

الهوية التنظيمية وتشكيل الرأسمال الاجتماعي للأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة ورقلة -

أ.د. بخوش أحمد/ جامعة قسنطينة 2

أ. حمداوي عمر/ جامعة ورقلة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة الهوية التنظيمية سواء كانت قوية أو ضعيفة في تشكيل الرأسمال الاجتماعي خاصة الفكري كما يسميه بيار بورديو في المجالات الاجتماعية التي تتكون منها مؤسسة التعليم العالي والتي تتطلب على مستخدميها مجموعة من الخصائص والمميزات الواجب توفرها في كل فرد ينتمي إليها ومن بينهم الأساتذة الباحثين بالدرجة الأولى.

ويعد موضوع الهوية التنظيمية في مجال مؤسسات التعليم العالي من المواضيع المهمة التي يثيرها الدارسون للنقاش في مجال علم الاجتماع والتنظيم بالخصوص، إذ أنه يعبر عن ظاهرة مركبة بين ما هو فردي وما هو جماعي تتمثل صفاته عند كل فاعل اجتماعي.

لذلك تسعى هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية تكوين رأسمال اجتماعي في مجال كلية الجامعة يستثمر من أجل إنجاز النشاطات العلمية المختلفة والتي تعبر عن روح وجود الجامعة ومقياس تقدمها أو تخلفها، حيث جاء محتوى إشكالية الدراسة حول مجموع الأفراد الذين يمثلون الأساتذة الباحثين ينتمون إلى مجموعات تشكل هوية تنظيمية واحدة لها رموز وصفات ومعايير وقيم منها ما هو نابع من ثقافة المؤسسة ومنها ما هو نابع من ثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه هؤلاء الأساتذة الباحثين يفترض فيهم أنهم بالدرجة الأولى يشكلون رأسمال اجتماعي يحمل هوية تنظيمية مميزة تعبر عن خصائص مؤسسة التعليم العالي، وعليه تتمحور إشكالية هذه الورقة البحثية حول التساؤل التالي:

هل الهوية التنظيمية (قوية أو ضعيفة) تساهم في تشكيل الرأسمال الاجتماعي داخل مجال العمل للأساتذة الباحثين بجامعة ورقلة.

الكلمات المفتاحية: الهوية - الهوية التنظيمية - الرأسمال الاجتماعي - مؤسسة التعليم العالي.

Résumé :

Le but de cette étude est d'identifier la contribution de l'identité organisationnelle quelle soit forte ou faible dans la formation du capital social dans les domaines sociaux qui incluent l'institution de l'enseignement supérieur. Cette dernière exige à ses utilisateurs un ensemble de caractéristiques qui devraient être disponibles pour chaque individu appartenant à cette institution et spécialement les enseignants chercheurs.

Et fait, l'objet de l'identité organisationnelle dans le domaine des institutions d'enseignement supérieur est très important. Ce sujet incite souvent les chercheurs dans le domaine de la sociologie et de l'organisation en particulier, parce qu'il exprime un phénomène complexe entre ce qui est individuel et ce qui est collectif et sa représentation se manifeste à chaque acteur social.

Dans cette perspective, cette communication cherche de mettre en évidence l'importance de la formation du capital social dans les domaines du travail, afin d'accomplir les différentes activités scientifiques, qui reflètent l'esprit et la présence de l'université que ce soit dans son progrès ou dans sa régression. A ce propos, le contenu de la problématique de notre étude, enveloppe l'ensemble des individus qui représentent les enseignants chercheurs appartenant à des groupes qui forment une seule identité organisationnelle, et qui possèdent les codes, les normes, les qualités et les valeurs qui sont déployés de la culture de l'organisation et/ou de la culture de la société dans laquelle vivent ces enseignants qui possèdent principalement un capital social et une identité organisationnelle spécifique. A cet effet, notre problématique s'articule à travers le questionnement suivant :

Comment l'identité organisationnelle participe à la formation du capital social dans l'entreprise du travail.

Mots-clés : identité, identité organisationnelle, le capital social, l'enseignement supérieur, les enseignants chercheur, université de ouargla.

نص المداخلة:

أولاً: تحديد الإشكالية

يعد موضوع الهوية التنظيمية في مجال مؤسسات التعليم العالي من المواضيع المهمة التي يثيرها الدارسون للنقاش في مجال علم الاجتماع والتنظيم بالخصوص، إذ أنه يعبر عن ظاهرة مركبة بين ما هو فردي وما هو جماعي تتمثل صفاته عند كل فاعل اجتماعي.

لذلك تسعى هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية تكوين رأسمال اجتماعي في مجال المؤسسة يستثمر من أجل إنشاء شبة من العلاقات الإجتماعية المختلفة التي تعبر عن روح وجود الجامعة ومقياس تقدمها أو تخلفها، حيث جاء محتوى إشكالية الورقة البحثية حول كيفية مساهمة مجموع الأفراد الذين يمثلون الأساتذة الباحثين في بناء نموذج من الرموز والصفات والمعايير والقيم منها ما هو نابع من ثقافة المؤسسة ومنها ما هو نابع من ثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه، يفترض فيهم أنهم يشكلون رأسمال اجتماعي يحمل هوية تنظيمية مميزة تعبر عن خصائص مؤسسة التعليم العالي، وعليه تتمحور إشكالية هذه الورقة البحثية حول التساؤل التالي:

هل تساهم الهوية التنظيمية للعامل في تشكيل الرأسمال الاجتماعي بمؤسسة العمل؟

مؤشرات الدراسة:

- الخصائص البنائية الفردية
- الخصائص البنائية الجماعية
- الخصائص البنائية للمؤسسة

ثانياً: الهوية التنظيمية

1- مفهوم الهوية التنظيمية: تعبر الهوية التنظيمية عن فهم الأفراد الجماعي للسمات الأكثر جوهرية

التي تتبناها المؤسسة وتتصف عادة بالاستمرارية التي تميزها عن غيرها، فالهوية التنظيمية تتشكل من خلال القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات الأفراد العاملين بالمؤسسة، ولإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها لأنها الشخصية المميزة لكل مؤسسة والتي يتم إدراكها من خلال صورتها بالنسبة لمثيلاتها في المجتمع، وأن هوية الفرد

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

الذي يعمل بها ترتبط ارتباطاً قوياً بنموذج الهوية التنظيمية التي تحملها ويكون لها تأثير فعال في السلوك الفردي له داخل العمل وخارجه .

2- أبعاد الهوية التنظيمية:

هناك ثلاث أبعاد أساسية تمثلت في ما يلي²⁸⁰

أ- **السمات المركزية:** هي تلك السمات الجوهرية للمؤسسة، إذ أن هذه السمات تختلف من مؤسسة إلى أخرى وقد تختلف في المؤسسة نفسها من وقت إلى آخر²⁸¹.

ب- **السمات المتفردة:** هي السمات التي تميز المؤسسة عن المؤسسات الأخرى، وتعرف بجودة خدماتها كذلك يرتبط اسمها بنشاط أو رمز معين، بصفة منفردة أمام منافسيها في هذا المجال.

ج- **الاستمرارية في هذه السمات:** استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المؤسسة بمرور الزمن، وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

وتظهر سمات الهوية التنظيمية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين بالمؤسسة والعملاء وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن وبعد أن ترسخ الثقافة التنظيمية وتتفاعل لتكون الهوية التنظيمية، حيث أن الفهم الجماعي لسمات المؤسسة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل فضلاً عن التفاعل المستمر بين أعضاء المؤسسة، ومن الضروري استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة للمؤسسة إذ يعد بعد الاستمرارية ركناً أساسياً في موضوع الهوية التنظيمية، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية التنظيمية يكون ضعيفاً.

3- مستويات الهوية التنظيمية:

يمكن تصنيف الهوية التنظيمية إلى مستويين رئيسيين:

أ- **الهوية التنظيمية الضعيفة:** يكون شعور الأطراف المعنويين بالهوية التنظيمية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المؤسسات كلها، إلا أنه لم يمضِ الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور، قد تتغير هوية المؤسسة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يرسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.

ب- **الهوية التنظيمية القوية:** يشعر الأطراف المعنويين بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المؤسسات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثم تسهم في نجاح إدارة المؤسسة ورفع مستوى أدائها.

يتشابه مفهوم الهوية الشخصية مع مفهوم الهوية التنظيمية نتيجة لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص والمؤسسات فيما بينهم، إذ تتكون الهوية الشخصية من خلال التفاعل مع الآخرين، وبالمنطق نفسه تتكون الهوية التنظيمية من خلال التفاعل مع المؤسسات الأخرى، فضلاً عن دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية.

ثالثاً: **المبحث الثاني: "رأس المال الاجتماعي"**

1- مفهوم رأس المال الاجتماعي:

تعدد استخدام مفهوم "رأس المال" في علم الاجتماع في العقود الأربعة الأخيرة، فمن مفهوم "رأس المال البشري" إلى مفهوم "رأس المال الثقافي" إلى المفهوم الذي نتعرض له الآن وهو "رأس المال الاجتماعي"، ما يطرح السؤال عن استخدام مفهوم "رأس المال" في المجالات الاجتماعية المختلفة، وتعود بدايات ظهوره كمفهوم في علم الاجتماع

إلى أوائل القرن العشرين، حيث تتابعت الدراسات التي تناقش الإطار النظري لهذا المفهوم وعلاقته بالمجتمع المدني ودوره في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتحول الديمقراطي ومن ثم شكل مفهوم رأس المال الاجتماعي إطاراً لمحاولة فهم العلاقة المركبة بين مجموعة كبيرة من المفاهيم الاجتماعية مثل التماسك الاجتماعي، والتضامن الاجتماعي والأعراف والقيم الاجتماعية.

تطور الرأسمال الاجتماعي جاء من خلال ثلاثة من الكتاب الذين كان لهم الفضل في تقديمه إلى الجدل النظري

وهؤلاء هم: ²⁸²

بيير بورديو pierre Bourdieu

جيمس كولمان J. Coleman

وروبرت بوتنام Robert Putnam

283

لذلك هناك عدة تعريفات لمفهوم "رأس المال الاجتماعي" أولها لبيار بورديو pierre Bourdieu حيث

يُميز بين ثلاثة أشكال من الرأس المال وهي:

- رأس المال الاقتصادي

- ورأس المال الثقافي

- ورأس المال الاجتماعي.

ويعرف رأس المال الاجتماعي بأنه مجموع الموارد الفعلية أو المحتملة التي تتراكم عند الفرد أو الجماعة من خلال تفعيل علاقاتهم الاجتماعية عبر الشبكة، سواء كانت هذه العلاقات رسمية أو اجتماعية من خلال التعارف المتبادل.

ويرى جيمس كولمان J. Coleman أن رأس المال الاجتماعي يُعرّف بوظيفته، وهو ليس كيانا مفردا وإنما هناك

مجموعة مختلفة من أشكال رأس المال الاجتماعي كلها تشترك في أنها تتميز بعنصرين:

الأول شكل ما من البنى الاجتماعية.

والثاني أنها تيسر نشاطات مختلفة للأعضاء داخل الشبكة الاجتماعية سواء كانوا أفراداً أو ممثلين لمؤسسات.

أما عند بوتنام Robert Putnam فإن "رأس المال الاجتماعي" يصف ملامح الحياة الاجتماعية وهي الشبكات الاجتماعية والأعراف الاجتماعية ومفهوم الثقة، فالشبكات الاجتماعية تشكل الفضاء العام الذي يربط الأفراد ببعضهم البعض من خلال ارتباطهم بالأعراف الاجتماعية المشتركة والثقة المتبادلة.

كما يقدم بوتنام Robert Putnam أيضاً تمييزاً بين نوعين من رأس المال الاجتماعي:

النوع الأول رأس المال الاجتماعي القائم على الروابط (Bonding social capital) وهو القائم على تقوية العلاقات الداخلية لجماعة ما تجمعها هوية واحدة.

أما النوع الثاني فهو رأس المال الاجتماعي القائم على المعابر (Bridging social capital) الذي يعمل على ربط الأفراد والجماعات من مشارب اجتماعية وثقافية وطبقية مختلفة.

ومن ناحية أخرى، اعتبر فرانسيس فوكوياما Francis Fukuyama مفهوم "الثقة" نفسه هو أساس رأس المال الاجتماعي.

2- أسباب التفاعل داخل الشبكات الاجتماعية: 284

يحدد "لين Lin" وهو واحد من أهم الباحثين في مجال "رأس المال الاجتماعي"، أربعة أسباب تدفع الأفراد إلى

التفاعل داخل الشبكات الاجتماعية للحصول على فوائدها:

أ- الحصول على المعلومات التي تتدفق داخل الشبكة باعتبارها ذات أهمية قصوى للتعريف بالفرص

المتاحة داخل الشبكة، ففي المجتمعات التي تحكمها أوضاع مختلفة تظل المعلومات الهامة عن الفرص المتاحة

لدى الأفراد في المواقع الإستراتيجية من المؤسسات الرسمية ومن ثم يتم حجبها عن باقي الأفراد ومن ناحية أخرى

يمكن للمؤسسات التعرف على إمكانيات الأفراد من خلال علاقات داخل الشبكة بل أنه يمكن كشف الإمكانيات الخفية لبعض الأفراد داخل الشبكة، وهي قدرات قد لا يمكن كشفها بالطرق العادية للتقييم والاختبار.

ب- القدرة على التأثير من خلال الروابط الاجتماعية داخل الشبكة الاجتماعية داخل أية مؤسسة إقتصادية

كانت أو اجتماعية، وفي مجالات متعددة قد يتاح لأحد أطراف الشبكة، فرداً كان أو مؤسسة، موقع استراتيجي يتيح له لعب دور أكبر من الأطراف الأخرى في الوساطة العابرة للفراغات البنوية التي تتوزع بين الشبكات الاجتماعية.

ج- الحصول على التفويض الاجتماعي حيث يراكم الفرد الشهادات الاجتماعية من موارد العلاقات

الاجتماعية، ما يجعل رأسماله الاجتماعي بمثابة تفويض يتعامل به مع الأطراف الأخرى داخل الشبكة الاجتماعية وعبر الشبكات الأخرى وبمثل هذا التفويض يستطيع الفرد طمأنة المؤسسات التي تقف خلفه بقدرته على الإضافة المفيدة.

د. تقوية هوية الفرد، فالانتماء لجماعة ما داخل الشبكة الاجتماعية يعزز من مكانة الفرد الاجتماعية، وربما

في تعزيز شخصيته ما يقوي موقعه داخل الجماعة بما يعنيه ذلك من حصوله على الدعم النفسي بالاعتراف به علناً كجزء من منظومة اجتماعية، ويحصل أيضاً على الدعم الاجتماعي بتقوية قدرته على الإعلان بمطالبه في بعض الموارد المتوفرة داخل الشبكة الاجتماعية كجزء من حقوقه كفرد وتقوية الفرد بهذا الشكل مهم للفرد والجماعة، فإن كانت هذه هي الدوافع التي تقود الفرد للدخول في شبكات العلاقات الاجتماعية فهل يمكن القول أن مردود رأس المال الاجتماعي يعود على الفرد فقط؟ في هذه النقطة يتفق معظم الباحثين على أن المردود يعود على كل من الفرد والجماعة معاً فمع إضفاء البعد المؤسسي على العلاقات الاجتماعية فإن المردود العائد على الجماعة الذي يمكن أن نطلق عليه تعبير "الخير العام"، فعلى المستوى الجماعي هناك موارد ومردود هائل في كافة العمليات الاجتماعية السياسية والاقتصادية والثقافية التي لا يمكن أن يتقدم مجتمع ما بدونها.

3- الجانب المظلم من رأس المال الاجتماعي إنعزال الأقلية أو عزلها:

في نظرية رأس المال الاجتماعي يتشكل المجتمع في أوسع معانيه من شبكة كبيرة من العلاقات تحتوي داخلها

على شبكات اجتماعية نوعية، وظيفية أو مهنية أو اجتماعية أو دينية وأن العلاقات الداخلية التي تربط أطراف شبكة ما يطلق عليها الروابط الداخلية، بينما العلاقات التي تقوم بين الشبكات المختلفة تمثل المعابر بين الشبكات النوعية المختلفة وتتشكل نتيجة للعلاقة بين هذه الشبكات ففي المساحات البينية، بين الشبكات الاجتماعية تتكون فراغات هيكلية تعزل الشبكات الاجتماعية عن بعضها البعض، وتمثل المعابر جهود الأفراد والجماعات من الشبكات الاجتماعية المختلفة لعمل علاقات تغطي هذه الفراغات وتربط الشبكات الاجتماعية ببعضها البعض، وكلما زادت المعابر وتنوعت كلما كانت تغطية الفراغات بين الشبكات كافية، وعزلة كل شبكة عن المجتمع العام أقل، وقوة المجتمع العام أكبر.

ومن ناحية أخرى فإن الأفراد الذين يملكون علاقات أكثر وأوثق داخل شبكات إجتماعية متعددة، يدركون أهمية المعابر ويعملون على الاستثمار فيها، هؤلاء يشكلون مراكز تدفق المعلومات والموارد داخل الشبكات وبين بعضها البعض ومن ثم يكون رأس المال الاجتماعي المتراكم لديهم أكبر وهم بذلك يتحكمون بشكل ما في قرار حجز الموارد أو السماح بتدفقها بشكل يؤثر في حيوية المجتمع وحجم رأس ماله الاجتماعي وقد يؤدي سلوك القابضين على المناطق الحيوية في المجتمع والمتحكمين في توزيع الموارد داخل الشبكات الاجتماعية إلى شكل من أشكال عدم المساواة أو اختلال تكافؤ الفرص ما ينتج عنه تمييز ضد بعض أطراف المجتمع أفرادا أو جماعات، فإذا اختلت المعادلات الاجتماعية أو تدني أداء المؤسسة أو تدهور وعي النخبة، فإن المجتمع يتحول إلى مجموعات وأقلية منعزلة تتفاوت في قوتها وقدرتها بسبب اختلال تدفق الموارد والإمكانيات داخل المجتمع العام ومن ثم يتحول الفضاء الاجتماعي القائم على العلاقات والتألفات للحصول على حصة من الموارد المتدفقة داخل الشبكة الاجتماعية إلى ساحة صراع بين الشبكات الاجتماعية كل يطلب اقتناص ما يستطيعه من الموارد دون اعتبار للأطراف الأخرى ودون التفكير في الأضرار التي تصيب المجتمع العام.

أبعاد ومستويات رأس المال الاجتماعي: تتميز العلاقات بين الأفراد على أنها تنمو بوصفها وظيفة من ثلاثة أبعاد هي:

أ- مستوى الثقة الاجتماعية (في الناس)

ب- وجود نظام قانوني (إطار قانوني يضمن الالتزام بمعايير معينة).

ج - وجود قنوات اتصال غير رسمية من شأنها أن تضمن الامتثال أشكال معينة

4- تشكيل الرأسمال الاجتماعي: يرى الكثير من المفكرين أن الاستثمار في العلاقات الاجتماعية له فائدة ومردود

ايجابي في كل المجالات المختلفة، فالأفراد يتعاملون مع بعضهم البعض عبر شبكة من العلاقات الاجتماعية من

أجل الحصول على فوائد اجتماعية ومادية موزعة عبر هذه الشبكات ومتاحة لعناصرها في ضوء قواعد الاشتراك

فيها وموقع كل فرد فيها وقدرته على بناء رأس ماله الاجتماعي داخلها.

وباعتبار أن الجزء الاجتماعي من الهوية يرتبط بطريقة تفسير الفرد لوجوده ضمن المجتمع وإعادة تعريف

شخصيته، وشعوره بالألفة والتنافس والمشاركة والمكانة ضمن الآخرين، فإن هذه المتطلبات تعتمد على انتماءه

الفعلي للشبة الموجودة في هذه المجموعة من أجل تشكيل الهوية الاجتماعية له، ويعد هذا تطويراً للشخصية التي

تحدث في مكان اجتماعي معين له خصائصه ومعاييرها.

الجانب الميداني

رابعاً: مجال الدراسة:

4- المجال المكاني: الكليات المتواجدة بالقطب الجامعي رقم (02)، وهي كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الآداب واللغات.

5- المجال الزمني: الفترة الممتدة من شهر سبتمبر 2014 إلى غاية شهر نوفمبر 2014

6- المجال البشري: أجريت دراسة استكشافية على عينة قصديه غير احتمالية شملت 20 أستاذ ذوي مناصب

إدارية في المستويات التنفيذية بالقطب الجامعي الثاني بجامعة قاصدي مرياح ورقلة وهي تعتبر أرضية لدراسة

معقدة تشمل ثلاث أقطاب جامعية وجميع أفراد مجتمع البحث بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

خامساً: المنهج وأدواته:

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

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي معتمدا في ذلك على الأدوات البحثية التالية:

ت-الملاحظة: كون الباحثان في لهما نفس خصائص الدراسة فالمعايشة اليومية للموضوع أفضت ببعض

الملاحظات التي استفاد منها الباحثان في التحليل وتفسير البيانات.

ث-استمارة الاستبيان بالمقابلة: اعتمد الدراسة على المقابلة بشرح بنود الاستمارة وملئها من طرف المبحوث

في الوقت الذي تجرى فيه المقابلة.

سادسا: عرض وتفسير البيانات

بيانات عامة: جدول رقم (01) يبين خصائص العينة

النسبة المئوية	التكرارات		الخصائص
%68	17	ذكر	الجنس
% 32	08	أنثى	
%100	25	المجموع	
%12	03	30 -20	السن
%64	16	40 -31	
%24	06	41 فأكثر	
%100	25	المجموع	
%40	10	رئيس قسم	المنصب
%36	09	نائب	
%24	06	مسؤول شعبة	
%100	25	المجموع	

72%	18	3-0	سنوات الخبرة
20%	05	6-4	
08%	02	6 فأكثر	
100%	25	المجموع	

نلاحظ من خلال البيانات المذكورة في الجدول أعلاه، نجد أن جنس الذكور هي الغالبة على عينة الدراسة وتتمثل في 68 % تتمثل في 17 مفردة، أما جنس الإناث يتمثل في 32% ويقدر ب 08 مفردات، وبديل هذا على أن الصفة الذكورية تغطي على الصفة الأنثوية ذلك أن المسؤوليات يتحملها الذكور عن الإناث لأنها تتطلب الجهد والصبر والتواجد والاستقرار خاصة في المناطق الصحراوية.

أما متغير السن نجد أن الفئة الغالبة هي الفئة العمرية التي بين [31-40] بعدد يقدر 16 وتتمثل بنسبة 64 % ونجد الفئة العمرية بين [20-30] بشكل أقل بنسبة 12 % تمثلها 03 مفردات من العينة، أما الفئة العمرية [41 فأكثر] فهي بنسبة 24 % وتمثلها 06 مفردات من العينة حيث نلاحظ أن النسبة الغالبة هي من فئة الشباب المتميزة بسن الرشد والعقل، أما عن سنوات الخبرة فنجد أن سنوات الخبر من [0-3] بنسبة 72 % ويقدر عددهم 18 مفردة و سنوات الخبر من [4-6] بنسبة 20 % ويقدر عددهم 05 مفردات و سنوات الخبر من [6 فأكثر] بنسبة 08% ويقدر عددهم 02 مفردة من عينة الدراسة، نلاحظ من خلال البيانات أن الغالبية عينوا في المناصب حديثا فلا يتجاوز خبرتهم عن 03 سنوات لذلك فهم يتسمون بالنشاط والحيوية وهذا ما يتناسب مع الفئة العمرية الغالبة.

المحور الأول: جدول رقم (02) يبين الخصائص البنائية الفردية

النسبة المئوية	الإجابات	البنود
----------------	----------	--------

18.18%	دائما	<ul style="list-style-type: none"> - أنتمي إلى فريق جماعة العمل - أشعر بالولاء تجاه فريق العمل
36.37%	أحيانا	<ul style="list-style-type: none"> - أسعى إلى جذب الأعضاء وربط العلاقات بين الأفراد - أشعر بالرغبة في البقاء في الجماعة - أشعر بتربط وتقارب الأهداف بين الأفراد - أقوم بالمبادرة الفردية في تسهيل الأعمال
45.45%	أبدا	<ul style="list-style-type: none"> - أحسن التصرف مع القواعد والمعايير المتعارف عليها بمكان عملي - أسعى إلى الالتزام بالقوانين التنظيمية وفهمها (التي يملئها علي مسؤولي في الاجتماعات خاصة) - أبني علاقات الصداقة، التعاون، المحبة بين الأفراد - أشغل على إضافة تحسينات في مستوى أداء القسم الذي أعمل به - التنافس والمشاركة والمكانة ضمن الآخرين
100%		المجموع

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن الإجابات الواردة في المقابلات يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك من يرى أنه لا يحسن التصرف مع القواعد والمعايير المتعارف عليها بمكان العمل، ولا يسعى إلى الالتزام بالقوانين التنظيمية وفهمها، ولا يبني علاقات الصداقة، والمحبة بين الأفراد، ولا يسعى إلى إضافة تحسينات في مستوى أداء القسم الذي يعمل فيه، وبالتالي لا

يسعى إلى التنافس وكسب المكانة ضمن الآخرين، هذا الرأي هو الغالب عند مفردات عينة الدراسة ومثل نسبة 45.45%

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه الذي يوضح البيانات المتعلقة بالخصائص البنائية الفردية التي يتصف بها العاملين في المستويات التنفيذية للمؤسسة، ومن خلال بعض المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض رؤساء الأقسام وبعض النواب ومسؤولي الشعب توصلت الدراسة إلى أن الهوية التنظيمية الفردية قوية عندما يتعلق الأمر بتلبية الحاجات الخاصة للعامل ولا يهمله هوية الآخر سواء تمثلت في جماعة أو مؤسسة، لأن إنتمائه ميكانيكي أو عضوي فقط وهذا ما يدل على عدم تماسك اجتماعي بين الأفراد العاملين الذي يساعدهم على بناء رأسمال اجتماعي يستثمر من اجل بناء هوية تنظيمية جماعية قوية .

المحور الثاني: جدول رقم (03) يبين الخصائص البنائية الجماعية

النسبة المئوية	الإجابات	البُنى
18.18%	دائما	<ul style="list-style-type: none"> - أفضل أن تنتقل المعلومة بسرعة عن طريق العمل الجماعي - الاجتماعات، الندوات والملتقيات تتجح بفضل العمل الجماعي
54.55%	أحيانا	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم الجماعة أنماطاً عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها - تمتاز الجماعة التي أعمل معها بالاحترام المتبادل، والتفاهم المشترك - تلتزم الجماعة بتعليمات رئيسها - تقسيم العمل وفق هيرارشية السلطة المعتمدة في المؤسسة - تمتاز الجماعة التي أعمل معها بالتضامن والاندماج
		<ul style="list-style-type: none"> - تعمل الجماعة على احترام رزنامة الأداء

27.27%	أبدا	- تضبط الجماعة نظام العمل الناجح - أعمل داخل جماعة أكثر ديناميكية من مثيلاتها
100%		المجموع

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه رقم (03) أن الإجابات الواردة في المقابلات يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك من يرى أيضا أن العامل يستخدم ضمن الجماعة أنماطاً عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها، ويعمل ضمن جماعة تمتاز بالاحترام المتبادل، والتفاهم المشترك، وتلتزم بتعليمات رئيسها، ويرى أن تقسيم العمل وفق هيرارشية السلطة المعتمدة في المؤسسة، هذا الرأي هو الغالب عند مفردات عينة الدراسة ومثل نسبة 54.55% من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه الذي يوضح البيانات المتعلقة بالخصائص البنائية الجماعية التي يتصف بها العاملين في المستويات التنفيذية للمؤسسة، ومن خلال بعض المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض رؤساء الأقسام وبعض النواب ومسؤولي الشعب توصلت الدراسة إلى أن الهوية التنظيمية الجماعية قوية عندما يتعلق الأمر باستخدام الجماعة كوسيلة لتلبية الحاجات الخاصة للعامل فهو يتعايش معها في إطار المصلحة الخاصة، ويكون إنتمائه وظيفي، وهذا ما يدل على عدم بناء رأسمال إجتماعي من أجل خدمة الأهداف العامة وإنما يستثمر من أجل بناء هوية تنظيمية جماعية قوية لخدمة الأفراد.

المحور الثالث: جدول رقم (04) يبين الخصائص البنائية للمؤسسة

النسبة المئوية	الإجابات	البند
50%	دائما	- توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل المؤسسة - جودة الخدمة أولوية داخل المؤسسة منذ تأسيسها

		<ul style="list-style-type: none"> - القانون الداخلي هو العنصر الثابت منذ تأسيس المؤسسة - تمتاز المؤسسة برموز خاصة في بنائها - أعمل على رفع رمز المؤسسة
40%	أحيانا	<ul style="list-style-type: none"> - تتبنى المؤسسة علاقات جيدة ودائمة مع الأطراف المعنية - العمل الجماعي أساسي داخل المؤسسة - العمل على التفكير من أجل تطوير الكلية باعتبارها مجال العمل - الالتزام بالمعايير القيم والمعايير الأخلاقية في المؤسسة
10%	أبدا	<ul style="list-style-type: none"> - المكافآت المادية السخية والامتيازات
100%		المجموع

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه رقم (03) أن الإجابات الواردة في المقابلات يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك منظور ثالث يرى أن هوية المؤسسة ضعيفة عندما يتعلق بالعامل فهو لا يرى فيها إلا المورد المادي فقط فهو يهتم بالأجر والمكافآت المادية والامتيازات دون أن يفكر في رفع شعارها وجعلها رمزا لتشكيل رأسماله الاجتماعي ولذلك فهوية الفرد بالنسبة للمؤسسة ضعيفة ولا يبالي بما يحيط من حوله من تحسينات وتغييرات لأنه يعيش لذاته وليس للجماعة أو المؤسسة، وقد ت هوية المؤسسة بالنسبة للعامل 10%.

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه الذي يوضح البيانات المتعلقة بالخصائص البنائية للمؤسسة التي يتصف بها العاملين في المستويات التنفيذية للمؤسسة، ومن خلال بعض المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض رؤساء الأقسام وبعض النواب ومسؤولي الشعب توصلت الدراسة إلى أن الهوية التنظيمية للمؤسسة ضعيفة عندما يتعلق الأمر بالقوانين واللوائح والأعراف التنظيمية لأنها تعيق المصلحة الخاصة، وبالتالي يكون إنتماء العامل عضوي، وهذا ما يدل على عدم بناء رأسمال إجتماعي يساهم في بناء المؤسسة.

سابعا: النتائج الجزئية

النتيجة الأولى:

- نجد أن جنس الذكور هي الغالبة على عينة الدراسة وتتمثل في 68 % تتمثل في 17 مفردة، أما، ويدل هذا على أن الصفة الذكورية تطغى على الصفة الأنثوية ذلك أن المسؤوليات يتحملها الذكور عن الإناث لأنها تتطلب الجهد والصبر والتواجد والاستقرار خاصة في المناطق الصحراوية.
- نجد أن الفئة الغالبة هي الفئة العمرية التي بين [31-40] بعدد يقدر 16 وتتمثل بنسبة 64 % حيث نلاحظ أن النسبة الغالبة هي من فئة الشباب المتميزة بسن الرشيد والعقل،
- نجد أن سنوات الخبر من [0-3] بنسبة 72 % ويقدر عددهم 18 مفردة
- نلاحظ من خلال البيانات أن الغالبية عينوا في المناصب حديثا فلا يتجاوز خبرتهم عن 03 سنوات لذلك فهم يتسمون بالنشاط والحيوية وهذا ما يتناسب مع الفئة العمرية الغالبة.

النتيجة الثانية:

يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك من يرى أنه لا يحسن التصرف مع القواعد والمعايير المتعارف عليها بمكان العمل، ولا يسعى إلى الالتزام بالقوانين التنظيمية وفهمها، ولا يبني علاقات الصداقة، والمحبة بين الأفراد، ولا يسعى إلى إضافة تحسينات في مستوى أداء القسم الذي يعمل فيه، وبالتالي لا يسعى إلى التنافس وكسب المكانة ضمن الآخرين، هذا الرأي هو الغالب عند مفردات عينة الدراسة ومثل نسبة 45.45%

النتيجة الثالثة:

يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك من يرى أيضا أن العامل يستخدم ضمن الجماعة أنماطاً عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها، ويعمل ضمن جماعة تمتاز بالاحترام المتبادل، والتفاهم المشترك، وتلتزم بتعليمات رئيسها، ويرى أن تقسيم العمل وفق هيرارشية السلطة المعتمدة في المؤسسة، هذا الرأي هو الغالب عند مفردات عينة الدراسة ومثل نسبة 54.55%.

النتيجة الرابعة:

يمكن تصنيفها إلى ثلاث وجهات نظر مختلفة حسب تكرارها الوارد في الإجابات، فنجد أن هناك منظور ثالث يرى أن هوية المؤسسة ضعيفة عندما يتعلق بالعمل فهو لا يرى فيها إلا المورد المادي فقط فهو يهتم بالأجر والمكافآت المادية والامتيازات دون أن يفكر في رفع شعارها وجعلها رمزا لتشكيل رأسماله الاجتماعي ولذلك فهوية الفرد بالنسبة للمؤسسة ضعيفة ولا يبالي بما يحيط من حوله من تحسينات وتغييرات لأنه يعيش لذاته وليس للجماعة أو المؤسسة، وقد ت هوية المؤسسة بالنسبة للعامل 10%.

ثامنا: النتيجة العامة

نلاحظ من خلال الإجابات حسب درجة الهوية للفرد العامل بالمؤسسة أنها تقوى لديه عندما يتعلق الأمر بحياته الخاصة ومصالحته وفردانيته فهو يستخدمها من أجل الوصول إلى أهدافه الخاصة فلا يقدر الأمور إلا على مستواه

الشخصي، وتكون متوسطة عندما يتعلق الأمر بمصلحة الجماعة لأنه يلتقي معها في نقاط كثيرة يلبي من خلالها الحاجات التي يراها مهمة بالنسبة لديه.

وتكون ضعيفة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة التي يعمل بها فهو لا يكثر بالتغيرات الحاصلة فيها لا من الناحية المحيط المادي والعمراي الذي يعمل فيه ولا من ناحية التغيرات العلمية والثقافية التي تتشكل فيها وتغير من صورتها.

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن الرأسمال الاجتماعي المتمثل في نموذج العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في المؤسسة بصفة عامة لا يتشكل إلا بعد وعي الفرد بوجوده كفاعل داخل الجماعة التي يربط معها شبكة العلاقات الاجتماعية تتبادل فيها القوانين والعادات والتقاليد والأعراف والأفعال التي تبنى من خلالها الهوية التنظيمية وتتشكل عند الفرد في الإطار الجماعي والمؤسسي، حين إذ يمكنها أن تقوى وتؤدي وظيفة إيجابية على مستوى المؤسسة والجماعة.

الهوامش:

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف - محفوظ أحمد جودة: " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد - 26 العدد الثاني 2010 - ص 131.

² غول فرحات: مداخلة بعنوان "إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية"، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات العمال العربية في الاقتصاديات الحديثة-يومي 13-14 ديسمبر 2011.

³ Bourdieu P: (1980), “ Le capital social. Notes provisoires ”, Actes de la recherche en sciences sociales, n° 31, janvier, p. 2-3

⁴ Pierre Mercklé: *Sociologie des réseaux sociaux*, éd. La Découverte, 121 p., ISBN 2-7071-4447-9.

جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

إستبيان بالمقابلة

الجنس:.....
السن:.....
المنصب:.....
سنوات الخبرة:.....

(إن علاقات العمل التي تربط المسؤولين في الكلية تؤسسها قرارات التعيين في المنصب، لكن العمل الإداري (البيروقراطي) الذي يمارسه كل مسؤول من خلال منصبه في بناء العلاقات الاجتماعية التي تتشكل من خلال مجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية كالتعاون، المشاركة، الصداقة والألفة داخل محيط العمل، الاحترام، التحفيز المعنوي، المساندة، وشعوره بالألفة والتنافس والمشاركة والمكانة ضمن الآخرين، وتحقيق الذات و تطويراً للشخصية، وباعتبار أن الجزء الاجتماعي من الهوية يرتبط بطريقة تفسير الفرد لوجوده ضمن المجتمع وإعادة تعريف شخصيته، وشعوره بالألفة).

الرقم	الخصائص البنائية الفردية	دائما	أحيانا	أبدا
-------	--------------------------	-------	--------	------

01	أسعى إلى جذب الأعضاء وربط العلاقات بين الأفراد
02	أبني علاقات الصداقة، التعاون، المحبة بين الأفراد
03	أشعر بالولاء تجاه فريق العمل
04	أنتمي إلى فريق جماعة العمل
05	أشعر بترابط وتقارب الأهداف بين الأفراد
06	أشعر بالرغبة في البقاء في الجماعة
07	أقوم بالمبادرة الفردية في تسهيل الأعمال
08	أسعى إلى الالتزام بالقوانين التنظيمية وفهمها
09	أحسن التصرف مع القواعد والمعايير المتعارف عليها بمكان عملي
10	أشتغل على إضافة تحسينات في مستوى أداء القسم الذي أعمل به
11	التنافس والمشاركة والمكانة ضمن الآخرين
	الخصائص البنائية الجماعية
12	أعمل داخل جماعة أكثر ديناميكية من مثيلاتها
13	تستخدم الجماعة أنماطاً عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها
14	تمتاز الجماعة التي أعمل معها بالتضامن والاندماج
15	تمتاز الجماعة التي أعمل معها بالاحترام المتبادل، والتفاهم المشترك
16	تقسيم العمل وفق هيرارشية السلطة المعتمدة في المؤسسة
17	أفضل أن تنتقل المعلومة بسرعة عن طريق العمل الجماعي
18	الاجتماعات، الندوات والملتقيات تنجح بفضل العمل الجماعي
19	تعمل الجماعة على احترام رزنامة الأداء
20	تضبط الجماعة نظام العمل الناجح
21	تلتزم الجماعة بتعليمات رئيسها

الخصائص البنائية للمؤسسة			
22	توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل المؤسسة		
23	الالتزام بالمعايير القيم والمعايير الأخلاقية في المؤسسة		
24	جودة الخدمة أولوية داخل المؤسسة منذ تأسيسها		
25	تتبنى المؤسسة علاقات جيدة ودائمة مع الأطراف المعنية		
26	المكافآت المادية السخية والامتيازات		
27	العمل الجماعي أساسي داخل المؤسسة		
28	القانون الداخلي هو العنصر الثابت منذ تأسيس المؤسسة		
29	العمل على التفكير من أجل تطوير الكلية باعتبارها مجال العمل		
30	تمتاز المؤسسة برموز خاصة في بنائها		
31	أعمل على رفع رمز المؤسسة		