي لإرضاء طموحات الشباب في تقلد المناصب والجدول التالي يوضح توزيع الفئات

#### جدول رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
40-30	21	52.5%
50-40	12	30%
50 فما فوق	07	17.5%
المجموع	40	100%



نسجل في هذا الجدول أن عدد الشباب المسيّرين للإدارة هو النسبة الأكبر وهذا يعود إلى الحاجة الملحة في تغيير الذهنية لدى المسؤولين وكذا توزيع الفرص على الجميع وهي السياسة العامة التي صارت من أولويات الدولة لضمان نتائج أفضل لأنّ هذه الفئة تتميز بالحرص الشديد في العمل كما أنّها لا تملّ العمل حتى وإن كان متواصلًا سعيًا منها في حصد النتائج التي تعود بالفائدة للجميع ، كما أنّها تتمتع بالمرونة في التعامل مع الزملاء رغم تفاوت أعمارهم .

**جدول رقم 03 : يمثل توزيع أفراد العينة (الإطارات) حسب المنصب**

الوظيفة	عينة الدراسة	العدد الكلي	النسبة
العمداء	07	10	%70
نواب العمداء	06	20	%30
رؤساء الأقسام	19	25	%76
نواب رؤساء الأقسام	08	50	%16

ويمكن أن نسجّل ملاحظة تخصّ العدد في التسيير بين رؤساء الأقسام ونوابهم وكذا العمداء حيث تسند لهم المهام الكاملة ويتقاسم معهم المهام نوابهم الذين يقدمون الصورة حول العمل حسب جدية وحرص النواب الذين يتصرفون مباشرة في أداء مهامهم مع الطلبة والأساتذة وهم يمثلون الوجه الحقيقي للعمادة أو القسم خاصة إذا قاموا بأداء واجبهم على الوجه الحسن والعكس صحيح.

**جدول رقم 04: يمثل أفراد العينة (الإطارات) حسب الجنس:**

الجنس - الوظيفة	العمداء	النسب	نواب العمداء	النسب	رؤساء الأقسام	النسب	نواب رؤساء الأقسام	النسب
ذكر	05	71.42	05	83.33	17	89.47	06	75
أنثى	02	28.57	01	16.66	02	10.52	02	25
المجموع	07	99.99	06	99.99	19	99.99	08	100

من الجدول نلاحظ تفوق نسبة الذكور على الإناث في تقلد مناصب التسيير في الإدارة الجامعية وذلك على مستوى كل المناصب، إذ أنه كلما زاد الإرتقاء والسلم الإداري كلما قلت نسبة الإناث في العمل بهذه المناصب وهو ما يبين بقاء سيطرة الجنس الذكوري وعزوف الإناث على إكتساح مجال التسيير.

جدول رقم 04: يمثل أفراد العينة (الإطارات) حسب السن:

الجنس - الوظيفة	العمداء	النسب	نواب العمداء	النسب	رؤساء الأقسام	النسب	نواب رؤساء الأقسام	النسب
40-30	00	%00	02	%33.33	12	%63.15	04	%50
50-41	01	%14.28	03	%50	06	%31.57	03	%37.5
51 فما فوق	06	%85.71	01	%16.66	01	%05.26	01	%12.5
	07	%99.99	06	%99.99	19	%99.98	08	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسب للعمداء متمركزة في من يفوق سنهم الواحد والخمسون سنة (85.71) وهذا ما يدل على أن هذا المنصب يتقلده من لديه خبرة وباع في تسيير المجال، إضافة إلى ضرورة وجوب التدرج في تقلد المناصب لتوفير إدراك جيد لما تتطلبه المناصب الأقل درجة، كما ان السن يفرض وجوب الإحترام من المسيرين في إطار العمل والتفاعل الإجتماعي، أما عن رؤساء الأقسام فنرى فئة الشباب هي المتصبة بنسبة كبيرة في هذا المجال بنسبة (63.15) وهو ما يدل على وجود الطموح لدى هذه الفئة والتطلع لمناصب أعلى في المستقبل، وكذا لا ننسى إعطاء الفرص للشباب بما أنه محرك المجتمع للتقدم والإبداع في مجال التسيير وهو ما ينعكس على الزيادة في المرودية.

### نتائج الدراسة الميدانية

جدول رقم 05: يمثل العلاقة الإحصائية بين عامل السن وتحديد معنى الهوية المهنية

الدلالة الإحصائية	معامل الإرتباط	عدد أفراد العينة	العلاقة بين عامل السن وتحديد معنى الهوية المهنية
دالة إحصائية	0.12	40	

من خلال الجدول نلاحظ أنه لعامل السن دور كبير في تحديد معنى الهوية المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بمعنى أنه كلما زاد عامل السن كلما تحددت أكثر معالم الهوية المهنية أي أن الإطار الجامعي يعي أكثر هويته المهنية وهذا ما يجعله أكثر فعالية، نلاحظ أن النسبة الأكثر انتشارا هي الفئة العمرية التي تمثلها الفئة (30-40 سنة) وهي ما نطلق عليه فئة الشباب الصغرى وهذه من ميكانيزمات المسؤول الأول ليحقق عنصر التواصل بين المسير والطلبة نظرا لقرب السن بينهما وكذا الذهنيات ومتطلباتها، ومن ثم تحقيق مردودية، إضافة إلى النشاط الدائم الذي يحظى به المسؤول في هذا السن وحب وإتقانه للعمل وسعة الصدر التي تتيح للمسؤول الاندماج الكلي ومتطلبات الطلبة لتسهيل تسيير الجانب البيداغوجي ورفع نسبة النجاح وتحسين المستوى .

أما بالنسبة للفئة الثانية هي ما نطلق عليها فئة الشباب الكبرى (40-50 سنة) والتي

تتميز بعنصرين مهمين في إنجاز العملية البيداغوجية، وهما الخبرة التي تمكن المسؤول من توجيهه الجيد للطلاب وكذا النشاط والرزانة التي تمكنه من التحكم الجيد في التسيير وهي من أبرز العوامل للقيادة المثلى التي تعطى مردودية تعكسها النتائج المحققة.

أما الفئة الثالثة التي تمثلها فئة كبار السن تعبر عن الخبرات المكتسبة وتعكس حب المسؤول في التسيير وإفادة المؤسسة من خبراته التعليمية والبيداغوجية.

جدول رقم 06: يمثل العلاقة الإحصائية بين عامل الجنس وتحديد معنى الهوية المهنية

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	عدد أفراد العينة	العلاقة بين عامل الجنس وتحديد معنى الهوية المهنية
غير دالة إحصائيا	0.24	40	

نستنتج من الجدول أنه ليست هناك علاقة قوية بين عامل الجنس وتحديد معنى الهوية المهنية، يعني أن ليست هناك تأثير للإناث أو الذكور على حد سواء على تحديد معنى الهوية المهنية ، ونفس ذلك إلى الميكانيزمات الأساسية التي انتهجها المسؤول الأول في إسناد المهام حسب الكفاءة العلمية وقوة الشخصية وحبّ المسؤول لمنصبه وإحساسه بالمسؤولية اتجاه مهنته والتفاني في القيام بدوره على أحسن وجه دون مراعاة لجنسه.

جدول رقم 07: يمثل العلاقة الإحصائية بين نوع المنصب وتحديد معنى الهوية المهنية

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	عدد أفراد العينة	العلاقة بين نوع المنصب وتحديد معنى الهوية المهنية
دالة إحصائيا	0.12	40	

--	--	--	--

هناك تأثير لنوع المنصب على تحديد معنى الهوية المهنية ولكن بمعامل ارتباط أقل

من المتوسط وهذا ما نستشفه من الجدول أعلاه، وسنوضح في الجدولين التاليين أي

الفئتين الأكثر تأثيرا في تحديد معنى الهوية المهنية:

جدول رقم 09: يمثل العلاقة الإحصائية بين نوع المنصب (العمداء ونوابهم) معنى الهوية المهنية

الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	عدد أفراد العينة	
دالة إحصائية	0.32	13	العلاقة بين العمداء ونوابهم وتحديد معنى الهوية المهنية

من خلال الجدول نسجل توفر عامل الارتباط بدرجة ضئيلة لكل من منصب العمداء ونوابهم في تحديد الهوية المهنية ، وذلك يعود إلى تفرّع الأقسام وتعددتها مما يعيق العملية التسييرية للكلية ومدى تطبيق القوانين البيداغوجية في كل قسم وكذا اسناد المهام الأساسية لكل قسم مرتبط باللجان المنتخبة التي تعطى لها الصلاحية الكبرى في بسط القوانين الداخلية لكل قسم ، ولا يخفى علينا ذلك التماطل في التنسيق العام بين الأقسام ، من حيث التأطير والتسيير البيداغوجي .

جدول رقم 08: يمثل العلاقة الإحصائية بين نوع المنصب (رؤساء الأقسام ونوابهم) وتحديد معنى الهوية المهنية

الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	عدد أفراد العينة	
دالة إحصائية	0.073	28	العلاقة بين رؤساء الأقسام ونوابهم وتحديد معنى الهوية المهنية

من خلال الجدول نسجل أن عامل الارتباط متوفر بدرجة عالية لكل من منصب رؤساء الأقسام ونوابهم في تحديد معالم الهوية المهنية ، ونفسر ذلك بمحدودية المسؤولية الملقاة لهم وكذا ضيق مساحة التسيير التي تتعلق فقط بالقسم وتسييره وانشغالات الأساتذة والطلبة ، إضافة إلى عودة النواب في التسيير إلى الرئيس في حالة التباس الأمر لديهم رغم تفرّع التخصصات في بعض الأقسام .

### خاتمة

يتحدد معنى الهوية المهنية انطلاقا من عدة عوامل، و ما نستخلصه من هذه الدراسة أن درجة التأثير في تحديد الهوية يختلف باختلاف العوامل المدروسة والتي جاءت نتائجها كما يلي:

1- لعامل السن دور كبير في تحديد معنى الهوية المهنية، فكلما زاد السن نسجل تحديدا أكثر لمعنى الهوية المهنية.

2- ليست هناك علاقة قوية بين عامل الجنس وتحديد معنى الهوية المهنية، أي أن جنس الإطار الجامعي ليس له دخل في تحديد معنى الهوية المهنية.

3- هناك تأثير لنوع المنصب علي تحديد معنى الهوية المهنية ولكن بمعامل ارتباط أقل من المتوسط

- إرتباط تحديد معنى الهوية بين رؤساء الأقسام ونوابهم أقوى منه لدى العمداء ونوابهم

### التمثلات الاجتماعية للهوية المهنية للطبيب الجزائري "دراسة ميدانية"

أ. لبنى يسعد/ جامعة جيجل

أ. ثلاجية نورة/ جامعة ورقلة

#### الملخص:

تعتبر المهنة من بين الركائز الأساسية التي يتم من خلالها التعريف بمختلف فئات المجتمع وشرائحه إذ أن الفضاء المهني ضروري ومهم لأي تكوين هوياتي ففيه يوجه الفرد إلى جماعة انتماء مهنية مميزة له، من أجل تحديد معنى وجوده من خلال إكتشاف ما يناسبه من الأهداف والأدوار والعلاقات الاجتماعية ذات المعنى أو القيمة بالنسبة له، فيندرج ببطئ حتى ينغمس كلياً في الدور الذي تريده الثقافة المجتمعية منه . فنجد الطبيب يتقمص

الملتقى الدولي الثاني حول :..... المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة ونتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري