



جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الإنسانية
فرع : علوم الإعلام و الإتصال



الهوية الثقافية وعلاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة الاقتصادية.

دراسة مسحية حول عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية
ENIEM بولاية تيزي وزو

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والإتصال تخصص إتصال تنظيمي

تحت إشراف الأستاذة:

د. بوشلاغم زينب

من إعداد الطالبتين:

- دكون إيمان

- بوخطة ليتيسيا

الموسم الجامعي 2022/2021

الصفحة	فهرس المحتويات
II	فهرس المحتويات
III	قائمة الجداول و الأشكال
VIII	شكر وتقدير
IX	إهداء
XI	ملخص الدراسة باللغة العربية
XIII	Résumé
I- مدخل البحث	
14	مقدمة
16	الإشكالية
19	الفرضيات
22	أسباب إختيار الموضوع
24	أهداف و أهمية الدراسة
26	تحديد المفاهيم و المصطلحات
27	الدراسات السابقة
II- مراجعة أدبيات البحث:	
1- الفصل الأول : ماهية الهوية	
32	تمهيد
33	المبحث الأول: مفهوم الهوية
39	المبحث الثاني: تصنيفات الهوية
43	المبحث الثالث: محددات الهوية
47	المبحث الرابع: خصائص الهوية

50	المبحث الخامس: أسس الهوية
54	المبحث السادس: وظائف الهوية
55	المبحث السابع : مقومات الهوية
66	المبحث الثامن : أزمات ومشكلات الهوية
69	المبحث التاسع : إستراتيجيات الهوية
71	خلاصة الفصل
2- الفصل الثاني: مدخل إلى الهوية الثقافية	
73	تمهيد
74	المبحث الأول : مفهوم الهوية الثقافية
78	المبحث الثاني : مقومات الهوية الثقافية
81	المبحث الثالث : مصادر تشكيل الهوية الثقافية
84	المبحث الرابع : المحددات العامة للهوية الثقافية
88	المبحث الخامس :أنواع الهوية الثقافية
94	المبحث السادس : المقاربات النظرية للهوية الثقافية
99	خلاصة الفصل
3- الفصل الثالث: ثقافة المؤسسة	
101	تمهيد
102	المبحث الأول : تعريف المؤسسة
106	المبحث الثاني: الخلفية التاريخية لثقافة المؤسسة
110	المبحث الثالث: مفهوم الثقافة المؤسسة
113	المبحث الرابع: خصائص الثقافة المؤسسة
116	المبحث الخامس: أهمية الثقافة المؤسسة
119	المبحث السادس : أنواع و أبعاد الثقافة المؤسسة
127	المبحث السابع : مصادر و مداخل و مستويات ثقافة المؤسسة

138	المبحث الثامن : ثنائية الثقافة و الهوية داخل المؤسسة
139	خلاصة الفصل
4- الفصل الرابع: تقلد المناصب في المؤسسة	
141	تمهيد
142	المبحث الاول : مفهوم التوظيف
144	المبحث الثاني: أهمية التوظيف
145	المبحث الثالث: أهداف التوظيف
146	المبحث الرابع: مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
153	المبحث الخامس: طرق و شروط التعيين في الوظيفة العمومية
227	المبحث السادس : المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية
234	المبحث السابع : العوامل المؤثرة في عملية التوظيف بالجزائر
239	المبحث الثامن : طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية
244	خلاصة الفصل
III-التصميم المنهجي للبحث:	
246	1- منهج دراسة
247	2- مجتمع البحث وعينة
251	3- أدوات جمع البيانات
255	4- الإجراءات
IV - التحليل الإحصائي وعرض نتائج البحث:	
257	1- عرض وتحليل الجداول البسيطة
260	2- عرض وتحليل الجداول المركبة
264	3- دراسات علاقات الارتباط
V - مناقشة نتائج البحث:	

270	1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
271	2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
272	3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
273	4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
276	VI - خلاصة
279	VII - قائمة المصادر والمراجع
304	VIII - ملحق

قائمة الجداول و الأشكال :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	248
2	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.	249
3	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.	250
4	يوضح مقياس درجة الموافقة.	252
5	محاور قياس الهوية الثقافية وتقلد المناصب داخل المؤسسة.	253
6	معاملات الإتساق الداخلي alphacrobach لمقياس مقياس الهوية الثقافية و تقلد المناصب.	254
7	يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الهوية الثقافية	257
8	يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور تقلد المناصب داخل المؤسسة	259
9	يوضح العلاقة بين السن و إرتداء اللباس التقليدي في المؤسسة.	261
10	يوضح علاقة بين المستوى التعليمي و منطقة السكن لدى الموظف مؤسسة أونيام.	263
11	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بتييزي وزو.	265
12	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بتييزي وزو.	266
13	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين المستوى التعليمي و تقلد المناصب لدى عمال مؤسسة أونيام بتييزي وزو	267
14	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السن و تقلد المناصب لدى عمال مؤسسة أونيام بتييزي وزو.	268

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
57	يوضح العوامل التي تتدخل في تشكيل الهوية الشخصية	1
248	توزيع أفراد حسب متغير الجنس	2
249	توزيع أفراد حسب متغير السن	3
250	توزيع أفراد حسب متغير المستوى التعليمي	4

شكر و تقدير

أشكر الله العلي القدير على توقيفه في إتمام هذه المذكرة فبفضل الله عزوجل أحق بالشكر

والثناء سبحانه و تعالى

وإنطلاقاً من قوله عليه الصلاة و السلام : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " فإنه يطيب لنا

أن نتوجه بالشكر والتقدير إلى أستاذتي الفاضلة :

"بوشلاغم زينب "

لقبولها الإشراف على العمل و التي لم تدخر جهداً في مساعدتنا و تقديم النصيح و الإرشاد.

وقد وجدنا فيها الإنسانية الرائعة و الصبر الشديد و العلم الزاخر

فكانت نعم الأساتذة و نعم المشرفة

نرجو من المولى عزوجل أن يجعلها سبباً لإنارة درب الطلبة و خدمة البحث العلمي .

وشكر الخاص إلى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM"

كما لا ننسى شكر كل من قدم لنا يد العون منذ بداية هذا العمل حتى إنتهائه .

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى من و هبوني الحياة و الأمل ، و النشأة على شغف

الإطلاع و المعرفة ، و من علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة و صبرا ،

برا و إحسانا ، ووفاء لهما: والدي العزيز ، ووالدتي العزيزة .

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً في رحلة بحثي : إخواني و أخواتي

إلى من كاتفتني ونحن نشق الطريق معنا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية ،

إلى رفيقة دربي : بوخطة ليتيسيا

و أخيراً إلى كل من ساعدني ، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة ،

سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة .

ثم إلى طالب علم سعى بعلمه ، ليفد الإسلام والمسلمين

بكل ما أعطاء الله من علم ومعرفة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف

المرسلين أما بعد :

إلى كل إخوتي و أخواتي تقديرا و إحتراما إلي العائلة الوفية.

إلى شريكتي في العمل دكون إيمان التي شاركت معها جميع الأفضل و الأسواء .

إلى كل الأصدقاء الأعزاء الذين يؤمنون بمعنى الصداقة .

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي .

ليتيسيا

ملخص الدراسة:

تتناول الدراسة الحالية موضوع "الهوية الثقافية و علاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة"، ويكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة كونه لم يتعرض بكثرة البحث و الدراسة من قبل العلماء و الباحثين، تملك الهوية الثقافية علاقة وطيدة بتقلد المناصب داخل المؤسسة، و هذا ما دفعنا إلى تناول الموضوع بالبحث و الدراسة .

تتنمي الدراسة الحالية إلى الدراسات الوصفية ،حيث إعتماذنا على منهج المسحي الوصفي وعلى الإستمارة كأداة لجمع البيانات و المعلومات من المبحوثين

ولقد إعتماذنا على العينة العشوائية البسيطة و التي قدرت ب 150 مفردة من مجتمع البحث المتمثل في مؤسسة أونيام لصناعات الكهرومنزلية بتييزي وزو .

و بعد القيام بالعمل التطبيقي و التحليل البيانات عبر إستخدام المنهج الإحصائي و الحصول على البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية و الإنسانية **SPSS** ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج يتمثل بعضها في :

- وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل المؤسسة.

- عدم وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل المؤسسة أونيام.

- وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي وتقلد المناصب داخل المؤسسة.

الكلمات مفتاحية: الهوية الثقافية ، ، تقلد المناصب ، المؤسسة ، المؤسسة الإقتصادية

Résumé de l'étude:

L'étude actuelle traitée est "l'identité culturelle et sa relation avec l'occupation des fonctions au sein de l'institution" , un thème d'une grande importance puisque il n'a pas fait l'objet de nombreuses recherches de la part des universitaires et des chercheurs.

L'identité culturelle est étroitement liée à l'occupation des postes au sein de l'institution, c'est ce qui nous a mené à aborder la question à travers la recherche et l'étude. L'étude précédente appartient aux études descriptives, où nous sommes appuyés sur la méthode d'enquête descriptive et le questionnaire comme outil de collecte de données d'informations auprès des répondants. Et nous nous sommes appuyés sur un échantillon aléatoire simple, qui a été estimé à **150** individus issus de la communauté de recherche représentée par la Corporation **Eniem** des Industries Electriques à Tizi Ouzou. Après avoir effectué le travail appliqué et analysé les données à l'aide de la méthode statistique et de l'acquisition de données par le programme SPSS, nous sommes parvenus à un ensemble de résultats, dont certains sont :

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre la langue de l'employé et l'occupation des postes au sein de l'institution.
- Il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre les coutumes et les traditions des employés et l'occupation des postes au sein de l'organisation **ENIEM**.
- Il existe une corrélation statistiquement significative entre la variable niveau d'études et l'occupation des postes au sein de l'établissement.

les mots clés : l'identité culturelle, l'occupation des postes, l' institution l'institution économique.

١- مدخل البحث

مقدمة:

إن التغيرات الثقافية ميزة المجتمعات البشرية ، بحيث تعمل على تحريكها فتارة تسمح لها بمواكبة التقدم والتطور وتارة أخرى تخلق لها تناقضات وأزمات تتسبب في زعزعة نظمها وبنائها الاجتماعي، وكثيرا ما ينجم عن التغيرات السوسيوثقافية تداعيات تؤثر خاصة على هوية المجتمعات وتنشئ لديهم أزمات هوياتية والتي بدورها تؤدي إلى إختلال التوازن والإضطرابات والصراعات وسط ثقافتهم.

وباعتبار أن الثقافة والهوية الثقافية يتماشيان باتجاه مترابط، فالثقافة بحاجة للهوية كوسيلة تحمي الميراث الثقافي ، وبالمقابل الثقافة تساهم في تطور الهوية لدى الشعوب وتقدم لهم إختياراتهم في الإنتماء، فالهوية الثقافية كمفهوم حديث تمثل في بناء مستمر مع الفرد طول حياته . من جانبها تهتم بعض المؤسسات بالهوية الثقافية بموظفيها ، حيث قد تحدد هذه الأخيرة أساليب الترقية و التعيين وتمكن من إستقلالية العامل عن نفسه، وفي المقابل أيضا مؤسساته والبيئة المحيطة به، ولهذا يستلزم البحث دائما في هوية كل ثقافة والبحث عن علاقات تشكيل هذه الهوية الثقافية مع مستويات الأخرى، كونها فضاء محدد وواضح وبالتالي لا تكتسي فقط صفة الكونية كما يعتقد البعض، بل في الحقيقة إشكالية حافلة بالتساؤلات والجدالات خاصة في الوقت الحالي سواء على مستوى الثقافات العامة للمجتمع ورهاناته أو ما تحتويه المنظمات الثقافية بشكل خاص.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع ، فقد حاولنا في البحث الحالي الربط بين الهوية الثقافية و تقلد المناصب في المؤسسة ، وتناولنا هذا الموضوع بعد ضبط منهجية في 4 فصول هي:

الفصل الأول: وهو الإطار النظري للدراسة الحالية تم فيه التعريف بالهوية و تصنيفتها ومحددتها بالإضافة إلى خصائصها، وأزماتها و إستراتيجياتها ، وفي الأخير قمنا بخلاصة شاملة حول الفصل.

الفصل الثاني : بعنوان مدخل إلى الهوية الثقافية ، تطرقنا إلى مفهوم الهوية الثقافية و أنواعها ومصادر تشكيلها وكذا مقاوماتها و محدثتها العامة ، وتناولنا مقارباتها ، وفي الأخير خلاصة شاملة حول الفصل.

الفصل الثالث : بعنوان ثقافة المؤسسة ، تطرقنا فيه أيضا إلى تعريف المؤسسة عامة ثم أبرزنا الخلفية التاريخية لنشأة ثقافة المؤسسة كونه موضوع نادر للبحث خاصة في الدراسات الحالية بالإضافة إلى مفهوم الخاص بالثقافة المؤسسة وخصائصها وكذا أهميتها ، بعدها تناولنا أهم أنواع و أبعاد ثقافة المؤسسة بأجزائها الأربعة أي المصادر و المداخل ، المستويات ، و قمنا بشمل ثنائية الثقافة و الهوية داخل المؤسسة. وفي الأخير خلاصة حول الفصل.

الفصل الرابع : في هذا الفصل الأخير تقلد المناصب داخل المؤسسة، تطرقنا فيه إلى مفهوم التوظيف بما يشمل من أهمية و أهداف ، و كما تناولنا في هذا الفصل تحديد أهم المراحل والطرق و الشروط للتعيين و كذا المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، وقمنا برصد مختلف العوامل المؤثرة في عملية التوظيف و إبراز طبيعة العلاقات بين الموظف العمومي و الإدارة العمومية ، وفي الأخير خلاصة عامة حول الفصل ، إنتقلنا بعدها إلى العمل التطبيقي لتتوصل لمجموعة من النتائج.

الإشكالية:

لكل شيء في الكون هوية دالة على وجوده ومميزة له عن باقي الموجودات ، وهناك هويات متجددة وأخرى ثابتة يحملها الإنسان قسرا دون إختيار مسبق منه، وهي غير قابلة للتغيير على المستوى الجيني مع قابلية تغييرها والتخلي عنها في الأوراق الثبوتية التي يختارها الفرد للتعبير عن نفسه ، كما يمكن التخلي عنها من خلال المظهر الثقافي والذي يعكس الانتماء لهذه الهوية، وهذا ما يبرر تعدد المقاربات النظرية لهذا المفهوم، بحيث هي الأساس الذي تتشكل على أساسه العديد من الهويات المتداخلة والتي يكتسبها الإنسان منذ الميلاد وقبل أن يتفاعل حتى مع وسطه الاجتماعي وقبل أن يتعرف على ماهيته وماهية الأشكال من حوله وقبل إكتسابه للثقافة ، واللغة والدين بالإضافة إلى هويات أخرى يتم تحديدها لاحقا كالانتماء لجماعة دينية او مهنية أو ثقافية، وعليه فالهوية الثقافية تعتبر تحقيقا لوجود الفرد والجماعات وإثبات لخصوصيتهم وذلك بناءً على محددات ومعارف متفق عليها وفق إطارها المعبر عنها والتي تتجلى بصورة معلنة من خلال أنماط الكلام وأسلوب الأكل واللباس وبما تستند إليه من فكر وقيم وتقاليد وقوانين تنظم العلاقات ومعايير السلوك والتعاملات . وهذا ما يبرر وجود مقاربات من خلالها يمكن التعرف على الهوية الثقافية للفرد والمجتمع تأسيسا على الجانب التوصيفي الذي حدده الفرد كمعبر مميز لذاته وأيضا إندماج وتموضع الفرد في محيطه الاجتماعي، ويترجم ذلك عن طريق الانتماء وكذا المشاركة في المؤسسات الاجتماعية .

تعتبر المؤسسة مكانا ثانويا للتنشئة الاجتماعية والإنتاج الثقافي ، فهي ليست مكانا أين يعمل الأفراد لإنتاج السلع فقط. بل هي حيز يساهم في بناء الهويات المهنية والثقافية وإكتساب معايير وطقوس ، قيم وقواعد جديدة والتي لم تعد الشكل المهيمن لإنتاج الثروة ولتكريس أنماط التبعية وتجنيد العمال من خلال إستخدام التكنولوجيا فحسب، ولكنها أصبحت مركزية في إنتاج الهوية وثقافة الجماعة، فالعوامل الثقافية حسب معظم المقاربات باتت اليوم من الأبعاد الرئيسية لأي تنظيم صناعي يحاول زرع ثقافة المؤسسة، فالمؤسسة

تستقبل الموارد البشرية محملين باتجاهات وعادات ثقافية تكونت لديهم عبر مراحل حياتهم المختلفة، فالمؤسسة ما هي إلا مجموعة من أنظمة فرعية مترابطة فيما بينها كونها نظام إجتماعي يشكل من فاعلين إجتماعيين يتفاعلون فيما بينهم وفق القواعد والمعايير السائدة ، ضمن نطاق جغرافي معلوم لتحقيق أهداف محددة ، كما تعتبر المؤسسة نظام ثقافي مكون من أفراد وجماعات بثقافتهم الخاصة، التي تظهر لدى الأعضاء من خلال الإنتماءات إلى أنظمة إجتماعية مختلفة، ويرتبط إندماج الفرد في ثقافة المؤسسة بتلاؤم قيمه وإتجاهاته ورغباته مع قيم المؤسسة ، لهذا تحتاج هذه الأخيرة إلى خلق ثقافات مشتركة تجمع بين كل الثقافات المختلفة وجعل الفاعلين داخلها يحملون المبادئ وأسلوب العمل الخاص بالتوظيف الذي من خلاله يتم البحث عن الأفراد الملائمين لشغل المناصب الشاغرة وتحفيز الكفاءة للإلتحاق بها، وذلك بتحديد مصير الموظف وتعزيز ثقافته المهنية والإنتمائية في مناخ تنظيمي نزيه دون تمييز.

إن علاقة بين الهوية الثقافية و تقلد المناصب تشكل إحدى العناصر الأساسية في تغيير سلوك المنظمة وقيادتها وإدارتها في تعيين المناصب وتشكيلها، بحيث يتعذر الفصل بينهما ولا يمكن الإستغناء عنهما، خاصة خلال تعيين المناصب وخلقها بالنسبة للموظف ، فعلاقة الهوية الثقافية بتقلد المناصب علاقة وطيدة و متكاملة ، فالمؤسسة تهدف إلى تشكيل رأس مال معرفي وسلوكي يؤهل الفرد لإيجاد بيئة داخلية مناسبة للتعاون وتبادل المعارف بين الموظفين وتحديد مهام مختلف أقسام المؤسسة، وذلك لتحقيق الرضا الوظيفي في العمل ورفع الروح المعنوية وتنسيق جهود العاملين مع مراعاة درجة الكفاءة لدى كل موظف ودراسة أحكام وشروط التعيين التي تبنى عليها هوية المؤسسة وثقافتها، وعلى وجه الخصوص إحترام الهويات وثقافات الأعضاء ونشرها دون تمييز، وهذا ما يعبر عن التنوع في إطار الوحدة، فالهوية الثقافية إذن تعتبر أداة فعالة في توجيه سلوك الموظفين للقيام بأعمالهم

بصورة أفضل بغية تماسك الأعضاء والحفاظ على إستراتيجية تقلد المناصب وكذا هوية المؤسسة وبقائها .

وإستنادا إلى ما ذكر سابقا فإن السؤال المركزي للبحث الحالي يتمثل في :

ماهي العلاقة الموجودة بين الهوية الثقافية وتقلد المناصب داخل المؤسسة ؟

ويندرج تحت هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية منها:

- هل توجد علاقة بين لهجة الموظف و تقلد المناصب داخل المؤسسة ؟
- هل توجد علاقة بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل المؤسسة ؟
- هل توجد علاقة بين المستوى التعليمي و تقلد المناصب داخل المؤسسة ؟
- هل توجد علاقة بين السن و تقلد المناصب داخل المؤسسة ؟

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى :** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين لهجة الموظف و تقلد المناصب داخل المؤسسة أونيام.
- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل المؤسسة أونيام.
- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي تقلد المناصب داخل المؤسسة أونيام.
- **الفرضية الرابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السن و تقلد المناصب داخل المؤسسة أونيام.

أسباب إختيار الدراسة:

كما هو معروف بأن لكل باحث أسباب تدفعه لإختيار حقل معين دون آخر للبحث و الدراسة.

ومن بين الأسباب التي دفعتنا لإختيار حقل الهوية الثقافية وعلاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة نذكر منها :

الأسباب الذاتية:

- نظرة علمية حول موضوع الدراسة.
- الرغبة في محاولة معرفة انعكاسات الهوية على سلوك الموظفين أثناء تنصيبهم ومدى تقبلهم للغير.
- توظيف معارفنا النظرية المتعلقة بمنهجية البحث العلمي والكشف عن مدى قدرتنا على التعامل مع المعلومات وكيفية توظيفها في البحث نظرا لحدائته.
- حداثة الموضوع وجدته وقلة تناوله بالدراسة.
- الوقوف على بعض المشاكل التي يواجهها الموظف بسبب هويته.
- تنامي ظاهرة التمييز العنصري وإنتشاره داخل المؤسسة.

الأسباب الموضوعية :

- توفر المراجع حول موضوع الدراسة.
- إمكانية إجراء الدراسة الميدانية.
- بيان العلاقة بين الهوية الثقافية و تقلد المناصب لدى الموظفين كعنصر أساسي في تطور المؤسسات وازدهارها .
- محاولة توضيح طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة في المؤسسة وعلاقتها بأداء الموظفين.
- معرفة التداخل الملموس بين ثقافة المؤسسة وثقافة الموظف.
- البحث عن مختلف الدوافع التي تعكس هوية الموظف وثقافته داخل محيط المؤسسة.
- دراسة أهم الفروق على مستوى الهوية و الثقافة الموظف وإبراز علاقة إرتباطه بتعيين المناصب وتقلدها.
- إكتشاف مدى حرية الإدارة في إختيار موظفيها وطرق مناقشتهم أثناء التعيين .
- الحاجة للقيام لمزيد من الدراسات عن الهوية الثقافية في الوسط التنظيمي داخل المؤسسات.

أهداف وأهمية دراسة:

- محاولة التعرف على طبيعة الهويات لدى الموظفين ومعرفة المنظومة الثقافية والقيمية في إدارة المؤسسة.
- الوصول إلى تحديد مجموع القيم والممارسات التي تتبنانها المؤسسة إتجاه الموظفين .
- معرفة إذا كانت المؤسسة تهتم بهذا البعد الخفي وهو ثقافة المؤسسة وكذلك تعمل على خلق ثقافة خاصة بها تعبر عن شخصيتها وهويتها وصورتها.
- القدرة على فهم هوية الموظف ورصد درجات قبول هوياتهم وإنتماؤاتهم الفكرية والعلمية ولدى مرؤوسين المؤسسة.
- رصد مؤهلات وكفاءة الموظف ودوره المركزي في تنمية المؤسسة.
- تحديد مختلف الأطر لتعيين المناصب داخل المؤسسة والكشف عن أهم درجات التنصيب الصاعد والنازل الخاصة بالمؤسسة.
- الكشف عن الإنعكاس الممارس في محيط المؤسسة ومدى تقبل الموظفين لهويات وثقافات بعضهم البعض.
- تحديد عملية تقلد المناصب ومكونات بنائها على أسس وقوانين ولشروط التي تحكمها المؤسسة.
- إنشغال المفكرين والباحثين بموضوع الهوية الثقافية وتقلد المناصب في العمل مع وضع تصورات مختلفة.
- حث الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التي تهتم بمثل هذه المواضيع من عدة جهات وأراء لهدف إثراء البحوث العلمية.

- الإهتمام بموضوع الهوية الثقافية في العمل كمفهوم حديث وتحديد ماله علاقة مع بعض المفاهيم الأخرى.
- التعرف على ماهية الهوية الثقافية بكل عناصرها وتحليل علاقتها بتقلد المناصب في التوظيف الذي يساهم في إثراء المعارف.
- بيان العلاقة بين الهوية المهنية للموظف في تقلد المناصب لدى المؤسسة.
- التعرف على ثقافة المؤسسة وإبراز أهم النقاط التي تركز عليها أثناء التوظيف (التنصيب)
- إبتعاد كثير من الدراسين في حقل علم الاجتماع والتنظيم عن الدراسات ذات التوجه التحليلي حيث إن موضوع الهوية الثقافية يعتمد على مفاهيم معنوية وغير مادية تتصل بالقيم والمعتقدات والممارسات والإفتراضات .

تحديد المفاهيم والمصطلحات :

- **الهوية الثقافية:** هي مجموعة من السمات و الخصائص التي ينفرد بها الفرد داخل جماعة ما (هو جزء من مفهوم الشخص لذاته داخل جماعة) .
- **اللباس:** هو مجموع الأشياء التي تحمي جسد الإنسان من الطقس ومن البيئة الخارجية .
- **اللهجة:** إحدى الصفات التي يكتسبها الإنسان ويحملها من أهله بطريقة إعتيادية .
- **العادات و التقاليد:** هي مجموع من القيم والسلوكيات التي يكتسبها الفرد من بيئته من خلال تكراره لها لتصبح مألوفة.
- **المؤسسة:** هي وحدة إقتصادية تنظيمية مهيكلية بين مجموع الأعضاء والوسائل المشتركة في إنتاج السلع وترويجه للمستهلك بطرق معينة تهدف إلى الجودة والنوعية والربح.
- **ثقافة المؤسسة:** نقصد بها النمط التفكير والتسيير التي تبنى بين أعضائها المشتركين فيها داخليا و خارجيا بما فيه من علاقة إنسانية ونشاطاتها الفكرية والتقليدية للمؤسسة.
- **الهوية المهنية:** العلاقة التي تربط ذاتية الموظف ومهنته.
- **الموظف:** هو كل شخص متخصص في وظيفة ما أو خدمة ما تديره الدولة أو مجموعة أحد الأشخاص في المؤسسة.
- **تقلد المناصب:** هي عملية تعيين الموظفين ووضعهم في المكان المناسب (الملائم) مع مراعاة درجة معارفهم العلمية والثقافية.

الدراسات السابقة :

من الرغم صعوبة إيجاد الدراسات السابقة المشابهة لهذا الموضوع إلا أن إستطعنا أن نترصد بموضوع الذي يقارب بحثنا المتمثل في: واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية ، دراسة بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي. (2012/2011)

مشكلة الدراسة :

إن أهمية العنصر البشري و الدور الذي تقوم به في تفعيل تسير و تطور الإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام تنامي البحث في المؤسسات و الإدارات العمومية أو مايسمى بالوظيفة العامة بإعتبارها جزءا مهما في ضمان العملية الإدارية للدولة حيث وضعت هذه الأخيرة مبادئ موضوعية وقواعد مضبوطة للتوظيف ، هذت الإهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري و القانوني ، إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة ، وذلك بشكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في إنتقاء الأكفاء على مستوى قطاع الوظيفة العمومية بشكل عام.

المنهج دراسة :

لقد إستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي بطريقة العينة.

مجتمع البحث و عينته:

تم إجراء على عينة من الأساتذة لمختلف الرتب موزعة على خمسة كليات و معاهد و بلغ عددهم 68 أستاذ ، وتم إختيار العينة قصدية.

أدوات جمع البيانات :

تم الإعتماد فهذه الدراسة على جمع البيانات على الإستبيان لإستقصاء ، رأي المبحوثين إضافة إلى أداة أخرى هي المقابلة .

نتائج البحث :

تم إستقطاب الأساتذة كموظفين عموميين في جامعة العربي بن مهيدي كمؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العمومية لأم البواقي ، وفقا للإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك ، وكذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية ، و إن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الجامعة ، وكذا تعرض المسؤول عن عملية التوظيف في حالة مخالفته لإحدى إجراءات التوظيف لعقوبة إدارية تأديبية من قبل السلطة السلمية أو من قبل اللجنة الإدارية. إلا أن عملية إستقطاب الأساتذة بجامعة العربي بن مهيدي لولاية أم البواقي بين خضوع للمراحل المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ، ومن جانبها تبين على أن عملية إختيار و تعيين الأساتذة كانت خاضعة نسبيا لبعض الممارسات البيروقراطية أثرت سلبا على مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

تقاطع الدراسة :

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
- تتلاقى دراستنا مع هذه الدراسة في الموضوع المتناول . - التشابه من ناحية أداة جمع البيانات (الإستبيان) .	- إستغناء الباحث على التساؤلات . - إختلاف من ناحية المنهج المستخدم .

أوجه الإستفادة :

تعتبر هذه الدراسة دليل علمي لجأنا إليه من خلال بحثنا للإستفادة من بعض المعلومات المتعلقة بالتوظيف في الوظيفة العمومية ، كما أن الدراسة أفادتنا من ناحية الأدوات البحثية المستخدمة لإستقصاء آراء المبحوثين مع إستخلاص بعض النقاط المشتركة بين الدراستين و إستغلالها بما يخدم دراستنا .

نظرا لقلة تناول الموضوع المتناول في بحثنا ، فقد تعذر علينا إيجاد العدد الكافي من الدراسات السابقة ، لذا إكتفينا بدراسة واحدة.

|| -مراجعة أدبيات البحث:

الفصل الأول: ماهية الهوية

تمهيد.

المبحث الأول: مفهوم الهوية.

المبحث الثاني: تصنيفات الهوية.

المبحث الثالث: محددات الهوية.

المبحث الرابع: خصائص الهوية.

المبحث الخامس: أسس الهوية.

المبحث السادس: وظائف الهوية.

المبحث السابع: مقومات الهوية.

المبحث الثامن: أزمات ومشكلات الهوية.

المبحث التاسع: إستراتيجيات الهوية.

خلاصة الفصل الأول.

تمهيد:

يوظف مفهوم الهوية، في مجال العلوم الإنسانية، كمفهوم شمولي على نحو متزايد وفقا لدلالات مجازية بالغة التنوع.

وإزاء هذه الاشكالية تتبدى ضرورة العمل على شرح ذلك المفهوم و تحديده عبر دراسة تحليلية لعناصره المكونة، وإنطلاقا من ذلك يتحدد هدف هذا الفصل في تطوير مناهي تعريف الهوية و دمج ذلك المفهوم في شبكة التعريفات الإجرائية المحددة .

سنرى في هذ الفصل أن هوية الفاعل الإجتماعي هي أكثر من مجرد قائمة مرجعية خارجية من السمات التي تسمح لنا بالإجابة عن السؤال التالي من ذلك الفاعل الإجتماعي ؟

وهنا يتوجب علينا أن نأخذ بعين الاعتبار إلى جانب العوامل المادية، الجوانب النفسية و الثقافية و العوامل الإجتماعية، وذلك لأن الفاعل الإجتماعي الإنسان لا يوجد في فراغ بل ينطلق من حياة داخلية و يأخذ وظيفته في إطار علاقات إجتماعية .

إذا يتوجب علينا من أجل أن ندرك هوية ما فردية كانت أم جماعية أو ثقافية أن نعرف نواة هذه الهوية [noyau identitaire] وهذا يعني ينبوع التماسك الداخلي الغائي الذي يسم كلكائن إجتماعي يتميز بوجوده الخاص.

وجدير بالذكر أنه لا يمكن لنا تعريف هوية إجتماعي ما من غير العودة إلى الشعور بالهوية الذي يوجد وبشكل طبيعي في وعي الكائنات العاقلة.

وفي النهاية دراسة مراحل تكون المشاعر البنائية للشعور العام بالهوية الشعور بالوجود المادي و الإنتماء والإستمرارية الزمنية و الشعور بالتمايز و الإستقلال و الثقة و الوجود ... ستسمح لنا بتحليل عوامل أزمات الهوية و التي يمكن لها أن تلامس مختلف الكائنات الإجتماعية .

المبحث الأول: مفهوم الهوية.

يعد موضوع الهوية من الموضوعات التي نالت إهتمام الفلاسفة و الدراسين و الباحثين و المنشغلين بموضوع الهوية" فسؤال الهوية قديم قدم الإنسان و قدم إنشغاله الإجتماعي و الثقافي (البازعي ، 2005 ، ص30) و موضوع الهوية يحتل الصدارة في كثير من المجالات إذ وردت عدة تعاريف للهوية نورد بعضها منها .

اولا ماهية الهوية

الهوية لغة :

وردت لفظة الهوية في لسان العرب لابن منظور من الفعل هوى و " هوى بالفتح يهوى هوى و هويانا و أنهوى : سقط من فوق الي أسفل ، وأهواه هو ، يقال أهويته إذا ألقىته من فوق (ابن منظور، 1963، ص 115) وقوله عزوجل: و«المؤتكة أهوى» (52)(سورة النجم، الآية 52) و المقصود بها قرية قوم لوط حين أهوى الله بها.

"أسقطها فهوت أي سقطت وهوى السهم هوى سقط من علو إلى أسفل. (ابن منظور، 2008، ص115)

نجد أن معنى الهوية يتمحور حول السقوط من فوق أسفل .

وجاءت لفظة الهوية كما قيل من " هوية تصغير هوة وقيل :الهوية بئر بعيدة المهواة.

(ابن منظور ، 2008، ص116)

ويقصد بالهوية هنا بئر بعيدة أي عميقة. ووردت لفظة الهوية في القاموس المحيط للفيروز أبادي من " الهوة كفة ما إنهبط من الأرض أو الوهدة الغامضة منها كالهواء، كرمانة و الهو بالفتح الجانب و الكوة . (أبادي، 2005، ص1347)

والهوية من "الهواء: الجو كالمهواة و الهوة و الأهوية و الهاوية ، وكل فارغ و الجبان و بالقصر العشق يكون في الخير و الشر، وإرادة النفس ، و المهوي ، وهوت الطعنة : فتحت فاها و العقاب هويا : إنقضت على صيد أو غيره و الشي سقط، كأهوى و أنهوى (أبادي، 2005، ص1347) وعليه نستطيع القول أن الهوية وردت بمعنى هواء الجو و الهاوية هي الحفرة العميقة و أيضا الهاوية إسم من أسماء جهنم.

والهوية عند الجرجاني في معجم التعريفات هي "الحقيقة المطلقة المشتملة على الحقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق(الجرجاني، 1983، ص216)

ويتمحور معنى الهوية في معجم التعريفات على أنها حقيقة مطلقة أي لا إستثناء فيها وليست حقيقة نسبية في الغيب المطلق و الغيب هوما غاب عن الإنسان و هو موضع لا نراه.

وقد وردت الهوية عند مراد وهبة في المعجم الفلسفي "هوية" تقال بالترادف على المعنى الذي ينطلق عليه إسم موجود إلا أنها ليست تنطلق على الصادق، هي أيضا من الألفاظ المنقولة لأنها عند الجمهور حرف و هنا إسم و لذلك الحق بها الطرف المختص بالأسماء و هو الألف و اللام و إشتق منها المصدر فقل الهوية من الهو كما تشتق الإنسانية من الإنسان و الرجولية من الرجل . (وهبة ، 2007، ص667) إذا تأملنا جيدا نجد أن لفظة الهوية هنا مشتقة من لفظة الهو.

إذا ما عدنا إلى اللغة الفرنسية فإننا نلاحظ أن لفظ الهوية(l'identité) مشتق من الكلمة اللاتينية "edém" التي تقال عن الأشياء أو الكائنات المتشابهة أو المتماثلة تماثلا تاما، مع الإحتفاظ في ذات الوقت بتمايز بعضها عن بعض. بمعنى أن الكائنات قد تتفق و تتشابه و قد تختلف وتتميز عن بعضها البعض.

والهوية كما شرحها قاموس لاروس تعني مجموع الظروف أو الحثيات التي تجعل من الشخص شخصا مميزا أو محددًا (منور، 2007، ص12) و هذا المعنى يحلينا الي أن الظروف تجعل الفرد متفردا عن غيره و يمتاز بصفة خاصة.

"تستعمل كلمة الهوية من حيث الدلالة اللغوية في الادبيات المعاصرة لأداء معنى الكلمة الفرنسية "identité" التي يعبر عن خاصية المطابقة أي: مطابقة الشيء لنفسه او مطابقته لمثله. (شريف، 2011، ص14) وعليه يستطيع القول أن لفظ الهوية جاء بمعنى المماثلة والمثابة والموافقة.

والهوية إسم في أصله غير عربي و إنما إضطر إليه بعض المترجمين فاشتق من حرف الرباط أعني الذي يدل عند العرب على إرتباط المحمول بالموضوع في جوهره وهو حرف هو وتعرف في الفرنسية ب "identité"، وفي الإنجليزية "identity"، وفي اللاتينية "identitas" وللهوية عند القدماء عدة معان، وهي: التشخيص، والشخص نفسه"والوجود الخارجي.(شريف، 2011، ص 15)

الهوية إصطلاحا:

يعتبر مفهوم الهوية من المفاهيم المركزية التي تسجل حضورها في عدة مجالات وبالتالي فهو من أكثر المفاهيم الشائعة و المستخدمة و المتغلغلة في عمق حياتنا، و على الرغم من بساطة هذا المفهوم في ظاهره إلا أنه مفهوم صعب و معقد و ذلك لأنه بالغ التنوع في دلالاته و إصطلاحاته.(ميكشيلي، 1993، ص 7)

إن للهوية تعريفات متعددة و متنوعة فتعريفها في علم النفس يختلف عن تعريفها في الفلسفة وفي علم الاجتماع إذ يقول أحد الباحثين :

إن الهوية تعريفات متعددة، حسب العلم الذي يبحث فيها :علم النفس علم الأناسة أو علم الاجتماع ... وتقول هويدا عدلي : إن الباحث عندما يتعامل مع مفهوم الهوية على وجه الخصوص فإنه يتعامل مع مفهوم قلق من الناحية النظرية يثير أسئلة أكثر مما يقدم إجابات ... حيث أنه من أكثر مفاهيم العلوم الاجتماعية شائكة نظرا لما يثيره من إشكاليات عديدة. ولكن الباحث خليل نوري مسيهر العاني يرى أن جميع العلوم تتبنى مفهوما متقاربا للهوية، وأنها جميعا متفقة على أهم شيء في تعريف الهوية ، ألا وهو (الخصوصية و التميز عن الغير) .(العاني،2009، ص41)

وعرفها محمد عمارة بقوله : " إن الهوية كالبصمة بالنسبة للإنسان يتميز بها عن غيره و تتجدد فاعليتها وبتجلى وجهها كلما أزيلت من فوقها طوارئ الطمس و الحجب دون أن تخلق مكانها و مكانتها لغيرها من البصمات .(عمارة ، 1999، ص6)

لقد ورد مفهوم الهوية عند ماجدة حمود بقولها:"أن الهوية هي ما يصمد من الإنسان عبر الزمن إذا تلازمه مكونة شخصيته ومحددة معالمه بشكل ثابت ، مما يمنح إبداعه طابعا خاصا فلا يكون مسخا للآخرين، لهذا تعد شرطا ملازما للفرد يؤثر في الجماعة، ويمنحها سمة خاصة بها لذا لا نستطيع فصل " الأنا " عن "النحن" لأن الهوية تحقق شعورا غريزيا بالإنتماء إلى الجماعة والتماهي بها، فتتبادل معها الإعتراف ، و بذلك لا يمكن إختزالها في تعريف صاف و بسيط.(حمود،2013، ص15)

نستخلص من هذا المفهوم أن الهوية مرتبطة بالزمن وأنها هي التي تكون وتنتمي شخصيته و تجعله مميزا عن غيره و شخصية بارزة مؤثرة في كل من حولها.

وهناك من ذهب إلى القول بأن " الهوية هي مجموعة المميزات الجسمية والنفسية والمعنوية والقضائية والاجتماعية والثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه وأن يقدم نفسه وأن يتعرف الناس عليه، أو التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان له جملة

من الأدوار و الوظائف و التي من خلالها يشعر بأنه مقبول و معترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها. (شرقي ، 2013 ، ص 193) ما نستنتجه من هذا القول أن الهوية تتكون من مجموعة من الصفات و بهذه الصفات يستطيع الناس التعرف على الشخص و من هو ، و من يكون فهُويته هي التي تحقق و جوده الفعلي بينهم .

وقد ورد مفهوم الهوية في المعنى الإصطلاحي بأن الهوية فيض متجدد لا يمنعه ثبات نواته من إمكانية التفاعل مع الواقع المتغير إن الهوية السردية ليست هوية ثابتة ، وذلك لإتساعها شمولاً و فيضا بفعل التجارب اليومية و بذلك تظل الهوية مشروعا يطلب دوما التأسيس ، وليس هناك نقطة يكتمل عندما إنجاز كما أن تحقيقها على نحو تام ليس ممكناً. (مازية ، 2017 ، ص 13)

وعليه نلخص إلى أن الهوية تتجدد و ليست مستقرة فهي تتميز بالإتساع و الشمول و نجد في هذا الصدد أن مفهوم الهوية في الثقافة العربية الإسلامية ليس مفهوماً أصيلاً بل هو مصطلح متسرب إليها ، ولعل أول من إستخدم مصطلح الهوية في العصر الحديث هو سلامة موسى في ثقافتنا العربية. (شريف ، 2005 ، ص 16)

ونجد أن بعض الباحثين العرب الذين إهتموا بمسألة الهوية توقفوا عندما تحت مسميات مختلفة منها " الشخصية " ومنها " الذات (البازعي ، 2005 ، ص 38) واللافت للنظر هنا أن مفهوم الهوية له عدة تسميات .

نلاحظ أن التقليديين يرون الهوية حقيقة قارة و أساسية لا يعترئها الشك ، بينما يرى ما بعد الحداثيين أن الهوية أقرب إلى الوهم ، وأنه يصعب الإعتماد عليها كمفهوم ، حيث هي فكرة خيالية. (البازعي ، 2005 ، ص 34)

وإثر هذا نلاحظ أن رؤية التقليديين للهوية تختلف عن رؤية ما بعد الحداثيين لها .

ويرى محمد عابد الجابري أن الهوية "كيان يصير، يتطور، وليس معطى جاهزا و نهائيا ، هي تصير و تتطور إما في اتجاه الإنكماش، وإما في اتجاه الانتشار وهي تعنتي بتجارب أهلها و معاناتهم و إنتصاراتهم و تطلعاتهم و أيضا إحتكاكها سلبا و إيجابا مع الهويات الثقافية الأخرى. (جوادي ، 2017، ص 88) ويتمحور معنى الهوية في كونها تنمو و تتطور و لديها إتجاهات تسير فيهما إما الإنغلاق و إما الإنفتاح .

وهناك من ذهب إلى القول بأن الهوية هي : " التمشي الذي يقوم به الفرد لبناء مختلف مظاهر شخصيته سواء كانت هذه المظاهر حالية، أم ماضية، أم مستقبلية ، وفي المظاهر التي يحدد به الفرد ذاته أو يقبل أن يحدد بها (بالغيث ، 2011، ص 350) بمعنى أن للفرد مظاهر يبني بها شخصيته.

وإستنادا إلى ما سبق ذكره نستنتج أن جميع التعريفات مقاربة إلى حد ما من حيث المعنى العام للهوية غير أننا نجد الاختلاف في مفهوم الهوية عند أصحاب الأفكار و المذاهب الفكرية المختلفة ونجد أن بعض التعاريف التي تطلق على الهوية متحيزة فهي تركز على أمور، وتتجاهل أمور أخرى. (العاني، 2009، ص 43)

وبناء على ما سبق ذكره في جل التعاريف الفارطة نجد أننا لا نفرق بين مفهوم الهوية والذات وأحيانا الأنا لأنها جميعها تصب في مفهوم واحد، فالهوية التي تميز الإنسان عن غيره هي الذات التي تؤدي به إلى إكتشاف هويته ومن يكون، فالإنسان ذاته هو يصنع هويته، فإذا وجدها تمسك بها و جعلها بطاقة في جيبه أينما ذهب.

المبحث الثاني: تصنيفات الهوية.

في محاولة ما لفهم أفضل لمفهوم الهوية سوف نحاول من خلال ما يلي تحديده من التصنيفات التي قدمها المفكرين بعد ملاحظتهم لواقع الهوية كمحاولة للإجابة عن السؤال القائم حول إمكانية وجود هويات متعددة :هل توجد هوية واحدة أم هويات متعددة ؟

1- الهوية إيجابية و سلبية:

يكون في تمثّل الفرد لنفسه وخصائصه سلبيا أو إيجابيا و تعتبر هذه العملية إدراكية لما ينتظره الآخرون منه.

تعبّر الهوية الإيجابية عن إحساس الفرد بتمتعّه بمجموعة من الصفات تساعد على التأثير في كل ما حوله (أفراد، أفعال ، وأشياء) ، و إدارة محيطه هذا الإحساس ناتج عن التمثّل الإيجابي الذي يحمله الفرد عن نفسه مقارنة بالآخرين.(MALEWSKA, P114,1990)

في حين تعبّر الهوية السلبية عما يحمله الفرد من تمثّلات سلبية حول نفسه و التي يكونها من خلال تفاعله مع الآخرين ، حيث يميل الفرد صاحب الهوية السلبية إلى الإحساس بعدم التقدير من طرف الآخرين و الناتج عن بعض التفاعلات الغير مرغوب فيها، و حقيقة الأمر أن الحكم بالسلب أو الإيجاب على الأفراد راجع إلى طبيعة إستجاباتهم لما ينتظره منهم الآخرون .(MALEWSKA,1990,P113)

تشير أبحاث مالوسكا وأعوانها حول أزمة الهوية والانحراف لدى المهاجرين (MALEWSKA,1982,P53-64) والتي دارت حول المهاجرين المغاربة ، بأن هؤلاء كانوا يبنون تصرفاتهم و سلوكياتهم على أساس التمثّلات التي يحملها الآخرون عنهم، كونهم يتّمنون الي طبقات يمكن اعتبارها دنيا مقارنة بالمواطنين الأصليين، و هو ما دفعهم إلى إحتقار صورتهم السبب الذي أدى إلى إنحرافهم .إن أهم ما يمكن إستخلاصه من هذه

الدراسة هو أن الهوية التي يحملها الأفراد سلبية أو إيجابية ، هي التي تحدد سلوكياتهم و إتجاهاتهم .

2- الهوية مفتوحة مغلقة:

يسمى سيفالي الهوية المغلقة تلك التي يعتمد أصحابها بناءها على أساس تمثلات واحدة تكون غالبا تلك التي يحملونها هم عن أنفسهم، ومنه فهويتهم هي ما يريدون هم أن يعرفوا من خلالها بخصائص معينة يحددونها مسبقا لأنفسهم ، بينما الهوية المفتوحة هي ما تم بناءه وفق تمثلات متعددة و مختلفة يحملها الفرد حول نفسه، و يحملها الآخرون عنه،أي هي مبنية فوق تعددية في التعريف.(CIFALI ,2000,P17)

3- الهوية الجماعية:

تمثل الهوية الدينية إشتراك بمجموعة من الأفراد في معتقدات و قيم واحدة و التي تضمن إستمرارية أداء الطقوس الدينية كالصلاة .

بينما تشير الهوية الثقافية إلى تلك الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها و التي تحمل دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة كاللغة و التاريخ و المصير المشترك.(حامد، 2008، ص 168)

وإذا كانت الهوية الثقافية تتحدد من خلاله مرجعين أساسين هما الثقافة و الوطنية، فالهوية الوطنية إذن هي المرجعية التي تشمل السمات الثقافية التي تقوم عليها الهوية الثقافية، و عليه فهي تعرف على النحو التالي: تمثل الهوية الوطنية مجموع الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد المشترك بين الجميع الأفراد الذين ينتمون إليها و التي تجعلهم يعرفون ويتميزون بصفاتهم تلك سواهم من أفراد الأمم الأخرى.(بن نعمان، 1981، ص 23، ص 25)

أما الهوية المهنية فهو مصطلح جاء سانسوليو في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير و القيم القواعد و الإنتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف اعضاء جماعة العمل من خلالها (SAINSEULIEU,1988,P14-P20)، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره ، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل .

وفي ذلك هذا الصدد يشير هيرمان إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي كذلك.(HUBERMAN,1997,P43)

4- الهوية إجتماعية:

تعتبر الهوية الإجتماعية عن الصورة التي تحملها الجماعة عن الفرد و عن السلوكيات التي تنتظرها منه، كما تعبر عن الجانب الموضوعي لهوية الفرد و الذي يسمح بتعريفه من طرف الغير، بذلك تحدد موقعه في النظام السوسيواقتصادي (من خلال الفئة السوسيو مهنية التي ينتمي إليها)، و النظامين الثقافي و السياسي (توجهاته الإيديولوجية و معتقداته الدينية...) و كذلك في النظام البيو إجتماعي الذي ينتمي إليه (الجنس ووالسن الحالة المدنية ...) لم يفرق علماء الإجتماع لفترة طويلة من الزمن بين الهوية الإجتماعية و الهوية على إعتبارها الأولى التي تحدد الضمير الجمعي، كما يعرفها دوركا يم على أنها طرق عيش و إحساس و حكم الفرد. وهو الأمر الذي توصل إليه فيما بعد علماء الإجتماع على أن ضمير الأنا لأي فرد يرتبط بالفئة التي ينتمي إليها.

في حين تمثل الهوية الشخصية محاولة صاحبها إلى إثبات كينونته أو التماهي أين يهدف أن يكون ما إختاره لنفسه (بطريقة شعورية أو لا شعورية)، وهو الأمر الذي نعه إريكسون بثنائية الهوية (ERIKSON,1997,P13)

بحيث هي إحساس بالخصوصية الفردية من جهة ، ومن جهة أخرى هو محاولة لاشعورية تهدف إلى تثبيت تضامن الفرد مع الجماعة من خلال الأفكار المشتركة، فالهوية الشخصية تتكون من خلال الأزمات التي يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة ، حيث المرحلة الأكثر أهمية هي مرحلة المراهقة حسب إريكسون .

فالهوية هي عملية مستمرة تنشأ بين محددات نفسية و إجتماعية ، بحيث لا يصل صاحبها إلى الكمال ، إذ أنها عبارة عن إستجابة للأزمات التي يمكن أن يوجهها الفرد .
(*GUIESTDESPRAIRIES , 1996,P65*)

المبحث الثالث: محددات الهوية.

يعمل المجتمع من خلال وسائل التنشئة الاجتماعية المتاحة على تحضير و إعداد الافراد داخله، لتبدأ العملية منذ الطفولة، و هو المستوى نفسه الذي يبدأ فيه الشعور بالوجود وبالتالي ضرورة التميز و الاختلاف، أي بداية الشعور بالهوية، وفيما يلي توضيح لأليات إكتساب الهوية..

1- التقمص

إننا نقصد بالتقمص المعنيين الذي يحملهما حيث يعبر الأول عن قيام الفرد على التعرف على شيء ما من خلال جملة من الصفات ، أما الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليتشبه أو يتطابق مع فرد آخر ، فيبني بذلك صفاته.(مسلم ،2009، ص95، ص96)

إنها عملية واعية يسعى من خلالها الفرد إلى إكتساب هوية، و قد أشار فرويد إلى هذا المفهوم وعلاقته بمحاولة الافراد إلى إكتساب هويات خاصة. يقول لا بلانش :إن التقمص أو إكتساب الهوية قد أخذ بالتدرج مكانة واسعة عند فرويد فهي تمثل أكثر من عملية نفسية، فهي العملية التي من خلالها يتكون الفرد الإنساني.(LAPLANCHE ,1967,P187)

لقد توصل طابالي ثلاثة شروط أساسية لتسهيل التقمص : (TAP , 1986, P250)

- يفترض التقمص ميولا من الفرد نحو النمط الذي سوف يتقمصه.

-يفترض التقمص تشابها بين الفرد و النمط الذي سوف يتقمصه.

-كما يشترط قوة النمط الذي سوف يتم تقمصه.

2- الأفعال و الأشياء:

تمثل الأفعال و الأشياء محددات أخرى للهويات كونها جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد والذي يساعده على تكوين التمثلات الذهنية المحددة للهوية .

دور الأفعال :

ترتبط الذات بالفعل، ذلك أنها تعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل" إذ أن الفعل يساعد الفرد على تحديد نوعية الشيء ، و النشاط الخاص به على شكل تمثلات، بهدف تكوين قاعدة أو مرجعية معرفية للمحيط حوله ،حيث أن هذه الأشكال و الكيفيات هي ذاتية و وظيفية في أن واحد فهي بذلك تقوم على بعدين إثنين هما :قوة تأثير الفعل والطاقة الوظيفية .(*potentialfonctione letvalenceaction*) (ibid, p24)

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن القوة تأثير الفعل ترجع إلى الضغوط التي يمارسها على الفرد كالأمل على أن يكون هذا الفعل مرغوبا فيه داخل المجتمع ،وعليه يحاول الفرد أن يقوم به ، و ذلك من خلال الطاقة الوظيفية التي هي عبارة عن قدرة يسندها الفرد إلى نفسه و التي تساعد في الوقت ذاته من الابتعاد عن الفعل الغير مرغوب فيه، تحدث هذه العملية من خلال نسق من أشكال و كيفيات تفاعل الأنا مع المحيط الخارجي و الذي يعمل الفرد على تكوين هويته من خلاله إذ يعتبره الفرد في أغلب الأحيان تجريبيا حيث يسعى إلى الدخول في مواقف غير عادية حتى يتسنى له تجريب قوة فعله و ليتمكن من تحديد إيجابياته و سلبياته .(مسلم ، 2009 ، ص101)

لقد ساعدت أعمال بوش في إبراز دور الفعل الحيوي في تكوين الهوية ، حيث قوة تأثيره و طاقته الوظيفية تمكن الفرد من إكتساب معرفة إمكانية القيام بالفعل، و يكون بذلك قد

عرف نفسه و تمكن من تعريف الآخر به.(مسلم ، 2009 ، ص102)

دور الأشياء :

يمثل الشي لدى صاحبه جانبا سيكولوجيا نفسيا قد يرمز بالأفكار أو أحداث أو تطلعات خاصة، به حيث نجد بوش يقول: "إن القيمة الذاتية للشيء تجسد الأبعاد التي من خلالها يحاول الفرد أن يعرف نفسه. (BOESCHE, 1980, P24)

نفهم من خلال هذا القول أن الفرد يحاول أن يجعل من الأشياء نقاط إستدلالية لهويته حيث يرمز كل شيء إلى خاصية يتمتع بها .

إن هذه الأشياء تساعد الفرد على تحديد ملامح في هويته و التي يحاول من خلالها التعريف بذاته، حيث إستمرارية وإدماج هذه الأشياء في سلوكيات ، وفي طريقة تفكير الأفراد تجعلها تسجل وجودها وجودهم، يقول بوش: "أن الأشياء توفر لنا إطارا منظما لشعورنا الداخلي للهوية بكيفيات مختلفة، وذلك بإضفاء طابع الإستمرارية على الماضي وإدماج مدلول أومعاني جديدة في المحيط الهادي وتسجيل أعمالنا بواسطة إستعمال الأشياء و بإقتراح أشكال إيجابية للأفعال و بتسجيل وجودنا من خلال الأدوار و الوضعيات الإجتماعية.

(BOESCHE, 1980, P24)

3- دور الأنا و الذات في عملية الهوية:

يعتقد بعض الباحثين بأن مفهوم الهوية مرتبط بأعمال إريكسون و الذي كانت نظريته تقوم أساسا حول مفهومي الذات و الأنا .

حيث عملية الهوية حسبه هي مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقائه كشخصية متماسكة مع ماهيته وإستمرارية في تجربته الذاتية وواقعيته للأخر.

(ERIKSON, 1997, P74)

وعليه فإن الأنا تساعد الفرد على مراقبة تجربته للفعل، وهي تصاحبه خلال مراحل حياته، كما تساعد على التقمصات المختلفة.

أما الذات فهي تنبثق من التجارب التي تصبح الذات المضطربة فيها مؤقتا مندمجة بنجاحي مجموعة أدوار تضمن لها إعترافا إجتماعيا. (ERIKSON,1997,P75)

وتصورها مالوسكا على أن الشعور بالذات هو مختلف تصورات الشعور بالإستمرارية و بالتشابه وبالوحدة التي تميز الهوية.

إن تكوين الهوية على تجاوب الجانبين الذات و الأنا كمحددات للهوية حيث كل تغيير أو تجدد في الذات يتضمن بطريقة آلية تغييرا أو تجددا في الهوية، كما أن من كل إختلال في الذات يحدث إضطرابا في الهوية و فقداننا للأنا. (ibid, p225)

4- دور الغير:

يعمل المجتمع على تكوين الأفراد من خلال التنشئة الإجتماعية بحيث يصبح كل فرد يرى نفسه في سلوكيات الآخر و الذي يمثل بالنسبة له نقطة إستدلال قد يتعرف من خلالها عن صورته الحقيقية .

من هنا تبرز إذن أهمية الآخر في تكوين هوية الفرد، حيث تعتبر علاقة الفرد بالآخر وسيلة يعزز بها بهويته الذاتية ويبني بواسطتها صورته عن ذاته (laing,1971,p73)

كما تسعنا الإشارة هنا إلى وجود تلك العلاقة الإرتباطية بين الذات و الآخر التي تتلخص في التمثل الذهني عن الذات و تمثل الآخر عن نفس هذه الذات، بحيث يسمح هذا التمثل للفرد من تصحيح و إعادة تصحيح ذاتيته مع الإبقاء عليها .

إن التكامل الموجود بين الذات والآخر يعد أكثر من شرط، فهو يبني الشعور بالهوية الشخصية وهو ما يفسر إزدواجية الشعور بالذات لها و للغير. (rodriguez,1972, p5)

وبما أن الآخر يتمثل في الجماعة و التي تلعب دورا أساسيا في عملية الهوية و من هذا المنظور فإن بيسر يبين على أن هناك ثلاثة مراحل لعلمية التقمص داخل الجماعة وهي:

- عدم التفرقة: و تتميز بإرداته على تقليد سلوك و إتجاهات هذه الجماعة.

- التفرقة : أين يحاول الفرد أن يتميز من خلال إبراز خصوصيته.

- الهوية الحقيقية: أين يدرك الفرد تشابهه و إختلافه في الوقت ذاته مع الجماعة .

تؤكد أعمال بيسر دور الجماعات (كأخر) في بناء هوية الأفراد من خلال عملية التقمص أو إكتساب الهوية ، وقد تختلف هذه الجماعات بإختلاف الأدوار التي يلعبها الفرد فهو عضو داخل جماعة و فاعل داخل تنظيم و عليه يمكننا مبدئيا إفتراض إزدواجية مصدر تكوين هوية الفرد لهويته الإجتماعية من خلال الثقافة المجتمعية من جهة و ثقافة المؤسسة من جهة أخرى.(مسلم ، 2009 ، ص 111)

المبحث الرابع: خصائص الهوية.

إن تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد ، يقتضي العودة إلي جملة من العناصر، التي يمكن تصنيفها إلى المجموعات التالية: (ميكشيللي، 1993، ص20)

اولا: عناصر مادية وفيزيائية تشمل:

- الحيازات: الإسم، الآلات، والموضوعات الأموال والسكن والملابس.
- القدرات: القوة الإقتصادية و المالية والعقلية.
- التنظيمات المادية: التنظيم الإقليمي، نظام السكن، نظام الإتصالات الإنسانية
- الإنتماءات الفزيائية: الإنتماء الإجتماعي، التوزيعات الاجتماعية، والسمات المورفولوجية الأخرى المميزة .

ثانيا: عناصر تاريخية وتتضمن:

- الأصول التاريخية: الأسلاف، الولادة، الإسم، المبدعون، الإتحاد، القرابة، الخرافات الخاصة بالتكوين، الأبطال الاوائل.
- الأحداث التاريخية الهامة: المراحل الهامة في التطور، التحولات الأساسية، الآثار الفارقة، التربية والتنشئة الإجتماعية.
- الآثار التاريخية: العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبيع أو القوانين والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية.

ثالثاً: عناصر ثقافية نفسية وتتضمن:

-النظام الثقافي: المنطلقات الثقافية، العقائد، الأديان والرموز الثقافية، الإيديولوجيا ونظام القيم الثقافية، ثم أشكال التعبير المختلفة "فن، أدب".

- العناصر العقلية: النبرة إلى العالم، نقاط التقاطع الثقافية، الإتجاهات المغلقة، المعايير الجمعية، العادات الإجتماعية .

-النظام المعرفي: السمات النفسية الخاصة، إتجاهات نظام القيم . (ميكشيللي، 1993، ص21)

رابعاً: عناصر نفسية إجتماعية وتتضمن:

-أسس إجتماعية: إسم، مركز، عمر، جنس، مهنة، سلطة، واجبات، أدوار اجتماعية، نشاطات، إنتماءات اجتماعية.

- القيم الإجتماعية: الكفاءة، النوعية، التقديرات المختلفة.

- القدرات الخاصة بالمستقبل: القدرة والإمكانيات، الإثارة الاستراتيجية، التكيف، نمط السلوك (ميكشيللي، 1993، ص22)

المبحث الخامس: أسس الهوية.

وذلك دون توقف. ومن شأن ذلك تعزيز إتجاهات الرفض نحو الطفل الذي ينظر إليه من قبل العائلة كعبء لا يحتمل حيث يتوجب عليه أن يعتني بنفسه .

إن التوجه نحو الحياة من غير أطفال يشكل إحدى المنطلقات الأساسية لإنخفاض نسبة الولادات في الغرب. حيث يلاحظ أن الأسرة تقتصر على الطفل أو طفلين بالدرجة الأولى. وذلك لأن عمل الأبوين يطرح إشكالات تربوية معقدة خاصة بالأطفال. وهنا لابد من وضع الطفل عن مرضعة أو في دار الحضانة أوفي رعاية الوالدين. ومن أجل حماية الوضعية المهنية طرحت حلول عديدة. ولقد لاحظنا سابقا كيف تؤدي عملية إقصاء بعض الجماعات الإجتماعية إلى إنعدام الإحساس بالأمن الخاص بالهوية ، والذي من شأنه أن يعزز من مظاهر النزعة العدوانية وخاصة إذا كان الأمر يتعلق بهوية ذات طابع سلبي وذلك تحت تأثير الوسط الإجتماعي . (ميكشيلي ، 1993 ، ص16)

الهدم العاطفي:

كما بينا سابقا يمكن للأذى العاطفي أن يؤدي إلى تربية مجحفة وخاصة في إطار الأسر المتسلطة. ويمكن أن نجد ذلك في إطار التربية الكيبوتنتتر. (kibboutntize) كما يمكن ملاحظة ذلك على المستوى المهني عند العمال الذين تعرضوا لعملية إستلاب بتأثير ظروف عملهم الشاقة.

الهوية مركب من المعايير، الذي يسمح بتعريف موضوع أو شعور داخلي ما. و ينطوي الشعور بالهوية على مجموعة من المشاعر المختلفة، كالشعور بالوحدة، و التكامل، والانتماء، والقيمة، والإستقلال، والشعور بالثقة المبني على أساس من إرادة الوجود.

سنحاول فيمايلي أن ندرس مرجعيات الهوية، ونتفحص أصولها المختلفة وذلك على المستويات : الفردية، والجماعية، والثقافية. وفي النهاية ستكون لنا وقفة نعرف فيها الشعور بالهوية و نحدده.

1- مرجعيات الهوية :

يمكن القول، في البداية، أن الهوية مجموعة من السمات التي تسمح لنا بتعريف موضوع معين. وبناء على ذلك فإن التحديد الخارجي للهوية يكون بالبحث عن هذه السمات وتحديدها.

فهناك بعض المجالات التي لا يطرح فيها تعريف هوية الأشياء أية مشكلة أو صعوبة. وتلك هي حالة الأشياء المادية والفيزيائية عموما. إذ تتحدد هوية مركب كيميائي بالعناصر الأولية المكونة له، و بالعلاقات الأساسية التي تقوم بين هذه العناصر، و بالبنية التنظيمية الخاصة بالمركب. و بالإستناد إلى بعض خصائصه الأساسية مثل: الرائحة و الطعم إلخ، وإنطلاقا مما يطرأ على ذلك المركب من تغيرات وذلك عندما يوجد في وضعية أو وسط مباين لوسطه الطبيعي. وبناء على ذلك كله يمكن تحديد هوية سفينة حربية بالإستناد إلى مجموعة من السمات التي تميزها مثل : العام الذي دشنت فيه، قوة الحركات، حجم الحمولة، عدد فريق العمل، عدد البحارة، نوع السلاح، الدقة في الاصابة، وضع السفينة داخل الأسطول إلخ... ويمكن للقائمة الخاصة بالسمات المميزة أن تكون أكثر تعددا ووفرة.(ميكشيلي، 1993 ، ص 17)

وعلى خلاف ما تبين لنا أعلاه ليس من السهولة بمكان تحديد هوية الأشياء في المجال العلوم الطبيعية ولا سيما في مجال العلوم الإنسانية. وتعود صعوبة التحديد إلى التنوع الكبير في العناصر الأولية المكونة للمسائل الاجتماعية، وهي في أغلبها مفاهيم تنطلق من التجربة المعاشة، ومن نسق التصورات والأنماط السلوكية المتنوعة. ويضاف إلى ذلك حالة الفعاليات

الداخلية الخاصة بالموضوع المراد تحديده، وهي التي تفسح مجالا واسعا للدراسات والمناقشات العلمية الجادة.

عندما نريد تعريف هوية طفل ما، فإن ذلك يتطلب منا أن نواجه مجموعة من الخيارات اللانهائية الخاصة بالمعايير المحددة للهوية مثل: العمر ، الجنس، المقاس ، الوسط الثقافي، الوسط المدرسي، الإتجاهات، الإهتمامات ، العادات العقد النفسية، العلاقات العاطفية ، لنشاطات الرياضية ، وردود الفعل الخاصة به ... وعندما نريد أن نعرف وسطه العائلي فقط فإن ذلك يضعنا أيضا أمام إشكالية التحديد حيث يتطلب ذلك إستقصاء عدد المفاهيم السيكولوجية و السوسيولوجية . وينسحب ذلك على جملة الهويات الفرعية للهوية المعنية بالتحديد مثل : نظام العلاقات والنظام السيكولوجي الخاص بالسمات الخ...

وغني عن البيان أنه لا يمكن لنا أن نسرّد قائمة السمات الأساسية الخاصة بالهوية ، سواء كان ذلك في مجال الفيزياء أم في مجال العلوم الطبيعية أو في حقل العلوم الإنسانية . إذ تبين التجارب أن هناك تجددا في ظهور وضعيات وعناصر جديدة تكون أكثر أو أقل أهمية عند التحديد و التعريف. (ميكشيللي ، 1993، ص17)

ومن أجل تعريف موضوع ما يكفينا أن نعدد بعض سماته الأساسية ، وعندما يتوجب علينا أن نقدم تعريفا أكثر دقة يجب علينا أن نستوفي السمات الأساسية التي تسمح بالتمييز بين الموضوع المراد تعريفه والموضوعات الأخرى التي تجانسه بدرجة كبيرة .

فالسمات المطلوب تحديدها مرهونة إلى حد كبير بدرجة الدقة المطلوبة في تعريف الموضوع المعني . وذلك لأن أي تعريف يتم في إطار معرفي أو برغماتي . ولذلك فإن قائمة السمات المطلوبة تتحدد وفقا لدرجة الإستخدام المطلوب أو الدقة المنشودة للشيء المراد تعريفه. (ميكشيللي ، 1993، ص18)

ومن هذا المنطلق يمكن لكل سمة من السمات المعينة أن تعرف هي أيضا، وذلك يعني أن لكل سمة خصوصية تعرف بها فالأمواج الصوتية التي يصدرها محرك السفينة لها خصوصية تميزها عن هذه التي توجد في صوت الإنسان ، والتي تسمح لنا بالتعرف على السفينة أو على الإنسان المعني .

إن تعريف موضوع ما يتطلب معرفة محددة بخصائصه. فهناك مجموعة من الأشياء المتماثلة التي تنطوي على خصائص متجانسة. ولذلك يمكن للإنسان أن يكتفي بتحديد منظم يدل على معطيات التجانس في الأشياء. ويتم ذلك من خلال نموذج يشتمل على جملة من المنظمة في إطار كل واحد متكامل. ويسمح لنا مثل ذلك النموذج أن نمايز بين أشياء متباينة وخاصة هذه التي تعيننا بشكل مباشر.

ويمكن لنا القول في هذا الخصوص أن التحديدات التي تنطلق من معايير نموذجية تسمح لنا، عبر شبكة متقاطعة من الوحدات الأساسية، أن ندرك سريعا العناصر التي تشكل وحدة الهوية.

فالتعرف على الآخر عند الإنسان ، كما هو الحال عند الحيوانات ، يحدث عفويا ، وفي سياق فنوي ينطوي على إشارات خاصة . ويصدق ذلك عندما نتحدث عن الهوية الاجتماعية وعن أسس الهوية التي تتمثل في نسق من الرموز ذات الطابع الإدراكي والتي تتصل بالهويات الخارجية. (ميكشيلي ، 1993 ، ص19)

المبحث السادس : وظائف الهوية.

تتمثل أهم وظائف الهوية فيمايلي :

- ضمان الإستمرارية التاريخية للأمة إذ لا يمكن التشكيك في إنتماءاتها.
- تحقيق درجة عالية من التجانس و الإنسجام بين السكان في مختلف جهات الوطن الواحد.

- تمثل الهوية الجنسية و الشخصية الوطنية التي تحافظ على صورة الأمة أمام الأخرى، وذلك من خلال الحفاظ على الكيان المميز لتلك الأمة. (بولشعب، نقلا عن الموقع:

<http://www.aranthropos.com>)

- ضمان الإستمرارية التاريخية للأمة ويزداد الشعور بالأمة و الهوية و الإنتماء عادة في ظروف الإحتلال ، والخطر الخارجي ومختلف الأزمات التي تعصف بالأمم عادة، وبشكل لا يستثنى أحدا حينها لا يجد أفراد المجتمع سبيلا سوى الإلتفاف حول مقومات الهوية الواحد لإعادة اللحمة و التصدي الخارجي. (خليفة، 2003، ص178)

المبحث السابع: مقومات الهوية.

يعد موضوع الهوية و مقوماتها الأساسية من المواضيع المهمة ، لما لهذه العناصر من أهمية في حياة تطور كل شعب ، لما لهذه العناصر من أهمية في حياة تطور كل شعب ، فهي بمثابة الرواسخ الثابتة لهويتهم الوطنية ، بإعتبارهم القلب الذي يجمع أفراد المجتمع بجميع مكوناته المتباينة داخل روابط مشتركة تقوم على المواطنة و الولاء و الإنتماء لهذا الوطن ويقصد بالمقومات جل العناصر و المكونات التي تدخل في مفهوم و تكوين الهوية الوطنية بشكل عام .

وإذا رجعنا للهوية الجزائرية بشكل خاص ، دائما نرجع إلى الدستور الجزائري وإقراره بأهم مكونات الهوية الجزائرية ، والتي تعمل على أساسها لتحديد أهم المقومات الوطنية للدولة الجزائرية التي تحكم المجتمع الجزائري .

فحسب المادة (1) الجزائر جمهورية ديمقراطية شعبية ، وهي وحدة لا تتجزأ، وجاء في المادة (2): "الإسلام دين الدولة " وحسب المادة (3): "اللغة العربية هي اللغة الوطنية و الرسمية، وقد تضمنت المادة (4): " أن تمازيغت هي كذلك لغة وطنية ورسمية." (الدستور الجزائري، 2016، ص6).

إذن نستخلص أن أهم مقومات الهوية الوطنية هي : الدولة الجزائرية الإسلام دينها اللغة العربية وتمازيغت هما لغتا الدولة .

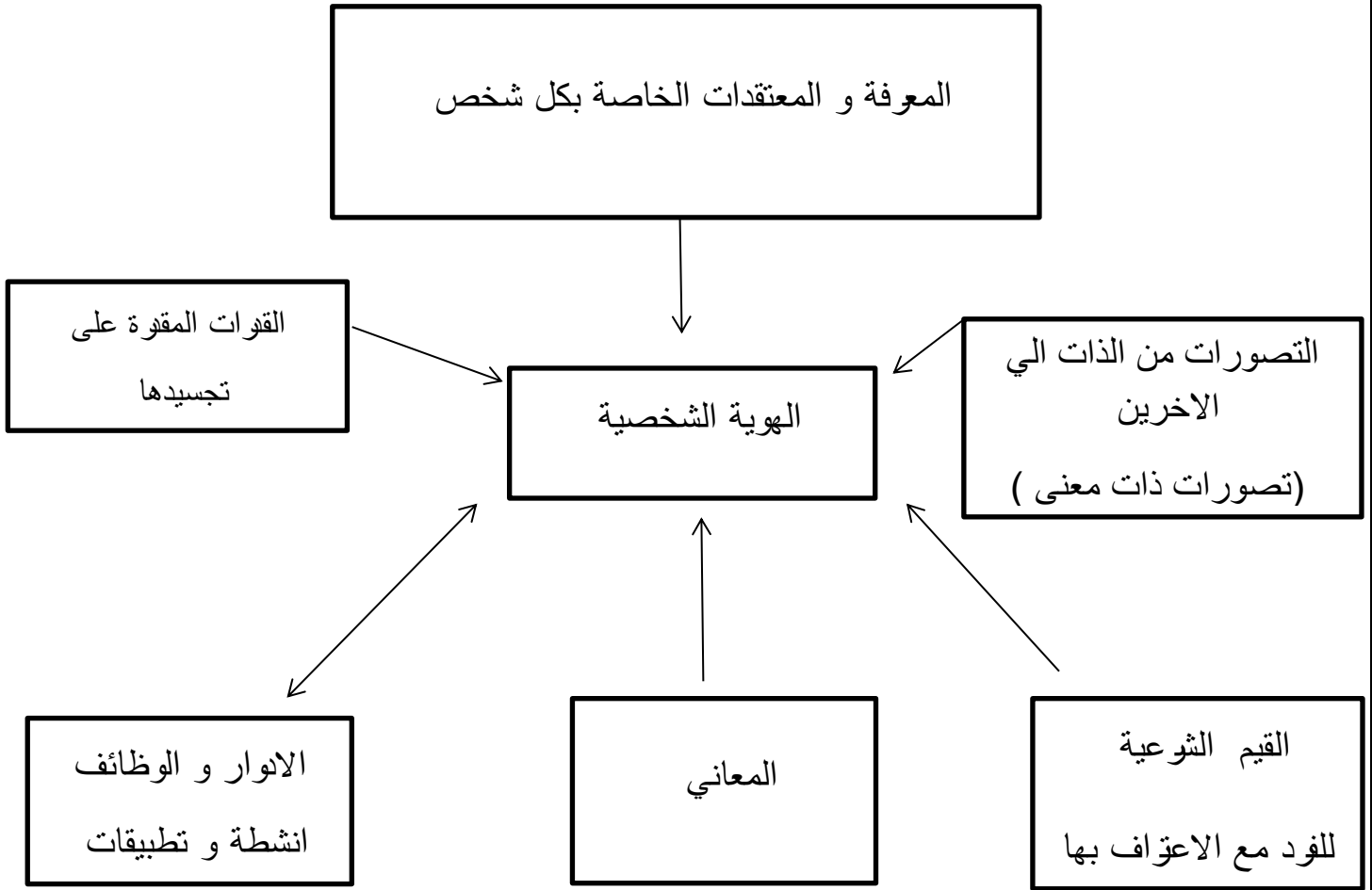
وقد تم إقرار مقومات الهوية الوطنية ليس في الدستور الجزائري لسنة (2016)، بل حتى من طرف الجمعيات الفاعلة أثناء الثورة الجزائرية ، محاولين الدفاع عنها بترسيخها داخل المجتمع الجزائري ، ومن بين هذه الجمعيات جمعية العلماء المسلمين في ندائها للشعب الجزائري في : 21 أوت 1962: نحن بحاجة لإدراك شخصية الجزائر وأن ننشأها من

جديد، نحن جزائريون وهذا يعني أننا شعب يملك شخصية خاصة، هذه الشخصية ظهرت في الدين اللغة، والتقاليد والعادات، وأخيرا في (SCAGNETTI,2003, P4,P5) التاريخ .

وبهذا الطرح نخرج على شخصية الجزائرية التي يجب أن يدركها الشباب الجزائري ويشعر بها " هو " تتشكل الهوية عبر مراحل بداية بالتنشئة الأسرية و القيم المختلفة لتتكون الهوية وسماتها الضرورية وفق المجتمع الجزائري ومتطلباته ، وتتجسد في العامل الديني، العامل اللغوي و العامل التاريخي كذلك قدرته الشخصية للاعتراف بهذه المقومات من خلال أدائه لأدواره ووظائفه و أنشطته الاجتماعية المختلفة.

فعلاقة الهوية بالشخصية هي علاقة إدراك الفرد لذاته ، ولقد عرف هذا المفهوم شيوعا في الدراسات السيكولوجية حيث عرفها بيار تاب (1976) بأنها المسافة التي يقطعها الفرد بين محاولة التميز عن الآخرين وإضطراره للتطابق معهم، إنها جهد دائم لتوحيد أليات الذات وإنسجامها الداخلي تبطل ضرورات قوالب الثقافة التي يعيشها الفرد و المجتمع الذي ننشأ فيه، ذلك الإبطال نفسه هو الذي يدفعه لتحديد تميزه ورسم حدود هويته الشخصية، وتتواصل عملية الإبطال والإثبات والعودة إلى الإثبات مدى الحياة ،حيث أصبح مفهوم الهوية الشخصية، يستخدم للتعبير عن الهوية الاجتماعية والهوية الثقافية والعرقية، كلها مصطلحات تشير إلى توحيد الذات مع وضع اجتماعي معين. (وازي،2012، ص 98)

شكل رقم (01): يوضح العوامل التي تتدخل في تشكيل الهوية الشخصية



(المصدر : وازي ، 2012، ص98)

حسب "بيار تاب" في الشكل اعلاه والذي يوضح أهم العوامل المكونة لهوية الشخصية ، التي تتلخص في معرفة الفرد لمعتقداته ومعانيه الخاصة بمجتمعه التي تنبع من تصوراته الذاتية للآخرين، وقيامه بأدواره ووظائفه ... إلى جانب كل ذلك إعتراف الفرد بكل القيم الشرعية .

مما سبق جل هذه العوامل تم التطرق لها كشعارات من طرف الرئيس "هوارى بومدين" رحمها الله في قوله : " مكونات شخصيتنا هي : اللغة، الدين، الثقافة، هي نفس المكونات التي حاول الإستعمار العبث بها طوال أكثر من قرن ، حاول أن يبعدها عن طبيعتها أو يفسدها.

(SCAGNETTI, 2003 ,p5)

إذن من خلال ما تم التطرق له سنخرج على بعض مقومات الهوية فيمايلي :

1.4. الوطن : الذي ينطلق من الأرض، أي من المكان وما يرتبط به من زمان يعكس تاريخه ليشمل مختلف العناصر الطبيعية و البشرية عنها من أوضاع سياسية وإقتصادية و إجتماعية و أنماط سلوكية . (الجراري، نقل الموقع <http://www.abbesjirari.com>)

والوطن بالنسبة للهوية الجزائرية هو رقعة جغرافية ذات حدود معلومة ينتمي إليها الشعب الجزائري، ويرتبط بها ارتباطا عاطفيا واجتماعيا، سياسيا، ثقافيا، إقتصاديا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الوطنية دولة عربية تقوم على ثوابت وطنية هي: الإسلام و العروبة و الأمازيغية و الأرض و التاريخ الطويل و الثقافة المشتركة التي تجمع الأمة الجزائرية تطل الجزائر على أكثر من نصف الجهة الجنوبية الغربية للبحر المتوسط و تحد سبع بلدان في إفريقيا ، تعد ملتقى الطرق لثلاث قارات .

(www.algerianembassy-kuwait.com)

2.4. الدين : الدين هو من أهم العناصر التي تشكل و تقوم عليها الهوية وثقافة المجتمعات، وتبدو أهميته في تشكيل فكر الناس و سلوكهم في أنه دعوة لا تخاطب عقلية الإنسان فقط، وإنما تخاطب أيضا ضميره ووجدانه ، لذلك فليس غريبا أن يكون الدين أو المذهب الديني عنصر أساسيا في تكوين الطابع القومي ، ذلك لأن الدين يولد نوعا من الوحدة في شعور الأفراد الذين ينتمون إليه، ويثير في نفوسهم بعض العواطف و النزعات الخاصة التي تؤثر في أعمالهم ، فالدين من هذه الوجهة من أهم الروابط الإجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض . (عطية، 2009 ، ص44)

وأكد "محمد عمارة" في كتابه "مخاطر العولمة" صفحة:07،06 أن الإسلام منذ أن تديننت به أغلبية هذه الأمة قد أصبح هو الهوية الممثلة لهوية لأصالة ثقافة هذه الأمة ، فهو الذي

طبع ويطبع، وصبغ ويصبغ ثقافتها بطابعه وصبغته ... إن ثقافتنا إسلامية الهوية، وأن معيار الدخول و الخروج في ميدان ثقافتنا و القبول و الرفض فيها هو المعيار الاسلامي .

فكما تمثل اللغة عامل من عوامل الهوية الوطنية فإن الإسلام هو أحد دعائم القومية الشخصية الجزائرية فكما يقول "صموئيل هنتغتون" عن أهمية الدين بالنسبة للهوية : " فالناس يعرفون أنفسهم من خلال النسب والدين و اللغة و التاريخ و القيم و العادات و المؤسسات الإجتماعية، ويتطابقون مع الجماعات الثقافية قبائل وجماعات وثنية مجتمعات دينية "، هنا يبين أهمية عنصر الدين كمقوم ومركب للقومية الوطنية ، والتي تكسب الشعب حصانة قوية ضد كل محاولات الإنصهار و الذوبان مهما كان مصدر و طبيعتها.

يوضح "مالك بن نبي" أن من شروط النهضة : الإنسان و التراب و الوقت ، ولا يمكنها أن تحدث أثرا و لا أن تجلب للبشرية تحضرا ورقيا ما لم يكن هناك عنصر حاسم في الدفع بهذه الثلاثة إلى ميدان الأعمار و الشهود، هذا العنصر اللاحم المركب لشتات العناصر لن يكون أبدل سوى الدين بمفهومه الواسع عند كل الأمم، إن الأمم إما أن تكون مجموعة بشرية وأكواما من الناس لا ينتظمون في نظام ، ولا يعلمون لمقصد إنساني ، وإما أن تجتمع على روابط ترصها في العمل الذي ترومه و تكدح من أجله، ولا يمكن بحال أن تنشأ حضارة في غيبة الدين، فيقول : " فالعلاقة الروحية بين الله وبين الإنسان هي التي تلد العلاقة الإجتماعية ، وهذه بدورها تربط ما بين الإنسان و أخيه الإنسان."

(كافي، نقلا عن الموقع : [www. Binabi.net](http://www.Binabi.net))

فالحضارة هي المظهر المادي للثقافة ، الثقافة هي المظهر العقلي للحضارة. (همشري ،

2003، ص191)

وبإزدواجية الحضارة و الثقافة تتكون هوية مميزة لكل مجتمع عن الآخر ، والدين الإسلامي هو البصمة المميزة لكل من الحضارة والثقافة ، ومن ثمة هوية إسلامية ، فالمبادئ و القيم الحضارية تمثل هوية المجتمعات العربية عن الغربية .

3.4 .اللغة:

يقول "مالك بن نبي" في اللغة " أنه لم تعرف البشرية شعبا تطور بغير لغته."

هي وسيلة الإنسان لربط العلاقات ، اللغة تسمح للإنسان بأن يعبر عن أفكاره من طرف عدد كبير من الأفراد ، مثال : الإنجليزية ، الروسية ، الإسبانية ، العربية ... اللغة هي وسيلة أو عنصر تقارب بين الناس ، تحت التنوع اللغوي واللهجات لكي تصبح أية أمة متحدة ومنظمة يجب أن تمتلك لغة وطنية لغتنا الوطنية هي العربية، هي لغة ديننا ، ثقافتنا و ماضينا التاريخي. (hanech, 1990, 309)

تعتبر اللغة وعاء الثقافة لأنها تشتمل على تاريخ الأمة وعلى أدبها من نثر وشعر، وعلى تراثها الفكري من علوم ومعارف، ولذا فهي العنصر الأهم من العناصر البنائية لثقافة الأمة وهي التي تهب الفرد إنتمائيه الحقيقي إلى مجتمعه القومي، وهي التي تجعل لكل مجتمع كيانه الثقافي و الحضاري الذي يميزه عن سائر القوميات .

(عطية، 2009، ص46)

لقد رسخت اللغة الهوية العربية منذ الأزل، كيف لا وهي لغة القرآن الكريم، و لغة التراث العربي الأصيل، منبع الثقافة و الحضارة العربية الإسلامية.

وقد حافظت اللغة العربية على إستمرارية أمة عربية لها إمتداد جغرافي واحد، وتاريخ مشترك واحد وتطلعات مستقبلية واحدة ، ولهذا فالأهم التي لم تكن تملك وحدة اللغة تفتتت وإنهارت، لأن العقل كان فيها منقسما على ذاته، و الفكر كان فيها مغتربا عن واقعه.

ففي العصور الوسطى الإسلامية كانت اللغة العربية لغة كوكبية يهتم بها و يتعلمها كان من أراد أن يكون له العلم و المعرفة ، وقد عبر ذلك أسقف قرطبة عام (1492) بقوله : الشباب النابه منصرف الآن إلى تعلم اللغة و الأدب العربيين ، يا للهول لقد نسوا حتى لغتهم، ولن تجد بين الألف منهم واحدا يستطيع كتابة خطاب باللغة اللاتينية ، بينما تجد منهم عددا كبيرا لا يحصى ولا يتكلم اللغة العربية بطلاقة و يقرض الشعر أحسن من العرب أنفسهم ". (عيد، 2001، ص122)

فاللغة العربية لغة سامية وراقية تعمل على خلق نمط تواصل و تفاعل بين أفراد المجتمع الواحد.

يبرز "عبد الحميد بن باديس" دور اللغة في توحيد الكيان بقوله "تكاد لا تخلص أمة من الأمم لعرق واحد"، وتكاد لا تكون أمة من الأمم لا تتكلم بلسان واحد ، فليس الذي يكون الأمة ويربط أجزائها ويوجد شعورها ويوجهها إلى غايتها هو هبوطها من سلالة واحدة، وإنما الذي يفعل ذلك هو تكلمها بلسان واحد". ([www. Djelfa-info.com](http://www.Djelfa-info.com))

فاللغة العربية أساسية في جمع وحدة المجتمع الجزائري باختلاف الأعراق واللهجات الموجودة فيه، فهو مجتمع متنوع، لكن هذا التنوع لم يمنع من أن يجعل اللغة العربية هي العامل و الرابط الذي يربطهم ، مما يمكنهم من التقاهم و الخطاب بلغة واحدة فيما بينهم ، إلى جانب اللغة الأمازيغية اللغة الثانية الوطنية بالدولة الجزائرية.

لطالما لاحظ المؤرخون المسلمون وجود إختلاف لساني كبير بين اللغات الأمازيغية العربية ساهم في بقاء عملية التعريب التي أعقبت إنتشار الدين الإسلامي والتي وإرتكزت أساسا في الأمصار العربية الجديدة في المنطقة، يلاحظ ابن خلدون بخصوص البربر (سكان شمال إفريقيا) و علاقتهم بالعرب وجود هذا الإختلاف حيث يقول : و"الحق الذي تشهد به

المواطن: (البعد الجغرافي) و العجمة (الإختلاف اللغوي) أنهم بمعزل عن العرب وقبله "علق المقدسي " على اللغات الأمازيغية بالقول: "... أما البربرية فلا يستطيع فهمها أصلا ...".

هذا البعد الكبير الموجود بين اللغات الأمازيغية المحلية و اللغة العربية ساهم بشكل كبير في إعاقة عملية التعريب السريع التي عرفتها بعض المناطق مثل : الشام و العراق، حيث كان للقرابة اللغوية الكبيرة هناك ما بين اللغات السامية من آرامية و بابلية وسريانية، وبين اللغة العربية، في تسريع عملية التعريب، تلك المناطق تعريبا كاملا، في حين أن الإختلاف اللغوي الكبير رغم الجذور الأفروآسيوية المشتركة بين اللغة العربية واللغات الأمازيغية، جعل عملية التعريب التي عرفتھا المنطقة عملية بطيئة ممتدة زمنيا وغير مكتملة خاصة في المناطق الجبلية و تلك الغربية البعيدة جغرافيا عن المشرق (المغرب،الجزائر) (الكوحي 2014، ص220، ص 221)

رغم ذلك، تشكل اللغة وعملية إستعمالها عند جميع أفراد الأمة وسيط تتم عن طريقه مختلف العلاقات الإجتماعية دور عظيم في تكوين القومية و تحديد الطابع القومي، فهي أهم الروابط المعنوية التي تربط الفرد بغيره من الناس، حيث أنها واسطة التفاهم بين الأفراد، فضلا على أنها آلة التفكير، وذلك لأن اللفظ اللغوي ينطوي على معنى أو فكرة أو عاطفة، لذلك فالكلمة هي معنى يحرك الفكر أو دافع يحرك السلوك، ومن وحدة اللغة تتحقق وحدة التفكير ووحدة السلوك بين الأفراد، ومن ثم يتحقق التماسك ومن ثم فاللغة التي ينشأ عليها الإنسان وتكيف تفكيره بكيفيات خاصة تمثل أيضا واسطة لنقل الأفكار والمكتسبات من الأسلاف إلى الأكلاف. (عطية، 2009، ص46)

تعد اللغة العربية والأمازيغية لغات رسمية للدولة و للجزائريين بإعتبارهما رصيда مشتركا لجميع أبناء الوطن دون إستثناء معتمدين عليهما في التدريس على جميع المستويات فكلاهما أداة للتواصل بين فئات المجتمع إلى جانب اللهجات المحلية.

إن اللغة العربية هي علامة مميزة للهوية يمكن لها أن تأسس جيدا خاصة عندما تكون اللغة تعريف لمجموعة إجتماعية، كما يؤكد ذلك بشكل صحيح "سليكوكو" هذه الوضعية السياسية التي تتعارض مع تلك التي تقلل من الدور التداخلي للعوامل السياسة بوضع قيمة كبيرة للميكانيزمات والعوامل المتبادلة التي تحكم هذا العالم المغلق، من هذا المنظور اللغة يمكن لها أن تستعمل كنواة دائمة و مؤكدة للهوية الوطنية، بالأخص في الظروف غير الثابتة، والتي تميز مجتمعنا الجزائري، إذن اللغة لا يمكن أن تكون مضبوطة بشكل مستقل عن الموروث الثقافي الإيديولوجي و الجمالي الذي تحمله بطريقة أو بأخرى، بالعكس اللغة لا تستعمل للتواصل فقط، بل للتواجد أيضا والمفكر "جاك بارك" يشرح الارتباط العميق للغة مع الهوية، فالإنسان يحاول دائما الدفاع و حماية لغته ، ليس فقط كوسيلة للإتصال، ولكن كعربون لهويته و لإنتمائه للمجموعة، إن الخطاب حول الهوية الوطنية يستلزم حوار متماسك و بدون نهاية. (DRIDI, 2007, P14)

ولقد ذهب خولة طالب ابراهيمي إلى أبعد من ذلك حين إعتبرت اللغة أداة يتحقق بها الإندماج الإجتماعي للفرد، وبناء ذاته الإجتماعية، وهي التي تضعه في صلة بالغير وتجعله يخطر في سيرورة مزدوجة ،حين يعترف الفرد بالهوية ، وينتمي إلى زمرة إجتماعية معينة لغوية أو ما يسمى بالجماعة اللغوية في المجتمع الجزائري ذو تركيبة معقدة .

(وازوي، 2012، ص 101)

إن فحص الوضعية اللغوية الجزائرية أفضى إلى وجود ثلاث لغات هي :العربية بنوعيتها: العربية الفصحى و العامية البربرية الأمازيغية بإستعمالاتها العامية الكثيرة، الشاوية، التارغية، القبائلية المزابية ... وهي مختلفة عن بعضها البعض ، أخيرا الفرنسية، إنتشار هذه اللغات واللهجات هو أيضا جغرافيا و مهنيا، هذه الوضعية معقدة جدا بسبب الثالوث اللهجة العربية الأمازيغية، كلها عبارة عن ذرات للتعدد و التنوع في اللهجات الإقليمية و التي تشكل تقريبا إستمرارية دائمة، بينما الفرنسية دائمة الحضور. (DRIDI, 2007, P16)

و بالرغم من ضرورة و أهمية اللغة في توحيد المجتمع، و ترسيخ هويته العربية، فإن هذا لا يعني عدم إمكانية نهوض دولة موحدة يستعمل أفرادها أكثر من لغة واحدة ، شرط المحافظة على اللغة العربية.

4.4 . التاريخ :

يعد التاريخ بمثابة شعور الأمة وذاكراتها، إذا كانت اللغة روح الأمة و حياتها ومحورها قوميتها وعمودها الفقري ، فلا تكون الأمة شخصيتها إلا بواسطة تاريخها الخاص ، وإذا كانت لكل الأمة هويتها أو نظامها الذي ينمو و يتطور بفعل ظروف الزمان والمكان جميعا، أو بفعل جملة الأحداث التي يمر بها الفرد والمجتمع على حد سواء ، فإن التاريخ سيشكل الروابط القائمة بين أفراد المجتمع الواحد في جانب و بين المجتمع و غيره من المجتمعات من جانب آخر. (عطية، 2009، ص47، ص48)

إن العمق التاريخي للمجتمع الجزائري الذي يمتد من العهد النوميدي إلى الفتح الإسلامي و ظهور الدولة الوطنية الأولى الا وهي الدولة الرستمية ، ومن بعدها الحمادية و الزيانية ودخول الجزائر في عهود جديدة تحت قيادة العثمانيين ، وبدايات ظهور الوعي الوطني في الحقبة الإستعمارية الفرنسية وتأسيس الدولة الجزائرية الحديثة في عهد الأمير عبد القادر من خلال الحفاظ على مقومات الهوية: الإسلام، اللغة العربية و البعد الأمازيغي وخوض حرب تحريرية من أعتى الحروب أرحت لهوية جديدة كتبت بدماء الشهداء الأبرار. (الشاذلي، 2011، ص131)

إن يمثل التاريخ مرآة الهوية الجزائرية، تاريخ نضال ودفاع الوطن، وأهم المقومات الشخصية الممثلة للمجتمع المدني، فهو عامل توحيد وجمع بين الجزائريين، يقول " عبد الحميد بن باديس" إن هذه الأمة الجزائرية ليست هي فرنسا ولا يمكن أن تكون فرنسا، ولا تستطيع أن تصير فرنسا و لو أرادت، بل هي أمة بعيدة عن فرنسا كل البعد في لغتها

وأخلاقها، وفي عنصريتها وفي دينها، ولا تريد أن تندمج، ولها وطن محدود هو الوطن الجزائري، بحدوده الحالية المعروفة، فتحدد وحدة اللغة، الفكر والأدب والعادات والتقاليد، القيم بوحدة التاريخ، فجل العناصر السابقة نتيجة إلتحامها بالعامل التاريخي المكون للهوية.

لذا فإن العامل التاريخي من أهم عوامل تشكيل القومية، فهو الذي يصنع وجدان الأمة ويكون ضميرها ويحدد فلسفتها ويبلور أهدافها، ولكي تكون جماعة من الناس أمة يجب أن تنصهر أولا في بوتقة التاريخ الذي يوجد بين الأهداف، وينمي الإحساس بالإنتماء.

(عطية ، 2009 ، ص 48)

المبحث الثامن: أزمت الهوية ومشكلاتها

يمكن تعريف الهوية، الآن، بوصفها منظومة من المعطيات المادية، والمعنوية، والإجتماعية، التي تتطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفية. ولكن لا يمكن لمثل هذه المنظومة أن تكون في حيز الوجود ما لم يكن هناك شيء ما يعطيها وحدتها ومعناها، ويتمثل ذلك في الروح الداخلية التي تتطوي على خاصة الإحساس بالهوية والشعور بها.

فالإحساس بالهوية مركب من المشاعر المادية، ومركب من مشاعر الإنتماء، والتكامل، والإحساس بالإستمرارية الزمنية، والتنوع، والقيم، والإستقلال، والثقة بالنفس، والإحساس بالوجود، ومن هنا يمكن القول بأن أزمت الهوية تولد تحت تأثير عمليات كادت تنال جانباً، أو جوانب متعددة، من مشاعر الإنسان. (ميكشيللي، 1993، ص131)

فالهوية ليست شيئاً جامداً، بل هي حقيقة تتطور وفقاً لمنطقها الخاص الذي يتجسد في عمليات التقمص والتمثل والإصطفاء. وهي في سياق تطورها تتحدد على نحو تدريجي، وتعيد تنظيم نفسها، وتتغير من غير توقف وذلك إلى حد تكون فيه قادرة على تحديد خصوصية الكائن الإنساني، وهي تتطوي على دينامية داخلية مماثلة لمنظومة العمليات المعرفية والعقلية التي تشكل منطلقات الإحساس بالهوية، وشأنها في ذلك شأنمركب تكاملي يتجاوز مراحل نموه. (ميكشيللي، 1993، ص132)

ولقد لاحظنا كيف يمكن لبعض المراحل الهامة في تكون الهوية وتطورها أن يترك بصماته التي لا تمحى أبداً مثل مرحلة الطفولة عند الإنسان، أو إحدى المراحل الهامة والتاريخية من مراحل تكون الجماعة، هذا ويمكن للهوية أن تتعرض من غير أدنى شك إلى صدمات عاطفية وتتجاوزها: مثل الصدمات النفسية العاطفية الفردية، أو الجمعية، أو الثقافية. (ميكشيللي، 1993، ص131)

فالهوية المتكاملة هي الهوية التي تمتلك ديناميتها الداخلية وتسعى إلى تأكيد وجودها وتحقيق ذاتها، وفقاً للكيفيات التي يسمح بها الوسط المحيط. وكما هو الحال بالنسبة لمختلف صيغ التكيف الحيوي وأشكاله، توجد هناك حدود مرسومة وبالتالي فإن تجاوزها يعني الوقوع في دائرة الأعراض المرضية والتحديات النكوصية أو المبالغاة الدفاعية أو الأعراض ذات البعد الإضطهادي، فالهوية هي في واقع الحال كيان يتطور ويمر في مراحل بنائية، وهي كيان يتكامل ويتجه نحو وضعية النضج والتكامل. (ميكشيللي، 1993، ص132)

إن مفهوم الهوية الناضجة (**Maturité d'identité**) مفهوم خضع للدراسة والبحث. ومع ذلك فإن مثل ذلك المفهوم يعد أساساً إذ يساعد على فهم تجليات العديد من أزومات الهوية وإشكالياتها، وهي إشكاليات تظهر في مراحل النمو ومستوياته، والتي يمكن لها أن تتجلى كردود أفعال لهويات لم تستطع أن تعلق إلى مستوى النصح والتكامل.

فالهوية الراشدة هي الهوية التي إستطاعت فيها مشاعر الإحساس بالهوية أن تتطور على نحو متوازن. ومثل ذلك التطور المتوازن يعطي الحاضر دلالاته ومعناه، ويسمح لحامل الهوية بالإستفادة من التجربة المعاشة، ويمكنه من مراقبة الذات، ويسهل عملية التكيف والمبادرة، والإحساس بالمسؤولية والتكامل والوحدة، والقدرة على العطاء والإدراك، وإمكانية الفعل اللامركزي، ومعرفة الغير، والقدرة على التعبير (P. Osterriethe). (ميكشيللي، 1993، ص132)

فالقدرة على تجاوز المشكلات التي أفرزها تاريخ التطور الفردي، أو الجماعي، وعلى تجاوز شروط الخبرة السلبية، تشكل خاصة الهوية المتكاملة، وذلك يعني أن الهوية الناضجة هي الهوية القادرة على تحقيق الإنسجام والتكامل مع الأنظمة المعرفية والثقافية المعطاة. (ميكشيللي، 1993، ص132)

وإنطلاقاً من المشاعر الأولية، الخاصة بالثقة والتكامل، تكون الهوية الناضجة قادرة على تحقيق التكامل بين التجارب الجديدة، وعلى خلق تجارب جديدة دون إنقطاع، والتي تشكل منطلق هوية دائمة التجدد. (ميكشيللي، 1993، ص132)

لقد إستطاعت الدراسات التجريبية حول ديناميات الجماعات أن نبين، بوضوح، مراحل تكون الجماعات الناضجة. إن تجمع أشخاص من الراشدين لا يشكل جماعة أو جماعة متكاملة بالضرورة. إذ يوجد إحساس بالقلق في بداية تشكل الجماعة، وهو إحساس يسيطر على جميع أفراد الجماعة، وينشأ من إحساس كل فرد بالوضعية الجديدة للجماعة. وتدرجياً يبدأ إحساس المشاركة بالنمو، والذي يتمثل في إحساس جمعي بالثقة بين أفراد الجماعة، وبناء على معطيات ذلك الإحساس بالثقة تستطيع الجماعة أن تحدد وظيفة ودور كل فرد من أفرادها. وهي تستطيع أن تعدد العلاقات الموجودة في داخلها وأن تعمل على تنظيمها، وبالتالي فإن الوعي الجمعي بالمظاهر الإنفعالية والعاطفية أمر ممكن، حيث يقوم ذلك الوعي بعملية تشريط الإستقلالية النهائية للجماعة. ومن هنا يمكن تحديد شروط نضج الهوية، وهي شروط مادية ونفسية وثقافية وإجتماعية، تسمح في مجموعها لمشاعر الهوية أن تولد وتتكون. (ميكشيللي، 1993، ص133)

سنعمل فيما يلي على دراسة بعض أسباب أزمات الهوية ولاسيما الوضعيات الأساسية للمظاهر المرضية التي يشكل موضوع تقصيائنا. حيث سنعمل على إستجلاء ردود الأفعال الأساسية التي يبديها الأفراد أو هذه التي تظهر داخل الجماعات أو الثقافات عندما تتعرض هويتها للتهديد أو الخطر. (ميكشيللي، 1993، ص133)

المبحث التاسع: إستراتيجيات الهوية

باعتبار الهوية مجموعة التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و تلك التي يحملها الآخرون عنه، فهي تحاول إثبات ذاتيتها من خلال محيطها الداخلي و الخارجي، و لذلك يمكننا أن نجد للهويات مجموعة من الأشكال المختلفة و التي تتراوح بين الدفاع و الهروب.

1-هوية الواجهة:

تعني تظاهر الفرد بهوية أخرى غير تلك التي هو عليها فعلا، في محاولة منه إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين، و التي تظهر غالبا عند الإحساس بالرفض من طرف الآخري، وهي ظرفية أو مستمرة تعالج موقفا ما. (مسلم، 2009، ص 135)

يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة الفرد التمتع بمجموعة من الميزات يظنها إيجابية في نظر الآخر، حيث تعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.

2-إختيار الهوية السلبية:

عند إحساس الفرد بفقدان الهوية، يلجأ إلى إختيار الهوية السلبية (مسلم، 2009، ص138)، حيث يحاول إسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها على الآخر، ليحس هو بالأمان، و هو ما يسميه إريكسون بتفكك الأنا، حيث النتيجة الحتمية فقدان الهوية و التي حاول الفرد صاحب الهوية السلبية تفاديها.

3-الهوية في الموقف الدفاعي:

تتبلور الوضعية الدفاعية للهوية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الآخرين، حيث أشارت بعض الدراسات الأنثربولوجية إلى أن هذا الشعور قد يدفع البعض إلى الإنتحار الفردي أو الجماعي (مسلم، 2009 ، ص139)، أما البعض الآخر فيفضل الإبتعاد

الإجتماعي لتقادي التأثير السلبي و بالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك (MUCCHIELLI, 1986, P116) و هو ما أشارت إليه بعض الأبحاث السوسيولوجية.

و في حالات أخرى قد نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات والانتقادات الموجهة إليهم، إما على مستوى الأفراد أو الجماعات و هو ما يعرف بعدم إحساس المجموعة Apathie groupale على حد تعبير اريكسون.

4-الهوية في المواقف الهجومية العدوانية

يظهر إختيار هذه الإستراتيجية كرد فعل حين لا تتفع الإستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد بإعتراف الآخر بهويته من خلال إستعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات المخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة و إستمرارية الهوية. (مسلم، 2009، ص142)

خلاصة الفصل :

تعددت مفاهيم و تعاريف الهوية كما أن البعض قال: إن الهوية هي الإعلاء من شأن الفرد، و أن البعض قال : إن الهوية تعرف على ماهي إلا بطاقة التعريف ومعنى عن الشخص وإثبات للشخصية ، كما أن البعض ينظر للهوية من منظور وجانب آخر ، وذلك بإعتقاده أنها الوعي بالذات الإجتماعية بالإضافة إلى الذات الثقافية ، كما أنها تعتبر متحولة وذلك حسب الواقع ولا تعتبر ثابتة بمنظور أحادي ، كما أن الهوية أيضا إعتبرت بأنها الخصوصية الذاتية ، كما أنها تعتبر ثقافة للفرد، وللغة وعرقه وعقيدته بالإضافة إلى حضارته و تاريخه، كما أن الهوية هي التي يمتلكها الفرد بعد تعدي سن البلوغ المقرر حسب كل دولة ، فيمكن أن يستحوذ الفرد على هوية وهي متطلب إجباري وذلك لإثبات الشخصية أيا كانت ، و بأي مكان، كما أن الهوية تحتوي على العديد من النقاط التعريفية في تذكر الموقع الجغرافي بالإضافة إلى تاريخ الميلاد والديانة، كما أنها تذكر الإسم والرقم الوطني وهما أساس التعريف لدى الشخص.

الفصل الثاني : مدخل إلى الهوية الثقافية

تمهيد

المبحث الاول: مفهوم الهوية الثقافية.

المبحث الثاني: مقومات الهوية الثقافية

المبحث الثالث: مصادر تشكيل الهوية الثقافية.

المبحث الرابع: المحددات العامة للهوية الثقافية.

المبحث الخامس: أنواع الهوية الثقافية

المبحث السادس: مقاربات النظرية للهوية الثقافية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن البحث في إشكالية الهوية والهوية الثقافية بشكل خاص ومسار تكوينها والنظر في وظيفتها، وفي تفسيرها لمختلف الأوضاع والإختلافات السياسية والإجتماعية والإقتصادية، هو بالضرورة، بحث سوسيولوجي وأنثروبولوجي بأبعاد نفسية سيكولوجية ومرجعية فلسفية، لذلك نجد الكثير من الباحثين في مجال هذه العلوم يهتمون بهذه المسألة، لما تعرفه من تحديات، وتحولات متناقضة، وصراعات في ظل ما تعيشه المجتمعات من عولمة، ونزعة عرقية، وتهجين، وهجرات.. والكثير من المظاهر المؤثرة فيها، ولمعالجة هذا الموضوع ينطلق البحث من الإشكالية التالية: متى ظهر مفهوم الهوية وكيف أعيد بعثه بأوروبا الحديثة في حقول البحث في العلوم الإجتماعية؟ . ويهدف البحث إلى إبراز حقيقة أن فهم مسألة "الهوية" في الوقت الراهن لا يأتي إلا من خلال العودة إلى الأسس الفلسفية والتيارات الفكرية المصاحبة لنشأة المفهوم. وأن إعادة بعثه في التاريخ الحديث مرتبطة بمعالجته في حقول بحث العلوم الإجتماعية ضمن أنساق إجتماعية وثقافية وسياسية محددة.

المبحث الأول: مفهوم الهوية الثقافية

لقد شاعت فكرة الهوية منذ القدم لدى المجتمعات نتيجة لإختلاف ما أنتجته من فكر، وطورته من أدوات، وشرعته من قوانين ومبادئ لإدارة أمورها، إلا أن مفهوم الهوية يعد من المفاهيم الحديثة التي ظهرت عقب الثورة الفرنسية وإرتبط نشأته بنظريات علم الاجتماع التي ربطت الهوية بالإنتماء للجماعة (الربيعاني، 2017، ص2)، ومن خلال قراءة بعض الأدبيات المتعلقة بالهوية، تبين أنه لا يوجد تعريف محدد لمفهوم الهوية ، وذلك بسبب تعدد المدارس الفكرية التي تناولته، بالإضافة إلى سعته وشموليته، حيث تشارك في تكوينه متغيرات متعددة، وخاصة المتغيرات الاجتماعية التي تطرأ وتؤثر في الفكر، وعلى الرغم من أن لمفهوم الهوية دلالاته اللغوية، وإستخداماته الفلسفية والاجتماعية والنفسية والثقافية، إلا أن معظم المجالات التي تناولته تكاد تتفق في تبني مفهوم متقارب للهوية عند تعريفه، وهو أنها "تعنى الخصوصية والتميز عن الغير (سويلم ، 2017، ص24)، حيث تمثل الهوية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها كالعيش المشترك، العقيدة، اللغة، التاريخ والمصير المشترك .

وقد عرفها أحمد بن نعمان بأنها "مجموع الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتمون إليها والتي تجعلهم يعرفون ويتميزون بصفاتهم تلك عن سواهم من أفراد الأمم" (حامد ، 2011، ص339)، وعرفها الناقة والسعيد بأنها "مجموعة الخصائص والمميزات العقائدية واللغوية و المفاهيمية والأخلاقية والثقافية والعرقية والتاريخية، والعادات والتقاليد والسلوكيات التي تطبع شخصية الفرد والجماعة والأمة بطبع معين ينفرد به عن باقي الأمم حيث تشكل مرجعيتيه المعبرة عن ثقافته ودينه وحضارته" (الناقة & السعيد ، 2008، 128).

وتعد الثقافة من أكثر العناصر إلتصاقا بالهوية لأنها المجسد الفعلي لمختلف العناصر المكونة لها عبر الفعل التاريخي وإن بدت مستقلة، وبالتالي تكاد الثقافة تكون مرادفة للهوية،

لذا لا يمكن تناول مفهوم الهوية في معزل عن البعد الثقافي، وهو ما يطلق عليه مصلح "الهوية الثقافية". لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الهوية الثقافية تبعا للرؤى والفلسفات المختلفة، وفيما يلي ذكر هذه التعريفات بشيء من التفصيل : فنجد محمد إبراهيم يعرفها بأنها "الرمز أو القاسم المشترك الذي يميز فردا أو مجموعة من الأفراد أو شعبا من الشعوب(عيد، 2001 ،ص120) ، وتعرفها كريمة كربية بأنها "مجموعة من المقومات والخصائص التي تتفرد بها الشخصية العربية، وتجعلها متميزة عن غيرها من الهويات الثقافية الأخرى، وتتمثل هذه المقومات في : اللغة والدين والتاريخ والجغرافيا والعادات والتقاليد والأعراف (كربية، 2015 ،ص70)، أما ثناء الضبع فعرفتها بأنها "جميع السمات المميزة للأمة أو المجتمع، وتطبعه بطابع خاص، وتستند إلى مقومات أساسية كاللغة والعقيدة والدين والتاريخ والعادات والتقاليد والقيم وطرائق التفكير والسلوك وغيرها، مما يحفظ للأمة شخصيتها المتجذرة عبر عصور التاريخ وتميزها عن غيرها من الأمم (الضبع وآخرون 2008، ص1138).

وورد في الخطة الشاملة للثقافة العربية الصادرة عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تعريف الهوية الثقافية بأنها "النواة الحية للشخصية الفردية والجماعية، والعامل الذي يحدد السلوك والأفعال الأصلية للفرد والجماعة، والعنصر المحرك الذي يسمح للأمة بمتابعة التطور والإبداع، مع الإحتفاظ بمكوناتها الثقافية الخاصة، وميزاتها الجماعية التي تحدت بفعل التاريخ الطويل، واللغة القومية والسيكولوجية المشتركة، وطموحات الغد" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 1996).

وعرفها موسى الشرقاوي بأنها "مجموعة الصفات الجوهرية والثابتة ، سواء في الأشياء أو المجتمعات، فلمكان هويته الخاصة، وكذا بالنسبة للمجتمعات، فكل مجتمع ثقافة مميزة، وله ثوابته الجغرافية والتاريخية، وموروثاته الثقافية، وبذلك تصبح الهوية الثقافية هي الرمز أو القاسم المشترك الذي يميز فردا أو شعبا من الشعوب عن غيره (الشرقاوي 2004،ص24)،

أما محمد نصر فعرفها بأنها "تعبّر عن تمسك المواطن بالأخلاقيات والسلوكيات والقيم بأنواعها الاجتماعية والسياسية والدينية، وهى تشكل وجدان المجتمع وضميره والإطار القيمي والسلوكي للمجتمع (على نصر ، 2008 ، ص1158).

كما تعرف الهوية الثقافية بأنها "مجموعة السمات والخصائص التي تميز جماعة إجتماعية معينة، وتجعلها متميزة عن غيرها من الهويات الثقافية الأخرى ، وتتمثل تلك الخصائص في اللغة والعادات والدين والتقاليد والأعراف وغيرها من المكونات الثقافية " (هاني ، 2009 ، ص13) ، ويتفق معه هذا التعريف بأنها "مجموعة من الصفات الثقافية التي تميز مجموعة من الأشخاص عن غيرهم، والتي تتضمن العديد من القيم والعادات والتقاليد التي تتفق عليها مجموعة من الأفراد، والتي تعكس الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه". (إبراهيم، 2017، ص7).

ويتقارب مفهوم الهوية الثقافية لدى الغرب مع مفهومها لدى العرب، حيث عرفت فى اللغة الإنجليزية بمصطلح (Cultural identity) ويقصد بها "السمات المميزة لجماعة يعيشون في منطقة معينة لها تقاليدها ودينها ولغتها ونسبها وهياكلها الاجتماعية " (إبراهيم ، 2017 ، ص7) نستنتج مما سبق أن الهوية الثقافية هي مجموعة من السمات الثقافية التي تميز أبناء مجتمع معين عن غيرهم من أبناء المجتمعات الأخرى، وتولد لديهم نوع من الشعور بالألفة والتماسك الإجتماعي والإحساس بالانتماء لهذا لمجتمع، وهي الخصوصية الثقافية التي تميز شعب عن غيره، كما أنها قابلة للتطوير والتجدد مع الإحتفاظ بخصائصها الثابتة التي تحددت بفعل التاريخ واللغة والقيم والدين.

وللهوية الثقافية ثلاث مستويات وهي : المستوى الفردي ، ويعرف بإسم الهوية الفردية، ويشير إلى ثقافة كل فرد من أفراد المجتمع بصفته الشخصية، والمستوى الجماعي ، ويعرف بإسم الهوية الجماعية، وهي ترتبط بتأثير مجموعة من الأفراد الذين يمثلون جماعة معينة في الهوية الثقافية السائدة في المجتمع الذي يوجدون فيه، والمستوى الوطني ويعرف بإسم الهوية

الوطنية، وهي التي تجمع بين الهوية الفردية والهوية الجماعية في مجموعة واحدة تعد المكون الرئيسي للهوية الثقافية التي تشير إلى الأفراد، والجماعات داخل الدولة الواحدة (مجد، 2016، ص26).

المبحث الثاني: مقومات الهوية الثقافية

على الرغم من إختلاف الآراء ووجهات النظر حول مقومات الهوية الثقافية، إلا أن تلك الآراء تشير في مجملها إلى أن أهم تلك المقومات تتمثل فيما يلي:

1- الدين:

إن الدين هو الذي يحدد للأمة فلسفتها في الحياة وغاية وجودها، لما له من تأثير هام وأساسي في تعميق الهوية الثقافية وإبرازها، وله دور أيضا في توجيه أفراد المجتمع لشموله جوانب الحياة الفكرية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من جوانب الحياة، كما حدد إطارا عاما يشمل معظم الحياة المادية والاجتماعية والثقافية، لتكون مصدرا لهويتهم الثقافية، وقد رسخ الدين الهوية الثقافية وأبرزها عن طريق تنظيم عددا من العلاقات الاجتماعية كالتكافل، والتعاون والإحسان، والتركيز على المثل الأخلاقية الإيجابية ونبت السلبية منها، والتي تعمل على تقوية المجتمع، وتوجيهه نحو الصالح والاستقرار (سويلم، 2017، ص3)، كما يعد الدين المرجع الرئيسي لمنظومة القيم التي يؤمن بها المجتمع، وهو مكون رئيسي من مكونات تشكيل الهوية الثقافية، فالدين يؤكد على تراث الأمة ووحداتها الثقافية، وهو المنبع الأصل للقيم والفضائل (حمدي، 2017، ص61).

2- اللغة العربية:

تعتبر اللغة هي أهم أداة لنقل ثقافة الأمة إلى أبنائها، لذا حرصت كل الأمم على أن يتم التعليم فيها بلغتها القومية (إسماعيل، 2014، ص66)، وذلك لأن اللغة هي ذاكرة الأمة التي تخزن فيها تراثها ومفاهيمها وقيمها، وهي أداة التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل، وإذا كانت اللغة هي الأداة الرئيسة للثقافة والاتصال الإنساني، فإن فقدانها فقدان للثقافة، وفقدان الثقافة يؤدي لفقدان الهوية (سعد، 2017، ص58)، وبذلك فإن اللغة جزء من نسيج الهوية، ولا قوام للهوية بدونها، لأنه بدون اللغة القومية لا يبقى لأي أمة قوام

يُميزها عن سائر الأمم الأخرى، كما أن اللغة بالنسبة لأبناء الأمة ليست مجرد وسيلة تواصل فيما بينهم، وإنما هي وسيلة إتصالهم الأساسية بعقائدهم وأديانهم (البهواشي، 2014، ص40). وتعد اللغة العربية أحد الثوابت الثقافية في الهوية الثقافية العربية، فهي لغة القرآن الكريم، وهي ذاكرة الأمة العربية (إبراهيم، 2001، ص121)، وقد أصبحت اللغة العربية تعاني من عزلة وقطعية خاصة من المسؤولين عن مخاطبة الناس من الإعلاميين والكتاب مما يؤثر على تدعيم الإنفصام الثقافي وتشويه الفكر العربي، وتدعيم الانتماء لثقافات مغايرة لثقافتنا العربية، كما تم تقليص الإهتمام باللغة العربية في المؤسسات التعليمية وذلك بإنشاء أنماط تعليمية بديلة يكون محور إهتمامها في العملية التعليمية باللغات الأجنبية على إختلافها (حمدي، 2017، ص60، 59).

لذلك لابد من التأكيد على أهمية أن تكون اللغة العربية هي لغة التعليم في مؤسساتنا التعليمية ، وذلك لما تقوم به اللغة العربية وتحققه من أمور، فهي تؤصل الهوية القومية والانتماء، وتحم الخصوصية الثقافية، وتعزز من التماسك الإجتماعي والتطبيع الإجتماعي بين أفراد المجتمع.

3- التاريخ الوطني:

إذا كانت اللغة هي روح الأمة وحياتها، فإن التاريخ هو بمثابة وعي الأمة وشعورها، فالتاريخ المشترك إلى جانب اللغة يعدان من أهم عوامل هوية الجماعة، وهناك إتفاق مشترك بين الباحثين على أن التاريخ يعد من أهم دعائم الهوية، فالأمة لا تتوحد إلا بتاريخها الموحد، فهو السجل الثابت لماضي الأمة ومفاخرها، ومدخر ذكرياتها، وعلى هذا تسير الأمة من حاضرها إلى مستقبلها.

وبذلك يعد التاريخ من أهم مقومات الهوية الثقافية المرتبطة بالحس القومي، ويتمثل في الأحداث والمواقف التي مرت بها الأمة واستقرت في أعماق ذاكرتها، وصهرت الناس داخل

إطار وطني واحد، ولذلك فإن طمس تاريخ الأمة أو تشويهه يعد سببا لطمس هوية الأمة وتهميشها (كربية، 2015، ص63).

4- التربية الأخلاقية:

تتمثل في القيم والمعتقدات الراسخة التي يتمسك بها الفرد أو الجماعة كمعيار يحكم سلوك الفرد، ويحدد له الإطار الذي يسير عليه في تعامله تجاه نفسه والآخرين، وتعتبر العادات والتقاليد السائدة في المجتمع جزءا أصيل في تشكيل التربية الأخلاقية، ومقوما هاما من مقومات الهوية الثقافية.

المبحث الثالث: مصادر تشكيل الهوية الثقافية:

تلعب التربية دورا هاما في تشكيل الهوية الثقافية لأبناء المجتمع، لذا فهي السبيل الأساسي الذي يمكن أن تعتمد عليه كافة المجتمعات للحفاظ على هويتهم الثقافية، كما أن للتربية بمؤسساتها المختلفة دورا هاما في تنشئة الإنسان دينيا وأخلاقيا وفقا لثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه، فعندما تتجح التربية في بناء هذا الإنسان، يصبح القوة الفاعلة في دعم هويتنا الثقافية، وهناك العديد من المصادر والوسائط التربوية التي تساهم في تشكيل الهوية الثقافية لأبناء المجتمع، من أهمها:

1- الأسرة :

تعد الأسرة هي المؤسسة الطبيعية الأولى، والمرجعية الأخلاقية التي يتلقى فيها الفرد مفردات ثقافته وهويته، كما أنها المعنية بتدريبه على مهارات اللغة وتفكيره و تلقنه القيم الدينية والأخلاقية التي تعتقها، فمنها يكتسب موروثة الثقافي ووعيه (زاهر، 2017، ص29)، فالأسرة هي المسئول الأول عن غرس معاني الوطنية والانتماء والولاء وتشكيل الهوية الثقافية للفرد، فهي تقوم بنقل قيم وإتجاهات وعادات وتقاليد وسلوكيات ومهارات المجتمع إلى الأجيال الصاعدة، حتى يمكنهم التفاعل مع الثقافات المختلفة والقيام بأدوارهم.

وتقوم الأسرة بدعم وتنمية الهوية الثقافية لأبنائها من خلال: نقل القيم والعادات السائدة والأعراف وطرق الإحتفالات الخاصة بالهوية الثقافية إلى الأبناء، مع إتباع الأساليب الوالدية السوية، وتحرير المناخ الأسرى من الإزدواجية الثقافية وما تحمله من عادات وتقاليد وقيم إلى أبنائها. (علي، 2011، ص163).

2- المدرسة :

تأتي المدرسة على رأس الوسائط التربوية بوصفها نظام إجتماعي نشأه المجتمع لبناء شخصيات أبنائه بصورة تمكنهم من تحقيق غاياته، كما تعد المدرسة من المؤسسات التي

أقامها المجتمع للحفاظ على ثقافته ونقل عناصرها من جيل إلى جيل، لذا تلعب المدرسة دورا هاما في تنشئة الفرد وتأصيل هويته (عطية ، 2009، ص151-152)، وتستطيع المدرسة القيام بدورها في تشكيل الهوية الثقافية للأفراد من خلال نقل المعارف والمفاهيم، وغرس القيم وتنميتها، مع تعزيز السلوكيات المقبولة إجتماعيا والتخلص من السلوكيات المرفوضة، بالإضافة إلى تنمية المهارات والقدرات التي تجعل من الفرد عضوا فعالا في المجتمع (إسماعيل ، 2008، ص84)، وحتى تقوم المدرسة بدورها في تشكيل الهوية الثقافية فإن ذلك يتطلب: التركيز على المناهج الدراسية التي ترسي قيم الهوية الثقافية وتعززها في نفوس الطالب، مع ضرورة تبني برامج وطنية خاصة لتشكيل الهوية الثقافية.

3- وسائل الإعلام:

أصبحت وسائل الإعلام مصدرا هاما من مصادر التأثير والتنشئة الإجتماعية، فقد أسهمت تلك الوسائل في تشكيل وعي الأفراد بشكل واضح، وكان لها الدور الأعظم في تشكيل هوية أجيال متزايدة من المواطنين، حيث تعد وسائل الإعلام من وسائل الإتصال ذات التأثير واسع النطاق وذلك لكونها تخاطب كل الأعمار، وتتنوع أدوارها فمنها التثقيفي والترفيهي والتربوي، وتمتلك طرقا جذابة وشيقة في العرض مما لا تملكه الوسائط الأخرى، لذا يتعاظم دورها في بث القيم والإتجاهات المرغوبة عند المواطنين، وتثبيت المعايير المطلوبة إجتماعيا، وتوعية المواطنين بأهمية التمسك بهويتهم الثقافية.

4- المؤسسات الدينية:

تساهم المؤسسات الدينية في تربية أفراد المجتمع وتشكيل شخصيتهم، وغرس حب الخير وإكسابهم عادات إجتماعية وخلقية وتعاونية، ويمكن أن تساهم في تدعيم الهوية الثقافية لدى أبناء المجتمع من خلال تشكيل وعي الفرد، وغرس القيم والعادات والإتجاهات والأنماط

السلوكية المؤكدة في الدين، وتكوين شخصية سوية مؤمنة بهوية الأمة العربية والإسلامية.
نقلا من الموقع : (<https://e3arabi.com/sociology>)

المبحث الرابع: المحددات العامة للهوية الثقافية

البحث عن المحددات العامة للهوية الثقافية يقودنا لتتبع عددا من المفاهيم والتي تشكل مرتكزات هامة للخريطة الثقافية الفردية والجمعية (وتتعلق كافة هذه المفاهيم من تفاعل الذات والآخر وعناصر البيئة المادية، وأنماط السلوك، فمن تفاعل الذات بالآخر ينتج ما يسمى بالقوالب الجامدة (Stereotypes) ومن تفاعلها بعناصر البيئة المادية ينتج ما يطلق عليه المعايير (Norms) والأدوار (Roles) والاتجاهات (Attitude) ومن تفاعل الآخر بأنماط السلوك تنتج المثل (Ideas) والآمال (Expectations) ومن تفاعل عناصر البيئة المادية بأنماط السلوك الثقافية تنتج القيم (Values) (أبو أصبع، وآخرون 2007 ، ص4). وعلى أساس القيم تنشأ العادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية والتي تعتبر من المحددات العامة للهوية الثقافية.

القيم (values):

تعتبر القيم حقيقة سيكولوجية غير قابلة لأي وسيلة من وسائل القياس مما توصل إليه العلماء وتكمن حقيقتها في العقل البشري، وتعتبر القيم اعتقاداً من نسج الخبرة الإنسانية، وهي جزء لا يتجزأ من كيان هذه الخبرة وما يعتقده الفرد صواباً وذا قيمة يتوقف إلي حد كبير علي المعايير التي يضعها المجتمع الذي يعيش فيه. وإن الإنسان مقيداً بأوضاع المجتمع وأوامره ونواهيه ومعاييره فهو لا يبتكر لنفسه قيماً وأخلاقيات إنما يستمدّها من المجتمع والبيئة، وهو لذلك لا يسلك سلوكاً أو يرتدي ملابس مخالفاً للمجتمع الذي يعيش فيه. ولذا فإن خروج الفرد علي الجماعة ولا سيما في ناحية الملبس يعد خروجاً عن المألوف مما يجعله عرضة للنقد الذي قد يصل أحياناً إلى حد السخرية. وليست القيم كلها واحدة في المجتمعات البشرية وإنما هي نسبية تختلف باختلاف النماذج الدينية والثقافية والسياسية والفنية، ويتأثر كثير من الناس بالقيم التي نشئوا عليها تأثراً كبيراً لدرجة تجعلهم لا يرون قيماً أخرى تخالفها. (أبو أصبع، وآخرون 2007 ، ص4)

العادات (habits):

هي الأفعال المتكررة التي يمارسها الأفراد المختلفون في المجتمع المحلي، أي أنها المعتقدات النموذجية التي يعتادها الناس والاتجاهات والتصرفات التي تمارس داخل المجتمع المحلي. والعادات الشعبية متنوعة، منها ما أعتاد الناس عليه في المسكن والمأكل والملبس، مثل ارتداء الثياب الجديدة في الأعياد، وهذه العادة منتشرة في الأحياء الشعبية والقرى أكثر كثيراً من الأحياء الراقية، فهم لا ينتظرون الأعياد لارتداء الجديد من الملابس (عابدين، 2000، ص128). وفي السودان إعتاد الرجال بمختلف الأعمار على إرتداء الجلابية السودانية بكامل أناقتها عند الذهاب إلى صلاة الجمعة وفي عيد الفطر والأضحى. وهناك العديد من العادات السودانية المعبرة عن الهوية الثقافية منها عادة الشلوخ أو تشليخ الوجه وهي عادة قديمة استخدمت لتمييز الفرد والقبيلة التي ينتمي إليها ولهذا أخذت أشكالاً عديدة واختلفت في مكان وضعها على الوجه حيث نجدها في جنوب السودان توضع غالباً في الجبهة بينما في مناطق أخرى توضع على جانبي الوجه وهي عادة قديمة عرفت منذ العهد المروي (750 ق.م 350 م) وشملت معظم أجزاء السودان وتميزت قبيلة الشايقية وأفرادها بثلاثة خطوط أفقية متوازية يمتد أوسطها من عند الفم حتى أقصى الخد أما الجعليين فيأخذ الشلخ عندهم حرف (T) أو الشكل (H) ويوضع في منتصف الخد وكما عرف الدناقلة والبديريه بثلاثة خطوط عمودية طويلة وعميقة بينما ذات الشلوخ عند المحس ولكن طويلة ورفيعة. (حسن ، 1976، ص24، ص55)

التقاليد (traditions):

ذكرنا سابقاً أن العادات تتمثل في السلوك المستقر والثابت لدى الفرد والجماعة بينما نجد التقاليد هي عبارة عن التجارب التي مرت بالجماعة في الماضي ويتناقلها السلف عن الخلف أو هي إنتقال العادة أو العرف من جيل إلي جيل عن الطريق الإجتماعي، مما يساعد علي قوة التقاليد الإطار المحدد الذي تعيش فيه العائلة في القرية وأفرادها، وضيق المدى الذي

تذهب إليه علاقاتها وانتهاك التقاليد يعد تهديداً للمجتمع ولاسيما عند المجتمعات غير المتحررة، وقد تخضع التقاليد للتغيير، لكن ببطء شديد للغاية. وفي المجتمع الصغير كمجتمع القرى تكون التقاليد أكثر تأصلاً ورسوخاً بسبب توارثها وانتشارها بصورة عريضة. وتعني التقاليد بالنسبة للملابس تلك الأنماط والممارسات الملبسية التي تنتقل عبر الأجيال وتتسأ خلال فترات من الإستعمال الطويل، وقد فرق بين التقليد والموضة أن الناس في الموضة يحاكون معاصريهم وفي التقليد يحاكون آباءهم وسابقيهم . وللتقاليد أهمية في الحياة الفنية والتطبيقية ويظهر ذلك في ملابس بعض البلدان الصغيرة فالتقاليد السائدة تجعل الملابس تتبع من قواعد موروثة تمثل قوالب إرتداها الناس بعد مرور زمن فأكسبها الإحترام والتقدير. كما أن هناك بعض العادات يكون باعثها الإعتقاد في القوة الروحية لبعض الأفراد، وأن ملامسة الملابس لأجسامهم تكسبها شيئاً من قوة صاحبها وروحانيته، وبمثل هذا يمكن تفسير عادة التبرك بملابس الأولياء .ومن التقاليد التي يتبعها الأفراد في المجتمع، إرتداء الملابس الوطنية في الإحتفالات الرسمية، وهذا واضحاً في الزي الوطني الياباني (الكيمونو) و(الساري الهندي)، و(الثوب النسائي السوداني) و(العباءة الخليجية). (عابدين، 2000، ص132)

المعايير الاجتماعية (social standards):

المعايير هي النمط الشائع للسلوك العام والذي يتميز به الأفراد وتكون في إطار اجتماعي معين يحول دون إحداث التغيير، وأن لكل ثقافة معاييرها الخاصة بها، وما تراه ثقافة ذا قيمة تحكم عليه ثقافة أخرى بأنه غير ذي قيمة، فمثلاً نجد مفهوم الحشمة والعورة يختلفان باختلاف البيئات والثقافات، فتتفاوت الأثواب طويلاً وقصراً وإمتداداً ولوناً بحسب محددات الثقافة (عابدين ، 2000، ص132). لأنه ليس هنالك معيار ثابت في كل الثقافات (أبو أصبع، وآخرون 2007 ، ص4) لنوعية وأشكال الأزياء التي تتطلبها الحشمة في جميع المجتمعات وهي نسبية تختلف باختلاف الجماعات وطبيعة ثقافتها وهي تختلف في المجتمع

الواحد باختلاف أقاليمه المحلية وثقافته الجزئية أو الفرعية. وتأسيساً على ذلك يعرف الباحث الهوية الثقافية للأزياء بأنها الخصائص المميزة والمتمثلة في الخامة واللون وشكل التصميم وطريقة الارتداء والتي إكتسبتها الأزياء من محيطها المحلي وأصبحت عبر التاريخ ذات جذور متأصلة في نفسية أفراد المجتمع الواحد معبرة عن الخصوصية والموروث الثقافي للذات الإنسانية عامة والشخصية السودانية على وجه الخصوص. وذلك لأن لكل جماعة بشرية مجموعة من السمات الثقافية والتي يمكن أن تستخدمها كمحددات لهويتها . وتعتبر هذه بعض المؤشرات التي أدت إلى تباين الهوية الثقافية للأزياء وجعلت اختلافها من مجتمع إلى آخر أمراً ممكناً . وفي السودان يظهر ذلك بوضوح في الشمال والشرق والغرب والوسط والجنوب قبل إنفصاله، وهذا التباين سنتناوله بالتفصيل لاحقاً. وبناء على ما ورد في هذا الفصل يمكن القول أن أهمية الهوية الثقافية للأزياء بالنسبة للفرد والجماعة والمجتمعات تتمثل في أنها:

1. تظهر الإتفاق والإختلاف وما هو مرغوب وما هو مرفوض بين الأفراد والجماعات.
2. تنمي لدى الأفراد الإحساس بالانتماء وتدعم الصلات الإنسانية وتقوي الروح الجماعية.
3. تكون لديهم إتجاهات وأهداف مشتركة وميول متقاربة تساعد على تمييزهم داخل نطاق المجتمع دون أن يتعارض هذا مع تجانس النسق الثقافي العام.

وبما أن الهوية الثقافية تعتبر عاملاً هاماً في تصنيف وتمييز المجتمعات والأمم والأفراد تصبح الأزياء التاريخية شفرتنا للتعرف على الثقافة المميزة للفرد والجماعة والمجتمع. بصورة تعكس وتؤكد الهوية الثقافية في العصور التاريخية المختلفة بشكل قاطع، وهذه الجزئية من البحث تؤسس إطار نظري مهم في هيكل هذه الدراسة والذي بدوره لا يستطيع الباحث إثبات الخصوصية التاريخية والثقافية للأزياء.

المبحث الخامس: أنواع الهوية الثقافية (الهوية المهنية، الثقافية، الوطنية)

1- الهوية المهنية

إن مفهوم الهوية المهنية بدا مع علم اجتماع المهن (sociologie des professions) ويحتوي على معنيين على الأقل:

- هي مجموعة الأعمال و الوظائف (emplois, occupation) معترف بها في لغة الإدارة الخاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، كالمهن الحرة و المهن العلمية، مثل مهنة الأطباء و رجال القانون خاصة.

و لكن في اللغة الفرنسية هناك تحديدات أخرى إذا أدخلنا مصطلح (Métier) أي حرفة أو صناعة، أما في المجتمعات الشرقية فإن المهن الحرة و الحرف لها دلالة وأصل مشترك يطلق عليها أهل الحرفة، فئة وهيئة، خاصة في العصور الوسطى شهدت تطورا ملحوظا في القرن التاسع و أخذت شكلها المنظم و المهيكل في القرن الخامس عشر، إذ يعتبر العصر الذهبي بالنسبة للجماعات المهنية لينتج بعدها (أبو أصبع، وآخرون 2007 ، ص4):

• الجماعة أو الأشخاص الذين لهم الحق فيما يسمى "الحق في الهيئة" (Droit au corps) أي لهم الحق في الانتماء إلى هيئة معترف بها.

• جماعة أخرى ليس لها الحق في الانتماء، كالعمال باليومية، السجناء و الحمالين.

وفي سياق تاريخي بين لو قوف (le Goff) أنه و قبل تأسيس و إنطلاق الجامعات في القرن الثالث عشر، كان العمل بصفة عامة يعتبر فنا و يخص كل الذين ينتمون إلى هيئات، وكانت الفنون الحرة والفنون الميكانيكية (الآلية)، الفنانين و الحرفيين، المفكرين و الحرفيين اليدويين ينتمون إلى نفس التنظيمات والهيئات، تلك التي تحمل شكل الحرف المحلّة ، بتطور مفهوم الجامعات شكلا ومضمونا إستطاعت الفنون الحرة والفنون

الميكانيكية أن تتفصل عن بعضها البعض لتصل إلى التضاد و التعارض فيما بينها، مهن تنتمي إلى التنظيمات الحرة التي تدرس في الجامعات، أين تعتبر منتجاتها فكرية أكثر منها يدوية، و مهن تعتبر حرفا تنتمي إلى الفنون الميكانيكية الآلية، منتجاتها يدوية أكثر منها فكرية. (بوشرمة، 2018 ص. 348).

ويعود مفهوم الهوية المهنية إلى ثلاث عناصر أساسية:

- **عالم العمل المعاش:** الوضعية الموضوعية للعمل و المعنى الذي يحدده لها الفرد.
- **علاقات العمل:** الإدراك الذاتي للعلاقات بين الأفراد، و الشعور بالانتماء إلى الجماعات غير الرسمية.
- **المسار المهني وإدراك المستقبل:** لوصف مختلف المراحل و التغيرات المرتبطة بالنشاط المهني.

كما يعرف مصطلح الهوية المهنية على أنه " مركب الهوية الشاملة للشخص، فهي تدل على البعد الاجتماعي، و كذا الفردي، حيث تصبح الهوية المهنية مكونات سيكو فردية أكثر منها إجتماعية، تضمن للفرد نوع من الانسجام في وجوده و تصرفه في العمل (معزوي، 2020، ص.42).

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن مفهوم الهوية المهنية يشير في معناه إلى كل يحمله الفرد (العامل) من تصورات، و أفكار في الحاضر نحو واقعه المهني المعاش، و ما يسعر للحصول عليه في المستقبل.

"حسب كليرك Clerc الهوية المهنية هي ما تصوغ الجماعة المهنية في نظرتها لذاتها، و كيف ينظر إليها من الخارج في نفس الوقت." (معزوي ، 2020 ، ص. 42)

هذا التعريف يوضح لنا بأن الهوية المهنية تتشكل من خلال ما تحمله الجماعة إنطلاقاً من خصائصها و نظرتها لنفسها من جهة، ومن خلال ما تتلقاه من الخارج من خلال نظرة الآخرين لها من جهة أخرى.

"حسب أوستي **Osty** الهوية المهنية هي أيضاً هوية حرفة ما، هذه الهوية إذن بالنسبة للفرد تمثل حاجته للإندماج الاجتماعي، من تحقيق نوع من الاعتراف بالذات، الهوية المهنية في هذه الحالة تصبح شعور بالانتماء إلى مهنة نابعة من تنشئة اجتماعية، و التي تكون نتيجتها التوافق مع المعايير الجماعية، هذه الأخيرة تتميز باستخدام الممارسات، المفردات، أو الإيماءات المشتركة" (معزوي، 2020، ص. 42)

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن الهوية المهنية ترتبط بحصول الأفراد على الإعراف بالذات عن طريق الشعور بالانتماء إلى جماعة تتقبلهم و تحقق لهم الإندماج، و التوافق النفسي و الاجتماعي، و تحقيق الذات داخلها.

إن ملكية و تكامل القيم المرتبطة بالعمل بعد جزءاً من العناصر المشكلة للهوية المهنية و الجانب المساهم إلى حد ما في الشعور بالهوية الذاتية، و طريقة إدراكها، و تعريف الشخص مقارنة بمهنته، هي طريقة لتموقعه اجتماعياً، و بناء نفسه ذاتياً، و هذا يعود إلى مرجعيته لجماعة مهنية، التي تصبح جزءاً من ذاته انطلاقاً من الشعور بالانتماء، و إلى مرجعيته الذاتية من حيث المهنة التي يمارسها و يستثمرها، و هذا يكون واضحاً بشكل خاص في الشعور بالكفاءة، و الفعالية، و تقدير الذات فيما يتعلق بالعمل، أو الحرفة، كما أنه مرتبط أيضاً بمستوى التوقعات، والإعراف، والإندماج المهني (معزوي، 2020 ص 43).

من خلال التعريفات السابقة نرى أن مختلف التفسيرات جاءت لتقارب معنى الهوية مع المهنة على إعتبار أن الوسط المهني أسبق في وجوده من الوسط التنظيمي، و مع بروز البعد التنظيمي تحولت الجماعة إلى منظمة، و تحول الأفراد إلى فاعلين و تحولت الهوية

إلى استراتيجيات هوياتية غير مكتملة التحقيق، تحاول أن تتسجم مع المعطيات التي يفرزها تفاعل المحيط الخارجي مع المحيط المهني، و لهذا فالهوية في هذا المستوى هي عبارة عن ترتيبات متغيرة بشكل دائم، يسعى الفاعلون من خلالها إلى تحقيق التكيف والانسجام مع متطلبات المنظمة التي ينشطون فيها (براهيمية، 2018، ص. 195).

وبذلك تعرف الهوية التنظيمية بأنها "فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية/مركزية في المنظمة التي تميزها عن غيرها، و تتصف عادة بالإستمرارية" (وجودة، 2010، ص129).

وتعرف أيضا بأنها "الشخصية المميزة للمنظمة التي تم إدراكها من خلال القيم المنتشرة و التي تظهر في إتصالات المنظمة بالخارج" (وجودة، 2010، ص129).

ويمكن القول بأن الهوية التنظيمية مجموعة من السمات و الخصائص، التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المشابهة، و من ثم فإنه على المسيرين الإهتمام بها و رعاية كل العوامل والآليات التي من شأنها تفعيل هوية المؤسسة.

وتعكس الهوية التنظيمية سواء كانت معلنة أو غير معلنة أهداف المؤسسة والعاملين على حد سواء، حيث أنها كلما كانت أكثر عمقا وتجسدا في كل قيم و معتقدات المؤسسة، كلما كان العاملون أكثر إلتراما ورقابة ذاتية وتماثلا، ولن تكون كذلك إلا إذا توفرت فيها مجموعة من الأبعاد (براهيمية، 2018، ص195).

ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد أساسية للهوية التنظيمية و هي:

- **السمات المركزية للمنظمة:** هي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية، وهي التي من المفروض توافرها في أي مؤسسة.
- **السمات المتفردة:** هي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة لها.

- الإستمرارية: تعني إستمرار وجود السمات المركزية و المتفردة في المنظمة بمرور الزمن، و هذه السمات لها وصفة الديمومة و لا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة (وجود، 2010، ص129).

2- الهوية الإجتماعية:

تشير الهوية الإجتماعية إلى طريقتنا في التفكير في أنفسنا وفي الآخرين بالاعتماد على المجموعة الإجتماعية التي تنتمي إليها. تتكون الهوية الإجتماعية من أجزاء شخصية الإنسان التي جاءت من كونه ينتمي إلى مجموعة معينة، وهي تختلف عن الهوية الشخصية، أي العناصر التي تتكون عادة من السمات الشخصية للفرد والعلاقات التفاعلية. نظرية الهوية الإجتماعية التي طورها هنري تاجفيل وجون تيرنر تقول :إننا نستخدم الهوية الإجتماعية في الأشياء الآتية:

- تصنيف الناس إلى مجموعات بالاعتماد على إعتقاد مشترك، أو تجربة معينة، أوصفة محددة (على سبيل المثال: النساء، المهندسون).
- الإنتساب إلى مجموعات معينة نرى أنها مطابقة لنا.
- المقارنة بين المجموعات التي تنتمي إليها مع المجموعات الأخرى والإعتقاد بأفضلية المجموعات التي تنتمي إليها(هانوم ، 2009 ، ص 10)

3- الهوية الوطنية:

إن مفهوم الهوية الوطنية، إمتدادا وإشتقاقا، أحد المفاهيم الملتبسة؛ سواء في الأدبيات السوسيوسياسية المتخصصة أم بين المتحاورين والكتاب والفرقاء الإجتماعيين والسياسيين، وربما تلك شيمة للأغلب من مفاهيم ومصطلحات العلوم الإجتماعية المسكونة بتباين رؤى العاملين في مجالاتها مصلحيا وإيديولوجيا، سيما عندما تكون محلا للممارسة والتطبيق، على الرغم من أن الدعاء للإنتماء إلى هوية وطنية محددة بين الناس، يمثل مسلمة عند

أكثرهم ما داموا ينتسبون إلى أوطان تمنحهم جنسيتها، وبالأحرى هويتها، إلا أن ما تشهده المنطقة العربية منذ أحداث الغزو الدولي للعراق بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا عام 2003، أظهر (إشكالية) و (أزمة) الهوية الوطنية في العراق مثلا موضوعا خلافيا، ومن ثم برز الموضوع صعودا مع أحداث المسمى (ربيعا عربيا) في بعض مجتمعات المنطقة، إذ أخذ الخطاب العنصري ومطاليباته حيزا من إرتباكات الإدارة السياسية والاجتماعية، وكل من هذه العنصريات الثقافية والاجتماعية تجد في نفسها أصلا وطنيا في دولها، فأصبحت دعاوي إنقسامية تتباين في نيرانها خفوتا أو صراخا إلى الحد الذي يهدد سلمها الاجتماعي، (منتدى الجامعي، 2012، ص128) وكأنها إستجابة، بقصدية غير واع، لإستراتيجيات صموئيل هنتنغتون وبرنارد لويس وبرنارد هنري - ليفي وغيرهم في دفع مجتمعاتنا نحو صراع الهويات أو نحو سايكس بيكو الثانية.

إن المتبع لهذه الدعوات في ظل توجه أنحاء أخرى من العالم نحو التكتلات الجغرافية والسياسية والإقتصادية المؤطرة بالهويات الثقافية أو المصلحية المشتركة التي تصبح هوية جامعة، يجد أن أحد أسباب ما تشهد من إرتدادات في الهويات الوطنية نحو بدئياتها، هو إلتباسية المفهوم نفسه لتصدر عنه تشوهات في وعي الهوية الوطنية أو العقل الجمعي الوطني الذي يفترض به مؤسسات للإرادة الوطنية، لينتج التشوهات في ممارسة الفعل الوطني معكوسا. بهذا الواقع، إن الهوية الوطنية تعبير إصطلاحي ومفاهيمي إشكالي (الجابري، 1980، ص7)، بحاجة إلى جهد إيضاحي، يحدد صلته بالميادين المعرفية، والممارسة العملية الحياتية، سواء كان بتوظيفاته الشعبية أم الإعلامية، ثم العلمية وهو مقصد الورقة البحثية الحالية وبدء من التأسيس المفاهيم التي ينطلق من مفهوم الهوية عامة وإنهاء بالمحتملات النظرية لأزمة الهوية الوطنية في مجتمعاتنا (منتدى الجامعي، 2012، ص129)

المبحث السادس: المقاربات النظرية للهوية الثقافية

قد يبدو مفهوم الهوية بسيطاً لأول وهلة على أنه يعبر عن الذات، و لكنه بالإضافة إلى ذلك يعبر عن مجموع التمثلات التي يحملها الفرد عن ذاته عبر الزمن و التجارب و مختلف المواقف، ديكارت يؤكد على أنه لا شيء يقيني أكثر من وجودنا، و عليه فوجود الفرد إتجاهاته و سلوكاته في مواقف مختلفة هو ما يحدد هويته.

فمفهوم الهوية هو إذن أعقد مما يبدو عليه، بل و قد يكون متناقضاً، بحيث يدخلنا في مفارقة إذ يحمل معنيين متناقضين، فمن جهة تمثل الهوية كل ما هو متفرد unique و ما يميز كل فرد و يجعله مختلفاً عن الآخرين، كما تشير الهوية من جهة أخرى إلى التطابق المثالي بين الأشياء المختلفة، وفي هذه الحالة تصبح الهوية مرادفة للتشابه مع الآخرين. و عليه فإن الهوية بهذا تشير في الوقت ذاته إلى ما يحدث التميز و الاختلاف و ما يساعد على التشابه والتطابق، وهو الأمر الذي يجعل من مفهوم الهوية يدخلنا في مفارقة حيث تجمع بين الغيرية والتطابق التام.

1- المقاربة السيكلوجية:

يعتبر مفهومي الذات والهوية من بين أقدم المفاهيم في علم النفس، حيث تم تناولهما من طرف مجموعة كبيرة من علماء النفس أمثال فرويد، شيلدر، سبيتز، وإريكسون...، حيث عرفت دراساتهم حول المفهومين أوجها مع نهاية القرن 19، من خلال التركيز على إبراز البعد الإجتماعي و الثقافي لتقدير الذات حيث أكد ذلك كل من بلادوين Bladwin، كولي Coole، و ميد Mead... ومع منتصف القرن 20 اتجهت أنظار علماء النفس نحو دراسة ظواهر الذات، حيث ظهر تيار جديد في فرنسا تمثل في علم النفس الوراثي و الإجتماعي و الذي بدأ يتساءل حول الهوية، و تكوين الذات خاصة مع ما قدمه كل من والون Wallon، زازو R.Zazzo، و طاب P.Tap...، ليدخل موضوع الهوية بعد ذلك حيز إهتمام علم

النفس التجريبي، و لعله يمكننا القول بما أن الهوية موضوع أساسي في علم النفس فإنه يدخل ضمن دائرة كل فروعه، و لعلنا من خلال هذه الدراسة سوف نستعين إلى حد كبير بمفاهيم علم النفس الاجتماعي على اعتبار أن هذا الأخير يهتم بدراسة التفاعلات الاجتماعية لما تعكسه هذه الأخيرة على الأفراد (TAP, 1986, p280).

أما في المرحلة المعاصرة فعلى أن نقر بذلك الدور الكبير الذي لعبته دراسات إريكسون في ستينيات القرن العشرين، حيث أعطى لمفهوم الهوية مجالا واسعا للدراسة منطلقا من إشكالية أزمة الهوية و قد بدأ بدراسة فئة المراهقين.

2- المقاربة الأنثربولوجية:

لقد كان إريكسون أول من إهتم بدراسة مفهوم الهوية دراسة أنثربولوجية (Erikson, 1993, p43, p45) معتمدا في ذلك على التحليل النفسي و كان ذلك بعد الحرب العالمية الثانية، حيث إعتد على المفاهيم الفرو يديّة حول التعريف و اللاوعي، و تقدير الذات لدى المهاجرين، و لعل ما ساعده في دراسته هذه هو أنه هو نفسه كان مهاجرا، ليخلص إلى تحديد مفهوم للهوية حسب مقاربة أنثربولوجية للمهاجرين، الذين كانوا يعانون من صراعات بين مرجعين ثقافيين مختلفين (ذلك الذي كانوا يحملونه معهم و الذي وجدوه في بلد الإقامة الجديد)، و عليه شخص لنا أزمة الهوية الثقافية. ما يعني أن للثقافة دورا مباشرا في تكوين هوية الأفراد الفردية و الجماعية على حد سواء.

بصفة عامة يشير ديفرو Devereux من هذا المنطلق إلى أن الهوية تعبر عن مختلف التعريفات للطفولة ثم المراهقة... (Dervereux, 1970, p135)، و ذلك من خلال إحتكاك الفرد و مشاركته في تشكيل أفكار أو نماذج ثقافية للجماعة التي ينتمي إليها، و هو ما أكدته مجموع الدراسات التي قام بها والتي خلصت إلى تأثير الثقافة في تشكيل هوية الأفراد.

3-مقاربة علم النفس الإجتماعي:

أخذت الهوية في علم النفس الإجتماعي مفهوما آخر تماشيا مع الدراسة التي قدمها جورج روبرت ميد على أنها الذات في تفاعل دائم مع العوامل الإجتماعية، حيث يؤكد على أن الذات عبارة عن هيكل اجتماعي يوجد بوجود التجربة الإجتماعي.

(Mead, 1963,p115)

في حين ذهب غوفمان Goffman إلى ربط الهوية بتطور نظرية الدور، حيث العالم عبارة عن مسرح و على الفاعل الإجتماعي أن يظهر قدراته ليلعب الأدوار المنتظرة منه.(GOFFMAN,1973,P145)، وعليه فإختلاف هويات وتمثيلات الذات للفاعل الإجتماعي مردها إلى ما ينتظره الآخرون منه.

فالدور الذي تحدث عنه غوفمان هو في حقيقة الأمر عبارة عن إتجاه الفاعل الإجتماعي أو موقفه نحو الآخرين، حيث يشكل نموذجا سلوكيا داخل ثقافة الجماعة أو المجتمع.

يشير مالك شبال نقلا عن توران Tourain.A إلى أن الهوية تفرض من الخارج، لأنها لا تقول لنا فقط من نحن، و لكن من يجب أن نكون و ما هي السلوكات المنتظرة منا بحيث تعرضنا مخالفتها للعقاب.(Chabal, 1986,p35)

وعليه فإن الهوية حسب مقاربة علم النفس الإجتماعي هي عبارة عن محصلة التوازن الناتج عن الأداء السليم لمجموعة الأدوار التي تتحقق من خلالها مكانة الفرد بالنسبة للآخرين و تجعله يتميز عنهم بحيث يتمكن من إدراك هويته.

4-المقاربة السوسيولوجية:

تعتبر الدراسات التي أجريت حول الأقليات (الأنثوية، الجنسية) أو الطبقات غير المهيمنة (كالعمال)، نقطة بداية الإهتمام بموضوع الهوية في علم الإجتماع، حيث أظهرت هذه

الدراسات بأن الجماعات الاجتماعية تحمل تمثل معين حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج و القوة، كما حاولت دراسة تأثير هذا التمثل على إتجاهاتهم و مصائرهم الاجتماعية، حتى أن الأفراد يفسرون بل ويبررون إخفاقاتهم و عدم حصولهم على الفرص عبر هوياتهم، و عليه فالهوية حسب علم الاجتماع هي تمثل الذات حسب الإيديولوجية المهيمنة و السائدة في المجتمع.

وحيث أن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة، حيث يسعى الفرد إلى إثبات اختلافه و تطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها، فهي بذلك مرتبطة بمفهوم آخر ألا وهو الانتماء، وهو ما يؤكد تاجفال Tajfel: "إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، و مرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الانتماء". (Tajfel, 1973, P292)

إن الفرد في محاولته لإثبات انتمائه إلى فئة أو مجموعة اجتماعية معينة يسعى إلى تقوية هويته من خلال مقارنة مجموعته مع المجموعات الأخرى. حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة إذا ما واجهت نفس المواقف تكون ردود أفعالهم مختلفة أيضا باختلاف هوياتهم و مرجعياتهم الثقافية.

ومن خلال هذه النتائج و التي تعلقت بموضوع الهوية، ما بين علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا، وعلم النفس يمكننا القول بأنه لا بد من إعادة النظر حول فرضية الهوية الواحدة l'identité unique، حيث أثبتت الدراسات بأن لكل فرد أو جماعة إمكانية الحصول على هوية خاصة، بصورة متتالية متشابهة أو مختلفة، أين تكوينها يرجع إلى المحيط الاجتماعي و الثقافي و التاريخي الذي يوجد فيه الأفراد (Lipansky, 1990, pp18)

كما يؤكد جالدين Galdin أن الهوية هي منتج تاريخي (Ibid, p19) إذ هي نتاج الخبرات و التجارب المتتالية عبر الزمن، بينما يشير ليفي سترأوس Lévi-strauss إلى أنها عبارة

عن ملاذ إفتراضي وضروري في الوقت ذاته يسعى من خلاله الفرد إلى تفسير و إعطاء مرجعية لمجموع الأشياء و السلوكات. (Levi-strauss,1977,p322)

خلاصة الفصل:

لذلك فإن تعزيز الهوية بنظرنا يعني القدرة على الإستمرار والتجدد الدائم والحوار النقدي الإيجابي مع المتغيرات الجديدة ومع الثقافات الأخرى، لأن الهوية بغير ذلك مجرد ذكرى، ولأن الثقافة التي لا تحاور وتتجدد وتتغير هي ثقافة خالية من الإبداع، وميتة لا محالة، ولا نريد لتقافتنا أن تكون كذلك

هنا يضيف مفهوم الهوية الثقافية إلتباساً آخر إلى صلة الخصوصية بالكونية حين تجري الدعوة إلى الإنغلاق على الماضي ورفض التجديد، وإثارة الخوف من أن المزيد من التغيير سوف يؤدي في النهاية إلى نسيان ماضينا وتراثنا والقضاء على أصالتنا وخصوصيتنا وهويتنا الثقافية.

الفصل الثالث: ثقافة المؤسسة

تمهيد

المبحث الاول : تعريف المؤسسة

المبحث الثاني: الخلفية التاريخية لثقافة المؤسسة

المبحث الثالث: مفهوم الثقافة المؤسسة

المبحث الرابع: خصائص الثقافة المؤسسة

المبحث الخامس: أهمية الثقافة المؤسسة

المبحث السادس : أنواع و ابعاد الثقافة المؤسسة

المبحث السابع: مصادر و مداخل و مستويات ثقافة المؤسسة

المبحث الثامن : ثنائية الثقافة و الهوية داخل المؤسسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تمثل ثقافة المؤسسة المحرك الأساسي لنجاح أي مؤسسة، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء والحفاظ على هوية الجماعة و بقائها فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أعمالهم بصورة افضل من خلال نظام القواعد و اللوائح غير الرسمية والموجودة بالمؤسسة والذي يوضح لأفرادها و بصورة دقيقة كيفية التصرف في المواقف المختلفة وذلك على ضوء ما هو متوقع حيث تعتبر ثقافة المؤسسة من بين أكثر المواضيع التي لقيت إهتماما كبيرا في ميدان السلوك التنظيمي و لمعرفة أسباب التفوق أو إنهيار أي مؤسسة هو الرجوع إلى الجانب الثقافي الخاص بها لمعرفة الأسباب وراء هذا النجاح هو الفشل.

إن ثقافة المؤسسة تقوم بحمايتها من السلوكيات غير اللائقة والتي تلحق الضرر بسمعتها كتخفيض بتسرب المعلومات وتجنب التقليد في تقديم خدماتها أو منتوجاتها بتغيير أدق كل مؤسسة مجبرة على بناء ثقافة خاصة بها تميزها عن باقي المؤسسات وفي فصلنا هذا سنتحدث عن أهم النقاط أساسية مركزا على ماهية ثقافة المؤسسة والخلفية التاريخية لثقافة المؤسسة مبرزنا خصائصها وأنواعها وكذا أبعادها ومصادرها وأخيرا أهميتها.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسة

من خلال البحث والإطلاع حول هذا المفهوم، وجدنا أن هناك تعريف متعددة أعطيت للمؤسسة، وكل تعريف منها يركز على جانب من الجوانب، وذلك راجع لتعدد المناهج والمداخل في دراسة المؤسسة، وفي تعريفنا للمؤسسة إعتدنا على تعريف واحد (MEIER, 2009, p72) للمؤسسة بإعتباره تعريف جامع لهذا المدخل و المناهج، فما يهمنا في فصلنا هذا أن المؤسسة هي نظام إجتماعي - ثقافي، و لكن بغية إعطاء نظرة واسعة حول هذا المفهوم تطرقنا إلى الجوانب الأخرى بشكل مختصر.

يعرف Olivier Meier المؤسسة بأنها " بنية إقتصادية، إجتماعية، ثقافية قانونيا مستقلة، تحتوي على مجموعة من الأفراد، الذين يعملون بطريقة منتظمة ومنسجمة، لتقديم سلع وخدمات للزبائن في المحيط الخارجي، الذي يتميز بالمنافسة فيمكن إعتبارها كعون إقتصادي، كيان إجتماعي (البعد الثقافي والعلائقي)، وواقع سياسي كمكان للتبادلات والتفاوض والمواجهة".

من خلال هذا التعريف يمكن أن نستخرج منه أربعة محاور و هي:

- المؤسسة كنظام .
- المؤسسة كفاعل إقتصادي مفتوح.
- المؤسسة كنظام اجتماعي - ثقافي.
- المؤسسة كنظام سياسي.

1.1. المؤسسة كنظام :

المؤسسة " هي نظام مفتوح على المحيط الخارجي، تجمع مجموعة من العناصر في علاقة متبادلة ديناميكية، للوصول إلى تحقيق هدف مشترك، بفضل نظام الضبط" (Balland ,2011,p04) يركز مفهوم النظام على توحيد العناصر مترابطة فيما بينها، عن طريق عدة علاقات وتبادلات، مع بقاء الكل منظم ومتساندا بغية تحقيق هدف موحد. وعليه فإن المؤسسة ماهي إلا مجموع من الأنظمة الفرعية فيما بينها، عن طريق مجموع من العلاقات التبادلية (مثلا نظام الموارد البشرية، نظام الإنتاج، نظام التسويق، النظام المال، ونظام المعلومات) بالإضافة إلى وجودها في نظام كلي، وهو المحيط الخارجي، نستطيع اذن أن نعتبر المؤسسة كنظام لديه الخصائص التالية:

- عناصر مختلفة تكون هذا النظام، وظائف وخدمات متفرقة، ولكن يجب أن نعمل بشكل جماعي وتصب في مصلحة المؤسسة.
- هذا النظام لديه هدف يجب تحقيقه للبقاء والديمومة والتطور على المدى البعيد.
- هذا النظام يخضع لقواعد الضبط التي يجب إحترامها.
- هذا النظام لديه حدود مع المحيط الخارجي ويتفاعل معه.

2.1. المؤسسة كفاعل إقتصادي مفتوح :

INSEE* يعرف المؤسسة : " كوحدة إقتصادية، قانونيا مستقلة، منظمة، لإنتاج السلع والخدمات للسوق (المحيط)". تعتبر المؤسسة كفاعل إقتصادي لأن مهمتها الأساسية إنتاج السلع والخدمات من أجل بيعها للغير، و للقيام بهذه المهمة تعمل على جمع و ترتيب وسائل الإنتاج من معدات ووسائل تكنولوجيا بطريقة منسجمة ومنظمة، و على هذا الأساس يمكن إعتبارها نسق تقني مفتوح على المحيط (السوق، المستهلك...الخ)، فهي تعتبر نقطة

عبور للتدفقات الداخلية والخارجية و المؤسسة في علاقتها مع المحيط إما أن تكون منغلقة على نفسها مهمة فقط بسيرها الداخلي، وعندما تكون سلبية إزاء هذا المحيط، أو فاعلة و مؤثرة فيه لتشكل لنفسها درجة من الإستقلالية و تجاوز العوائق التي ينتجها لها مثلاً المنافسة، عن طريق رسم مخطط و إستراتيجيات تسمح لها بالبقاء و الإستمرارية،

(INSEE, Institut national de la statistique et des études
Economiques)

3.1. المؤسسة كنظام إجتماعي-ثقافي :

تعتبر المؤسسة من وجهة نظر المقاربة السوسيولوجيا كنظام إجتماعي يتكون من فاعلين إجتماعيين، يتفاعلون فيما بينهم وفق القواعد والقيم والمعايير السائدة في المؤسسة، ضمن نطاق جغرافي معلوم، لتحقيق أهداف محددة، فهي مكان لتجمع الأفراد الذين يطورون فيما بينهم علاقات متنوعة، يسمح بإنشاء ما يسمى بالرباط الإجتماعي، كما يمكن النظر إليها كمجتمع مصغر له بنيته الخاصة به، كما يرى **H.Simon** أن " المؤسسة هي مركز للحياة الإجتماعية، حيث أن الأفراد يقضون ثلث أو أكثر من حياتهم في المنظمات المتواجدة في المجتمع، و بطبيعة الحال المؤسسة هي إحدى هذه المنظمات." (MARCH, SIMON, 1979,P2)

كما تعتبر المؤسسة كنظام ثقافي فهي متكونة من أفراد وجماعات، كل فرد و جماعة لها ثقافتها الخاصة به، هذه الخصائص الثقافية تتكون لدى الأفراد والجماعات من خلال الإنتماءات إلى أنظمة إجتماعية مختلفة: العائلة، المدرسة، الجمعيات، الأحزاب.... الخ، و بإعتبار المؤسسة نظام مفتوح نستطيع القول بأن هناك عملية من التصدير الثقافي من خلال المحيط، فالعمال عندما يدخلون المؤسسة لا يتركون خلفهم معداتهم الثقافية (تعبير ل **R.Linton**)، ولذلك سعت الأبحاث و الدراسات السوسيولوجية في فهم تأثير العوامل

الثقافية على المؤسسة من خلال تحليل المتغيرات الثقافية الخارجية (الثقافة الوطنية، الثقافة الجهوية، الثقافة المهنية، الثقافة العمالية... إلخ) كما يمكن اعتبارها مكان للإنتاج الثقافي، فهي تنتج قيم و معايير تطبع بها أفرادها و تميزهم عن الآخرين.

4.1 المؤسسة كنظام سياسي :

يمكن النظر إلى المؤسسة كمكان يتم إتخاذ القرارات، تتم فيه عملية المراقبة من السلطة الهرمية على القاعدة، بمعنى أنه يوحد علاقات السلطة، فالمؤسسة إذن هي مكان للتحكم وفي هذا الصدد نستطيع أن نصور المؤسسة بأنها نظام سياسي بالمعنى التي تظهر فيه سلطة ممارسة من طرف البعض على البعض الآخر.

من بين الأعمال التي تحدثت عن أهمية الظواهر السياسية نجد في البداية **M.Weber** الذي تكلم حول السلطة ومصادرها الشرعية، ثم في الستينات إعتمدت نظرية التنظيم على الظواهر السياسية كالسلطة في تحليل المنظمات والمؤسسات، ومن بين الرواد نجد

H.Mintzberg، ثم M.Croisier et E.Friedberg

حسب (**M.Croisier et E.friedberg** 1977) في كتابهما **L'acteur et le système** أن داخل التنظيم: العلاقة بين النظام والفاعل هي ليست علاقة عقلانية محضة من حرية الأفراد، وتجعلهم خاضعين للقواعد والإجراءات، ولكن يرون أن هناك لعبة، ومناطق للشك من خلالها يتصرفون ويطورون إستراتيجيات لإستعمالها في صالحهم، وتصبح السلطة هي مركز إهتماماتهم، للحصول عليها، وإستعمالها كأداة للضغط و التفاوض.

المبحث الثاني: الخلفية التاريخية لمفهوم ثقافة المؤسسة

قبل التطرق إلى أصل مفهوم ثقافة المؤسسة سنعرّج قليلا مفهوم الثقافة حيث يرجع هذا المفهوم إلى الأصول الأنثروبولوجيا قبل أن يتم إستعارته من طرف تخصصات و علوم أخرى أولا علم الاجتماع التنظيم ثم المنجّمات و هو مفهوم شديد التعقيد والتشعيب بحيث تعددت التعاريف لهذا المفهوم ففي سنة 1952 **Kroeber et Kluchohs** أحصوا ما لا يقل عن 200 تعريف إلا أننا نحاول الإحاطة بها جميعا و إنما سنقتصر على أهمها فنجد مثل 1994 (**Malinovski**) يعرفها بأنها مجموع كلية أين نجد بدخلها الأدوات المنزلية حاجيات الاستهلاك الموائيق الأساسية التي تضبط الجماعات الإجتماعية المتنوعة الأفكار الفنون المعتقدات و أخيرا و يعرفها ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة المعتقدات الفن الأخلاق القانون و أخيرا العادات التي يكتسبها الفرد بصفة عضو في المجتمع.

يشير **F.petit (1987, P338)** أن الإعتماد على عوامل ثقافية في التحليل ليس جديد بالنسبة لنظريات التنظيم ونستطيع أن ننتبّع إستعمال هذه العوامل عند مدرسة العلوم الإنسانية و مدرسة العلاقات الإنسانية الجديدة فنجد مثلا إستعمال هذا المفهوم من طرف معهد **Tavistoch** من خلال **Eliot Jacques 1951** و كذلك عند الكتاب الأمريكيين حول كيفية تطوير المؤسسات مثل **R.Beckard 1969** تحدث حول ثقافة المنظمة كنظام فرعي يمكن البحث فيه و إتخاذه موضوع بحث في فرنسا مع بداية التسعينات **M.Crosier 1963** من خلال أعماله سلط الضوء على بعض العوامل الثقافية الوطنية التي أدت الى خلال الوظيفي للمنظمات البيروقراطية مثل المركزية المفرطة و الصلابة .

و هناك من الباحثين من ذهب إلى أبعد من ذلك في أصل هذا المفهوم حيث يرى **Jamet (2009,P30)** أن مفهوم ثقافة المؤسسة هو مفهوم قديم يعود للقرن 19 في فرنسا و لكن بمسميات أخرى مثل المؤسسة العائلة روح البيت خاصة مع الممارسات الأبوية داخل المؤسسة حيث أن أرباب المصانع و المؤسسات يبحثون إلى خلق ما يسمى ب"روح

البيت " الذي يجمع كل أعضاء المؤسسة في وحدة متجانسة التي تميز هذه المؤسسة عن المؤسسات الأخرى و يضيف أن المؤسسة هي عبارة عن مكان للتجمع الإنساني و الاجتماعي الذي تلاحظ فيه نزاعات و ضغوطات ما بين ثقافات مختلفة سواء كانت مهنية أو جهوية و حتى وطنية لذا سعى النموذج الابوي حثيثا ذلك الإنسجام بين هذه الثقافات الفرعية.

ثقافة المؤسسة إبتداء من الثمانينات:

في المقابل يرى بعض الباحثين أن مفهوم ثقافة المؤسسة ظهر في الحقول العلمية كعلم لإجتماع العمل و التنظيم المنجمت مع ظهور المؤسسات المتعددة الجنسيات التي تحتوي على ثقافات متنوعة من جنسيات مختلفة وكذلك مع النجاح الكبير للمؤسسات اليابانية و ظهورها بقوة و منافساتها للمؤسسات الأمريكية و الأوروبية حيث ظهر كتاب يكشف بعض العوامل التي ساعدت في نجاح النموذج الياباني W.ouchi 1981 تحت عنوان "TheoryZ How American Business Can meet the japanes challenge " من بين هذه العوامل أهمية البعد الثقافي في نجاح المؤسسة ،

ومن بين الدراسات التي أسهمت في ظهور مفهوم ثقافة المؤسسة والتي تعتبر كمرجع أساسي لكل الباحثين المتخصصين في هذا المجال نجد :

دراسة (G. Hofstede(1982) (Meier , 2006 , p32,P38) تعتبر هذه الدراسة التي قام بها المرجع الأساسي في هذا المجال تمت على مرحلتين ما بين 1967-1969 و 1971-1973 مع مجموع من المساعدين في شركة IBM على حوالي 11600 عامل ينتمون إلى 50 دولة الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر الثقافات الوطنية المختلفة على المؤسسة و التنظيم و معرفة ماهي الاختلافات بين هذه الثقافات .

إعتمد (G.Hofested) على أربعة ابعاد لدراسة ثقافة المؤسسة وهي:

- المسافة الهرمية **la distance hiérarchique**
- العلاقة بمناطق الشك **la relation a la l'incertitude**
- الفردانية مقابل الجماعية **l'orientation individualisme ou collectivisme**
- الذكورية مقابل الأنثوية **l'orientation masculine ou féminine des valeurs**

من النتائج التي توصل إليها إن كل بلد له ثقافة خاصة به يتميز بها على سبيل المثال تتميز الثقافة الفرنسية بالنسبة للبعد الأول (الثقافة الهرمية) كأحدى الثقافات الأكثر هرمية في العالم فالعمال داخل المؤسسة يرفضون في الغالب المشاركة مع رؤوسهم الذين يتعاملون بأوتوقراطية يضيف كذلك بالنسبة للبعد الثالث نجد أن الثقافة التنظيمية الأمريكية تمتاز بتصور فرداني في ممارسة السلطة.

دراسة (1982) **Tom Peters et Robert Waterman** ظهر مفهوم ثقافة المؤسسة في المجال الأكاديمي بقوة بعد هذه الدراسة التي نشرت سنة 1982 تحت عنوان **In Search of excellence** أي "البحث عن الإمتياز" تمت ترجمته بالفرنسية الى **Le prix de l'excellence** حيث لفتوا إنتباها كبير حول أهمية الثقافة للوصول الى مستويات عالية من الفعالية التنظيمية و تأتي هذه الدراسة عقب تعرض الولايات المتحدة لصدمتين بتروليتين في السبعينات و ما ترتب عليها من أثار كالتضخم افلاس بعض المؤسسات البطالة... إلخ مما دفع بالجبهات الأكاديمية إلى جملة من التساؤلات مثل: **Cabinet de McKinsey** التي كان يعملان فيها كمستشارين حول أزمة التسيير و ضرورة تغييره كما تأتي هذه الدراسة في الوقت الذي كانت فيه المؤسسات اليابانية تغزوا الأسواق الأمريكية و تنافس مؤسساتها في عقر دارها كقطاع السيارات مثلا و شملت الدراسة

62 مؤسسة أمريكية ضخمة في مختلف القطاعات و ركزت هذه البحوث على دراسة أداء تلك المؤسسات.

أما النتائج التي توصلوا اليها فهي تحديد المتغيرات الثمانية المفتاحية لنجاح المؤسسة وهي:

- تفعيل الفعل والتصرف
- البقاء في انصت دائم للزبون
- تامين الإستقلالية والابداع
- ربط الإنتاجية بتحفيز العمال
- تجنيد العمال حول قيم ومعايير أساسية
- الإحتفاظ دائما بهيكله بسيطة
- المزج بين الليونة والصرامة
- التمسك فقط بما نستطيع فعل

نلاحظ أن كل من **T. Peters et Waterman** وضعوا من بين هذه الأبعاد الثمانية لنجاح أي مؤسسة بعد يتعلق بثقافة المؤسسة وهو **تجنيد العمال حول قيم ومعايير أساسية**، يتم إعتناقها والعمل بها من طرف كل من العمال الموجودين داخل المؤسسة.

بالإضافة إلى دراسات عديدة ، لا يمكن التطرق إليها هي كذلك أسهمت في ظهور مفهوم ثقافة المؤسسة مثل **Trompenaars et Humden Turner** هما كذلك قاما بدراسة معمقة حول القيم المتعلقة بالعمل أما في فرنسا ظهر هذا المفهوم مؤخرا بالمقارنة مع الولايات المتحدة الأمريكية ومن بين الباحثين البارزين في هذا المجال نجد كل من **Renaud Sainsaulieu , philippe d'irbarne** ومؤخرا **Maurice Thévenet**.

المبحث الثالث: مفهوم ثقافة المؤسسة

بعد التطرق إلى مفهوم المؤسسة عامة ، سنحاول تعريف ثقافة المؤسسة إلا أننا لا بد إلى الإشارة أن هناك الكثير من التسميات المشابهة والتي لها إقتراب وطرح خاص من قبل المنظرين، فهناك من يطلق عليها الثقافة التنظيمية، ثقافة الشركة، ثقافة المنظمة او المؤسسة، وفي فصلنا هذا نأخذ بتسميتي ثقافة المؤسسة والثقافة التنظيمية.

فيما يلي نبرز مجموع من التعريفات على سبيل المثال لا الحصر:

تعريف نادين ليميار 1984 (Nadine Lemarte):

هي " ثقافة المؤسسة هي نظام من التمثلات والقيم المشتركة من طرف كل أعضاء المؤسسة، ما يعني أن كل عضو يتقاسم مع المؤسسة رؤية مشتركة حول دورهم الاقتصادي والاجتماعي والمكان الذي يحتلونه بالمقارنة مع منافسهم كذلك المهمة التي من أجلها وجدوا". (Farid.1996.p277).

عرف شاين (Schein) ثقافة المؤسسة على أنها " ذلك النمط من الافتراضات الأساسية الذي إبتدعته أو إكتشفته أو طورته جماعة معينة خلال مراحل تعلمها كيفية التصدي للمشاكل الناشئة في بيئتها (Heck ,1993,P.211)، و التي أثبتت نجاحها فإعتبرها صحيحة و فعالة في جميع الأحوال و تصلح لأن تنتقل بطريق التعليم إلى الأعضاء الجدد في هذه الجماعة لتكون لهم سبيل الصحيح للإدراك و التفكير و الإحساس بكل ماله علاقة بهذه المشاكل (Edgar,2004 ,P17) ، فهي تعمل على حل مشاكل التكيف الخارجي و التكامل الداخلي. (Grenville 2007, P.07) من خلال التعريف السابق ينظر للجوانب التالية (الخفاجي، 2009ص، 21-22): الثقافة كأعراف و قيم و نماذج سلوك و طقوس و شعائر و تقاليد.

- إحتواء الثقافة على تركيبة مستقرة ونموذجية ومتكاملة.

- الثقافة هي حالة تراكمية للتعلم من التاريخ المشترك.
- تواجه جميع الجماعات مجموعتين من المشاكل ينبغي أن نتعامل معها، وهي:
- البقاء في البيئة والنمو فيها والتكيف معها.
- التكامل الداخلي الذي يمكن من انجاز الوظائف والمهام وعملية التكيف.
- تبين الثقافة عملية التكيف الاجتماعي للأعضاء الجدد.
- الثقافة هي دالة لتاريخ المؤسسة قيادة وإدارة وعمليات، ونتائجها، ومراحل وعلاقات.

تناول **محمد قاسم القريوتي** ثقافة المؤسسة على أنها " مجموعة الرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، و أصبحت سمة خاصة للتنظيم، بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم و السلوك المتوقع من الأعضاء فيه (القريوتي، 2000، ص 286) ". فتقافة المؤسسة أصبحت نسقا مألوفاً للرموز والدلائل التي تساعد الرئيس على تشارك القواعد والتعاون مع مرؤوسين (Alvesson, 2002, P03)

عرف **هاريزون (Harrison)** ثقافة المؤسسة بأنها: " المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل، طريقة ممارسة السلطة، مكافأة الأفراد وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، وسلوك المرؤوسين داخل المؤسسة " (ياسين، 2007، ص 238).

عرف **مصطفى محمود أبو بكر** ثقافة المؤسسة " بأنها انعكاس لثقافة المجتمع من خلال القيم والعادات والأعراف الاجتماعية السائدة في بيئة المؤسسة، وهذا ما يبرز تعدد ثقافة المؤسسات كبيرة الحجم والشركات متعددة الجنسيات نتيجة تعدد ثقافات المجتمع التي تتعامل فيها " (أوبكر، 2004، ص 78)

حدد **Martin** ثلاثة منظورات مهيمنة على البحث عن ثقافة المؤسسة، وهي (الخفاجي، 2009، ص 22، ص 23)

- منظور التكامل، الذي يؤكد على تقاسم جميع أعضاء المؤسسة إمتلاكهم الوعي العام الشامل عن المؤسسة، بمعنى وجود إحساس بمعتقدات مشتركة.
- منظور الاختلاف، الذي يشخص ويركز على حقيقة ان هناك ثقافات فرعية.
- منظور التجزئة، الذي يركز على الغموض كجوهر ثقافة المؤسسة.

أشار **تور ينغون (Torrington)** ضمن منطوق إدارة الموارد البشرية، إلى ان ثقافة المؤسسة " تعني المعتقدات والتقاليد ونماذج السلوك العام المعبرة عن خصائص خاصة بالمؤسسة، إذ يحصل الإهتمام بالثقافة في محاولة لفهم واقعية الحياة الجمعية في المؤسسة وأقسامها وتحديد دستورهما ونظمها وهويتها فضلا عن الإهتمام بثقافة صناع المعرفة والتنوع الذي يحكم ممارسات الإدارة في دول مختلفة، خاصة تنوع القيم الثقافية والثقافة الوطنية التي توجه الشركات متعددة الجنسيات" (الخفاجي، 2009، ص 24).

تناول **بارني (Jay. Barney)** ثقافة المؤسسة على أنها " مجموعة من القيم و المعتقدات و الرموز التي تؤدي بها الأعمال (Wallace, 1999,p.549) ، و التي لها تأثير شامل داخل المؤسسة لأن ثقافة المؤسسات لا تصف فقط العلاقة بين العاملين المستهلكين و المنافسين و إنما هي كذلك تحدد و تبين مفتاح التفاعل بين هؤلاء الأطراف . " (Barney 1986 ,p 657)

كما عرفها أسامة الفراج بأنها " عبارة عن حالة مستقرة نسبيا من الممارسات السلوكية التي تعيشها المؤسسة جراء نقل تجارب الأكثرية المسيطرة أو الأقلية الضاغطة في المؤسسة ، وأفكارهم و معتقداتهم و قيمهم و حقنا في النظام السائد لتحقيق أهداف محددة ، مما يؤثر وبشكل جوهري في ترتيب أولويات العاملين ، و أسلوب إدارتهم و نظرة المؤسسة اليهم

وسلوك المديرين تجاههم و دافعيتهم للعمل و كيفية تعاملهم مع المهام التي تتعارض مع القوانين و الأنظمة ، و معايير تصنيف المتميزين منهم ، فضلا عن أنماط إتخاذ القرارات ، و طرائق حل الخلافات و النزاعات الداخلية ، و أساليب الإستجابة للبيئة الخارجي(أبو بكر،2004،ص78)

المبحث الرابع: خصائص ثقافة المؤسسة:

يمكن النظر إلى خصائص ثقافة المؤسسة من زاوية خصائص الثقافة في حد ذاتها، تتفاوت درجة الالتزام بثقافة المؤسسة وقوتها من مؤسسة لأخرى وداخل المؤسسة نفسها، ومن أهم تلك الخصائص ما يلي: (أبو بكر، 2004، ص79)

1.1-ثقافة المؤسسة نظام مركب: حيث تتكون من عدد من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المؤسسة، وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:

- الجانب المعنوي (النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار).
- الجانب السلوكي (عادات وتقاليد أفراد المؤسسة، و الآداب و الفنون، و الممارسات العملية المختلفة) .
- الجانب المادي (كل ما ينتجه أعضاء المؤسسة من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات والأطعمة وما الى ذلك) .

2.4-ثقافة المؤسسة نظام تراكمي متصل ومستمر: حيث يعمل كل جيل من أجيال المؤسسة على تسليمها للأجيال للاحقة ويتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة، وتتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص، وطرق إنتظام وتفاعل هذه العناصر والخصائص.

3.4-ثقافة المؤسسة نظام مكتسب متغير ومتطور: فإستمراية الثقافة لا تعني تنقلها عبر الأجيال كما هي عليها ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل إنها في تغيير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد بعض الملامح القديمة.

4.4-ثقافة المؤسسة لها خاصية التكيف: تتصف ثقافة المؤسسة بالمرونة والقدرة على التكيف، إستجابة لمطالب الإنسان البيولوجية والنفسية، ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافيا، وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب، وإستجابة لخصائص بيئة المؤسسة وما يحدث فيها من تغيير من جانب آخر.

4.5- الثقافة التنظيمية تمثل مدخلا ومخرجا تنظيميا في وقت واحد : (سعد،2008، ص52) تعد الثقافة التنظيمية نتاج لعمليات المؤسسة كافة ، بالإضافة إلى تأثيرها بالنظم الإجتماعية و الفنية بمحيط عملها، أي أنها تتأثر القيم والاتجاهات الافتراضات المشتركة لدى أفراد محيط عملها ، وهذا يعني أن الإستراتيجيات و الهياكل التنظيمية و العمليات المؤدة و سلوك الإدارة مع الأفراد يمثل مخرجا من مخارج الثقافة، ومن ثم فإن الثقافة التنظيمية تمثل مدخلا ومخرجا تنظيميا في نفس الوقت، لذلك يصعب تغييرها ، و تتعرض محاولات تغييرها إلى مقاومة شديدة في المؤسسات بصفة عامة .

هناك من ينظر إلى خصائص ثقافة المؤسسة من زاوية سماتها داخل المؤسسة كما يلي:

- درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من مسؤولية وحرية التصرف.
- درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم المبادرة
- درجة وضوح الأهداف، والتوقع من العاملين أن يشاركوا في القيم المتبناة مثل: تحقيق جودة عالية، قلة الغيابات والكفاءة العالية. (القريوتي، 2000،

ص286، ص287)

- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم.
- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين.
- مدى الرقابة، المتمثل بالإجراءات والتعليمات وإحكام الإشراف الدقيق على العاملين.

- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت، وفيما إذا كانت تقوم على معيار الأداء أو على معايير الأقدمية.
- درجة تحمل الاختلاف والسماح بسماع وجهات نظر معارضة.
- طبيعة نظام الاتصالات وفيما إذا كان قصرا على القنوات الرسمية التي يحددها نمط التسلسل الرئاسي أو نمط شبكي يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات.

المبحث الخامس: أهمية ثقافة المؤسسة

تأتي أهمية ثقافة المؤسسة في كونها أسلوب لتفاعل العاملين من أجل تحسين الأداء التنظيمي ومن ثمة التأثير في عملية إتخاذ القرار، يوجد داخل الثقافة القيم الأساسية التي تسيطر على معتقدات العاملين في المواقف الصعبة والتي تحتاج إلى التحدي، وتملي هذه القيم حل المشكلات في الحياة الإعتيادية، وكذلك الإقتراب من ذلك في الحالات غير الإعتيادية. إضافة الى ذلك فتثقافة المؤسسة تتكيف مع البيئة الخارجية والإستجابة للتغيرات السريعة التي تتعرض لها.

وتعتبر ثقافة المؤسسة احدى الوسائل الكامنة والقوية في تمكين المديرين من إستخدامها لتحقيق أهداف المؤسسة، ويمكن للثقافة أن يكون لها تأثير القوي في الجانبين الإيجابي والسلبي على إتخاذ الإدارة لقراراتها ومبادراتها.

إن ما يميز الإهتمام بثقافة المؤسسة وهي التأكيد على أن الثقافة التنظيمية القوية هي التي تؤدي إلى الأداء الجيد للإدارة العليا. كما ان أداء المؤسسة يعتمد على مدى الإتساع في تقاسم القيم الثقافية القوية، إضافة إلى أن إرتباط الثقافة التنظيمية بالأداء يمكن أن يكون بمثابة المولد للميزة التنافسية للمؤسسة، حيث يتم تحديد الأسلوب الذي يسهل تفاعل العاملين كما يحدد مجال تبادل المعلومات ومستويات الحصول عليها، وبالمقابل فإن التقاسم القوي والواسع للقيم يمكن الإدارة من التنبؤ بردود أفعال الأفراد للخيار الإستراتيجي، مما يقلل من النتائج غير مرغوب فيها (فراج، 2011، ص166)

كما يجب التمييز بين مدى قوة أو ضعف تواجد الثقافة التنظيمية في المؤسسات وذلك لأهميتها في تأثير سلوك العاملين، وإرتباطها المباشر بدوران العمل، فإذا ما وجدت ثقافة تنظيمية جيدة كان هناك حفاظا على قيم المؤسسة وإرتباط عام بها (فرحان، 2003، ص

(16

يرى Wagmen بأن الثقافة تستخدم لتحقيق أربع وظائف، و هي: (عدون، 2010، ص 190)

- تحديد هوية المؤسسة وإعلانها لجميع الأعضاء حيث تساهم في خلق العادات والقيم، وإدراك الافراد لهذه المعاني يساعد على تنمية الشعور بالهدف العام.

- نمو الغرض العام عن طريق اتصالات قوية وقبلا الثقافة المكتسبة - ترويج استقرار النظام من خلال تشجيع الثقافة على التكامل والتعاون بين أعضاء التنظيم وتطابق الهوية.

- توحيد سلوك العاملين، أي حدوث الأشياء بطريقة واحدة بين أعضاء المؤسسة وفهم المعاني بمفهوم يخدم ثقافة المؤسسة وينسق السلوك في العمل.

ويمكن النظر لأهمية ثقافة المؤسسة من خلال أربع خطوات التالية: (محسن، 2007، ص 296):

- إحساس بناء بالتاريخ: فالثقافة ذات الجذور العميقة تمثل منهاجا تاريخيا تسرد فيه حكايات الأداء المميز وكذا الأشخاص البارزين في المؤسسة.

- إيجاد شعور بالتوحد: حيث توجه الثقافة السلوكيات وتعطي معنى للأدوار وتعزز قيما مشتركة.

- تطوير إحساس العضوية والانتماء: تعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظام العمل وتعطي إستقرارا وظيفيا، توضح جوانب الإختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم وتطويرهم.

- زيادة التبادل بين الأعضاء: ويأتي من خلال المشاركة في إتخاذ القرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد.

المبحث السادس: أنواع وأبعاد ثقافة المؤسسة

أولاً: أنواع ثقافة المؤسسة:

لثقافة المؤسسة عدة أنواع، أهمها:

1 . أنواع ثقافة المؤسسة حسب Handy: قسم ثقافة المؤسسة إلى أربعة أنواع، وهي: (إصدارات ،2008، ص 107، ص 110)

. ثقافة النفوذ (القوة): لقد وصف Handy ثقافة النفوذ على أنها تشبه نسيج العنكبوت، وقد أوضح أن هذا يعكس تركيز القوة للأسرة التي تمتلك مؤسسة صغيرة أو كبيرة، وفي مثل هذا النوع من المؤسسات نجد أن المسؤولية تكون محصورة في أعضاء الأسرة تعطي لأفراد بدلا من الخبراء. وهذا يؤدي إلى إيجاد ما يسمى بشبكة العنكبوت.

وتتمثل النقطة الهامة الجديرة بالذكر بسبب تركيز النفوذ وإتخاذ القرار في عدد محدود من الأفراد في أن الإستراتيجيتين والأعضاء الأساسيين بالأسرة يعملون على إيجاد مواقف يجب على الآخرين تنفيذها، إذ من الصعب بالنسبة للآخرين من خارج شبكة العائلة التأثير في الأحداث.

إن قدرة ثقافة النفوذ على التكيف مع التغيرات البيئية يتحدد إلى حد بعيد بإدراك وقدرة من يشغل أماكن النفوذ داخل المؤسسة.

ثقافة الدور: تم تجسيد هذه الثقافة على أنها تشبه "المعبد اليوناني" وغالبا ما يتردد أنها تشبه البيروقراطية في شكلها الحقيقي، تمثل المعبد مكان إتخاذ القرار، وتعكس أعمدة المعبد الوحدات الوظيفية للمؤسسة التي يجب عليها تنفيذ القرارات التي أخذت في القمة.

إن قوة الثقافة تقع في التخصص داخل إعمدتها، ويحتل التفاعل مكانة بين التخصصات الوظيفية من خلال الوصف الوظيفي، والإجراءات، والقواعد والنظم.

إن هذا التنظيم يعتبر الأكثر إنتشار، كما أن السلطة به لا تبنى على المبادرة الفردية ولكنها تملى عن طريق الوصف الوظيفي ويأخذ التنسيق شكل القيد الضيق لرئيس العاملين، وهذا يعتبر التنسيق الوحيد المطلوب والذي يزود به النظام لتحقيق التكامل الضروري.

وقد ذكر **Handy** أن الوصف الوظيفي يعتبر أكثر أهمية من المهارات والقدرات للمنتمين لهذه الثقافة، كما أن الأداء الذي يتعدى إدراك الدور ليس مطلوبا ولا يشجع عليه.

وتعتبر السلطة الخاصة بقوة الموقع الوظيفي أمرا صحيحا أو شرعيا، أما القوة الشخصية فمرفوضة، و يعتمد فعالية النظام على الإلتزام بالمبادئ بدلا من الشخصيات، فمثلا عملية البيع يتولاها المكلف بالبيع وعملية شراء المواد يتولاها المكلف بالشراء، و فيما يخص عملية الإعلان فمدخولها والأنفاق عليها من طرف الفرد المكلف بالمحاسبة (pehysy,2003,P17)

ويوضح Handy بأن هذه الثقافة تتلاءم مع المؤسسات التي تتسم بالإستمرار وليس التغير الدائم. إن وظائف الثقافة تمون مناسبة في البيئة التي تتسم بالثبات النسبي، لكنها تكون غير مضمونة في البيئة المتغير لصعوبة إستجابتنا السريعة للتغيير.

ثقافة الوظيفة أو العمل: تعتبر هذه الثقافة من الخصائص التي تتسم بها المؤسسات التي تكون مهتمة جدا بأنشطة البحوث والتطوير هذه المؤسسات تكون أكثر ديناميكية ، كما أنها تكون معرضة بإستمرار للتغيير وتضطر إلى إيجاد فرق وظيفة مؤقتة لمواجهة أو تلبية إحتياجاتها المستقبلية.

وتعتبر المعلومات والخبرات بمثابة المهارات التي لا تقدر بثمن في هذه المؤسسات. وقد تم تمثيل الثقافة هنا جيدا على تشبه "الشبكة" فهناك صلة وثيقة بين الأقسام والوظائف، والإتصال والتكامل بمثابة الوسائل والأدوات التي تستطيع المؤسسات من خلالها أن تقدر وتتكيف مع التغيرات بسرعة.

ويبنى التأثير في ثقافة هذا على طريق على الخبرة والمعلومات الحديثة حيث تكون الثقافة أكثر انسجاماً مع النتائج. أن خطورة هذه الثقافة تنشأ عندما يكون هناك قيد على الموارد مما يؤدي إلى تحويلها إلى التركيز على " النفوذ " أو " الدور ".

ثقافة الفرد: تعتبر هذه الثقافة بمثابة خاصية مميزة لنموذج الإدارة الواعي، حيث نجد أن الأفراد داخل الهيكل التنظيمي متحدون بشكل جماعي، مع وجود ثقة متبادلة بين الفرد والمؤسسة (Manetje,2009, p.90) فإذا كان هناك هيكل رسمي فإنه يميل لخدمة إحتياجات الأفراد داخل الهيكل. ويلاحظ أن المؤسسات التي تتبع هذه الثقافة ترفض الهرمية الرسمية " لإنجاز الأشياء " ولكنها توجد فقط لغرض وحيد وهو تلبية إحتياجات الأعضاء

أنواع ثقافة المؤسسة حسب أمل مصطفى عصفور: قسمتها إلى ثقافة المؤسسة الإيجابية وثقافة المؤسسة السلبية.

الثقافة الإيجابية (القوية): هي التي تعكس إتفاقاً بين قيم العاملين وقيم المؤسسة هذا الإتفاق يجعل المؤسسة تسلك بموظفيها سلوكاً إيجابية فيما يمكن أن يشكل ثقافة إيجابية قادرة على التطوير والتغير الإيجابي وتشكل في نفس الوقت نقطة قوة وميزة تنافسية للمؤسسة.

الثقافة السلبية (الضعيفة): وهي التي تعكس وجود فروق بين قيم العاملين وقيم معوقات كبيرة قد تمنع أي تطوير تنظيمي، مما يمكن إعتباره من نقاط الضعف التي يجب على المؤسسة مواجهتها. (أمل ، 2008 ص 65، ص 68)

أنواع الثقافة المؤسسة حسب كوين ومكارثي 1988: تصنف هذه الثقافة وفق نوع الشخصية التي تتميزها وطريقة تعاملها بالمعلومات وتحديد خصائص التنظيم في الثقافات التي تتسم بالمهنية وإستخدامها المعلومات في تحقيق أهداف المؤسسة عبر الثقافة التطويرية لتطوير المؤسسة والثقافة الإجتماعية لبناء اجتماعي وإتباع الهرمية لنشوء نظام بيروقراطي، لذا فإن ثقافة المؤسسة تنقسم إلى (فايض، 2009 ص 102، 103).

ثقافة المهنية: تتسم الثقافة المهنية بتفاعل الفرد مع المعلومات التي تتضمن توضيح الهدف، وأحكاما منطقية، وتحديد الإتجاه، وعلى أنها وسائل تهدف إلى تطوير الأداء، الكفاءة، الإنتاجية، الربحية أو تأثيرات أخرى.

ثقافة تطويرية: تتسم خصائص هذه الثقافة بالتعامل بالمعلومات البديهية من إبداع و إبتكار، مما يتطلب إستخدام المعلومات لغرض الدعم الخارجي و الحصول على الموارد لغرض النمو ، كما في الجامعات و مراكز التطوير .

ثقافة الجماعية: تتسم هذه الثقافة بالتعامل الجماعي مع المعلومات ، و تتمثل في المناقشة، و المشاركة و الإجماع لتحقيق التماسك الذي يتمثل في المناخ الإجتماعي و الروح المعنوية، العمل بروح الفريق.

ثقافة هرمية: تتسم الثقافة الهرمية بالتعامل الرسمي مع المعلومات من توثيق وتقييم ، ووسائل الإستمرار و البقاء و تتمثل بالإستقرار و الرقابة و التنسيق

أنواع ثقافة المؤسسة حسب كوين وكرون:

تنقسم ثقافة المؤسسة الى أربعة أنواع، وهي (Kim S,2006 ,P37-45):

ثقافة القبيلة: فهي تظهر بشكل كبير في المؤسسات العائلية، وثقافة القبيلة تركز داخليا على تطوير الموارد البشرية، وإلتزام العاملين، والروح المعنوية، والروابط بين أعضاء المؤسسة، والولاء التنظيمي، والتقاليد، والتماسك بين الافراد.

ثقافة الغرض: وتركز على الإبتكار والنمو، وتطوير الموارد الجديدة، والإتحاد بين الأفراد داخل المؤسسة، وذلك عن طريق منح المزيد من حرية العمل، التكيف، المرونة، الإبداع، المخاطرة وتوقع المستقبل.

ثقافة السوق: موجهة نحو المحيط الخارجي، تتميز بالرقابة الداخلية في القواعد، خصوصية العمل، المركزية في إتخاذ القرار، كما تتسم بإتحاد الافراد داخل المؤسسة وذلك عن طريق الإجتهد لتحقيق الميزة التنافسية للتفوق على الآخرين.

فثقافة السوق أولاً تشتغل من خلال أليات السوق مثل التبادل النقدي، الربحية، ومن الأهداف الأساسية للمؤسسة تأمين قاعدة متينة من الزبائن وتحقيق الربح

ثقافة التدرج: أغلب الأحيان، توجد ثقافة التدرج في المؤسسات التي تؤكد على الإستقرار والتنبؤ، الكفاءة، كما أنها تعتمد على القواعد والسياسات الرسمية لأن المحيط مستقر نسبياً، والمهام والوظائف متكاملة ومتناسقة.

والمؤسسات التي تتسم ثقافتها بالتدرج تميل إلى الإعتماد على الخطوط الواضحة من السلطة إتخاذ القرارات، تنسيق القواعد و العمليات ، الرقابة ، أليات المسؤولية مقيمة كمفاتيح النجاح.

أنواع ثقافة المؤسسة حسب ولاش: قسمها إلى ثلاث أقسام، وهي (أكتم، 2003، ص197):

ثقافة بيروقراطية: وهي تتسم بالسلطة والمسؤولية، ويكون العمل على درجة عالية من التنظيم والتنسيق والترتيب، إضافة إلى أن تدفق المعلومات والصلاحيات وأنظمة الرقابة تتسم بالهرمية.

ثقافية إبداعية: تتميز بها المؤسسات التي تتسم العمل فيها بالإنجاز والمخاطرة، وفي حالة زيادة الضغوط المستمرة تؤدي الى ارهاق العاملين، ويكون هذا النوع من المؤسسات مجازفة كونها خلاقة ومتحدية. نجد في مؤسسة "رونو" الإبداع المؤسساتي هو ثبات من ثوابت المؤسسة، ففي سنة 2006 شدد ميشال دوفيرفيل مدير الموارد البشرية (لرونو) على فكرة أن المؤسسة ومسيرتها ينبغي لهم أن يفكروا في مصير مؤسستهم وتوجهاتها، كما أقر المسيريون كارلوس غوصن و ريمود ليفي مدى أهمية ثقافة المؤسسة وتطورها.

ومع التطورات السريعة للمحيط، أصبح الإبداع ضرورة حتمية فعل المؤسسات الراغبة في الإستمرار والتفوق توجيه ثقافتها نحو الإبداع. حيث أن المؤسسات الناجمة التوم تتميز بثقافة قوية وقابلة للتكيف والتطور لأن في عمق التفكير مسيرها يوجد ... الإبداع (Olivier,2008,p 191 ,P193).

ثقافة داعمة: حيث تتسم بالتماسك كالعامل بروح الفريق وذات توجهات نحو العلاقات والتعاون الحرية الفردية والمبادئ الإنسانية والعمل الجماعي.

ثانيا: أبعاد المؤسسة:

من الطبيعي أن تختلف ثقافة المؤسسة من مؤسسة إلى أخرى، وداخل المؤسسة نفسها من وقت لآخر، فإختلاف الثقافة بين المؤسسات يعني أن الثقافة تتميز بدرجة عالية من الخصوصية حتى لو كانت هناك خصائص مشتركة بين ثقافة مؤسسة ما مع بقية المؤسسات، فمن الممكن مثلا أن تؤكد العديد من الثقافات قيم العمل الجماعي والجودة والتميز في الأداء، غير أن تلك القيم قد تختلف إختلافا بيئيا بين المؤسسات.

1 . أبعاد ثقافة المؤسسة وفق " Ouchi ": قام الباحث " Ouchi " سنة 1981 بدراسة و تحليل ثقافة مجموعة محدد من الشركات الأمريكية و اليابانية، و توصل من خلالها الى وضع إطار لأبعاد الثقافة السائدة في تلك المؤسسات آنذاك، و تشمل (منصور ، 2009،ص142):

الإلتزام إتجاه العاملين: فالطريقة المتبعة في المؤسسات اليابانية هي التوظيف مدى الحياة، أما في المؤسسات الأمريكية التقليدية فهي تستعمل التوظيف قصير المدى بينما في نمط (Z) الذي يقصد به المؤسسات الأمريكية التي طورت المنهج الياباني في الإدارة لكي يتلاءم مع القيم الثقافية الأمريكية فهي توظف لفترة طويلة المدى.

تقييم العاملين: بطيء ونوعي في المؤسسات اليابانية، وهو كذلك في نموذج (Z) لكنه سريع وكمي في المؤسسات الأمريكية التقليدية.

المسار الوظيفي: يقصد به مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العلمية في المؤسسات الأمريكية التقليدية، ووسطا معتدلا في نموذج (Z).

الرقابة: ضمنية وغير رسمية في المؤسسات اليابانية، وهي كذلك في نموذج (Z).

صناعة القرار: جماعية وتوافقية في النمط الياباني ونموذج (Z)، وفردية في النمط الأمريكي التقليدي

المسؤولية: جماعية في النمط الياباني، وفردية في كل من النمط الأمريكي التقليدي ونموذج (Z).

الإهتمام بالأفراد: إهتمام بالعاملين جميعهم وبأفراد أسرهم على نحو كبير في النمط الياباني وفي نموذج (Z)، وإهتمام عال بالعمل في النموذج الأمريكي التقليدي.

أبعاد ثقافة المؤسسة وفق هوفستد: (محمود، 2004، ص 89، ص 90)

لقد قام هوفستد و زملاءه سنة 1990 بأجراء دراسة ميدانية شملت 20 وحدة تنظيمية في 10 مؤسسات هولندية و دنماركية و بنيت على منهجية كمية ونوعية، و ذلك بالإستعانة بمركز دراسات متخصص، و قد توصلوا إلى أن هناك سنة أبعاد مستقلة تصف الممارسات التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة، و فيما يلي توضيح لهذه الابعاد:

التوجه المبني على العملية مقابل التوجه المبني على النتيجة:

ويفسر هذا البعد الفروق بين الإهتمام بالوسائل، وكيفية عمل الأشياء، وبين الإهتمام بالغايات وتحقيق النتائج، فالممارسة المرتبطة بالإجراءات تؤكد على الثبات والدقة والإهتمام

بالتفاصيل وعمل الأشياء بشكل صحيح، في حين تؤكد الممارسات المرتبطة بالنتائج على متابعة الأهداف والغاية الواضحة ووجوب تحقيقها.

بعد العاملين مقابل الوظيفة:

ويفرق هذا البعد بين الاهتمام بالممارسات على إنتماء العاملين وبين أداء الوظائف، إذ تركز الممارسة المرتبطة بالعاملين على إهتمامهم وعلى مشاكلهم، في حين تركز الممارسة المرتبطة بالوظيفة على متطلبات الأداء الوظيفي

بعد المؤسسة مقابل المهنة:

ويفرق هذا البعد بين الإهتمام بالممارسات على الممارسات على إنتماء العاملين لمؤسستهم وتلك الدالة على إنتماءهم لمهنتهم، وتركز الأولى على تبني أهداف المؤسسة وتوقعاتهم، في حين تركز الثانية على تبني أهداف المهنة والسمو اليها.

و تتصف الممارسات المرتبطة بالمهنة بمستوى عال من الأخلاق العمل و الثقة ، و تعاون أفراد المؤسسة ، كما تتصف بالاهتمام الجاد بمسائل العمل اليومية ، بينما تتصف الممارسات المرتبطة بالمؤسسة بضعف عوامل الإعتراف بالإنجاز وضعف المكافأة ، كما تتصف بالنظرة العرضية لمسائل العمل اليومية و بأن التفضيلات الشخصية هي التي تحدد السلوك التعاوني بين أفراد المؤسسة.

بعد النظام المفتوح مقابل النظم المغلقة:

ويفرق هذا البعد بين الممارسات المرتبطة بنظم الإتصال المفتوحة بين العاملين، وبين تلك المرتبطة بنظم الإتصال المغلقة، وتتصف الممارسات المبنية على الإتصال المفتوحة بتشجيع التبادل الكامل للمعلومات والأداء وتعزيزها، كما تتصف بالأسلوب غير الرسمي في العمل وبتعدد قنوات الإتصال وسهولتها، وبفترات التهيئة القصيرة في العمل، في حين

تتصف الممارسات المبنية على الإتصال المنغلق بضبط تبادل المعلومات والآراء ومراقبتها، وبأنها تعكس أسلوب العمل الرسمي. كما أنها تتصف بوجود فترات التهيئة الطويلة في العمل.

بعد الرقابة المرنة مقابل المحكمة:

ويعكس هذا البناء الداخلي للمؤسسة، وتتصف الممارسات في ظل الرقابة المرنة بالتعامل مع متطلبات العمل على أساس مرن، ويتكيف هذه المتطلبات وفق حاجات العاملين، في حين تتصف الممارسات في ظل رقابة المحكمة بغياب المرونة في التعامل مع متطلبات العمل، وتكون إجراءات العمل وانظمته واضحة ومحددة ويتم التقيد بها.

البعد السلوكي المعياري مقابل البراغماتي:

وتعكس الممارسات المعيارية الأسلوب التقليدي في العمل الذي يضع تجربة ومعايير المؤسسة أولاً، أي عمل ما تعتقده المؤسسة بأنه صحيح، بينما تصنع الممارسات البراغماتية (العملية) توقعات الزبائن أولاً، أي عمل يطلبونه.

المبحث السابع: مصادر ومداخل ومستويات ثقافة المؤسسة

نتناول في هذا المبحث مصادر ومكونات ثقافة المؤسسة، ومداخل دراستها ومستوياتها.

أولاً: مصادر ومكونات ثقافة المؤسسة:

يرى Schein أن معظم ثقافة المؤسسات يعود أصلها إلى مؤسسيها، ويلاحظ أيضاً أن نصف القيم في المؤسسات الجديدة هي إنعكاس لقيم المؤسس وأن النصف المتبقي يتطور استجابة للبيئة التي تعمل فيها المؤسسات بما يلائم حاجات العاملين. وتتمثل مصادر ومكونات ثقافة المؤسسة في كل من الأساطير، القصص و الحكايات، الطقوس،... إلخ، وسوف نلقي الضوء على أهم هذه المصادر و المكونات (فياض، 2009، ص 169، ص172).

الأساطير:

هي تلك الحكايات الأسطورية والتي لا تحمل معنى حقيقياً بالضرورة، بل تستخدم كرموز إجتماعية يستفاد منها في التعريف على تجارب وخبرات الشعوب والأمم لأخذ العبرة والدروس منها، مثل: الأساطير الشعبية التي تحكي البطولات والمغامرات، فالأساطير وجهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي، فالجانب الإيجابي يتمثل في ربط الإنسان بتراثه وثقافته القديمة ومجتمعه القديم، كما أنها تقدم بعض الدروس والعبر وتجارب القداماء. أما جانبها السلبي فيتمثل في خلطها بين الحقائق والخيالات ومبالغتها، وخلق حالات من الصراع أو الارباك وإخفاء المعلومات الحقيقية.

القصص والحكايات: لكل مؤسسة قصص ترويتها خاصة بها، وهذه القصص تكشف عن أصل المؤسسة وأسلوبها وقيمها الأساسية، وكذلك الأنباء الصغيرة التي يمكن أن تلون التعايش مع الروتين اليومي.

فالمؤسسة بالنسبة للموظف الجديد تشبه ثقافة أجنبية، إذ عليه أن يتعلم كيف يتعلم كيف يتأقلم ويتجنب الأخطاء الفادحة. وحين يسافر المرء إلى بلد أجنبي، فمن المفيد له أن تكون لديه خريطة تبين له كيف ينتقل من مكان إلى آخر. و لكن تجنب الأخطاء الإجتماعية و فهم ثقافة أخرى هما حقيقيا يتطلبان خريطة من نوع مختلف، خريطة إجتماعية (جارت، 2005، ص232، ص 233)، و قصص المؤسسة هي طريقة هامة في رسم خريطة هذه المنطقة الإجتماعية.

إن وجود القصص في المؤسسات ضروري وجوهري لحفظ جو العلاقات الودية وجعل العمل ممتعاً. وتستخدم القصص والحكايات غالباً في المؤسسة لتعكس رسالة معينة، مثل أن تحكي للموظفين كيفية تطوير جهاز إداري أو مؤسسة معينة، والصعوبات التي وجهت تطورها...إلخ.

الطقوس والإحتفالات والمناسبات:

تتمثل الطقوس والإحتفالات بالعيد السعيد في بعض الأجهزة والمؤسسات، بعد عودة الموظفين والعاملين إلى العمل واستقبالهم بعضهم بعضاً في قاعة خاصة، أو في إحتفالات بداية العام الدراسي أو نهايته، أو في إستقبال مدير جديد أو توديع موظفين إحتلوا إلى التقاعد.

وتتمثل هذه الطقوس والإحتفالات كذلك في حفلات جوائز للموظفين المثاليين، حفلات الرحلات، التخرج أو النشاطات الإجتماعية مثل: جمع التبرعات لبعض العاملين أو الموظفين عند زواجهم، أو زيارة الموظفين المرضى في المستشفيات وتقديم الهدايا لهم ونحو ذلك.

الطرائف والنكت والألعاب:

تستخدم الطرائف والألعاب كأساليب مجازية للتعبير عن المحبة والألفة وتخفيف بعض الصراعات بين العاملين، فهي وسائل إنسانية تستخدم في الحفلات لإزاحة العوائق في عمليات الإتصال بين أعضاء المؤسسة، كما أنها تقدم بأسلوب نقدي مرح وإيجابي يهدف إلى تعديل بعض الممارسات الإدارية أو السلوكية لبعض الأعضاء في المؤسسة

البطولات والأبطال والرموز الإجتماعية:

ترتبط البطولات والأبطال بالرموز الإجتماعية في القصص والحكايات والأساطير، وغالبا ما تكون هذه البطولات والأبطال حقيقية لأخذ الدروس والعبر منها، وفي التاريخ الإسلامي والعربي العديد من قصص البطولة والأبطال العرب والمسلمين، خلال تاريخهم الطويل مثل: قصص الصحابة والتابعين والمشاهير في الفتوحات والبطولات والآداب والفلسفة أو الطب أو الإدارة في الماضي والحاضر. وتتخذ هذه البطولات قدوة ومثال يحتذى بها في المؤسسات الحديثة.

العادات والتقاليد والأعراف:

فهي تمثل قيم المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، حيث يلتزم بها العاملون في المؤسسة على إعتبار انها معايير مفيدة للمؤسسة مثال ذلك إلتزام بعض المؤسسات بعدم تعيين الأب والإبن في نفس المؤسسة ويفترض أن تكون هذه العادات أو الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع (خلف، 2009، ص358).

القيم الأخلاق التنظيمية:

القيم هي توقعات سلوكية إيجابية وتفضلات أقرها جزء كبير من المجتمع مثل: الصدق، الأمانة، العدالة.

كما يمكن تعريفها على أنها: "معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء و ما هو مهم أو غير مهم (ديف، 1995، ص17)، فهي عبارة عن المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء و المعاني و أوجه النشاط المختلفة، و التي تعمل على توجيه رغباته و إتجاهاته نحوها، و تحدد له السلوك المقبول و المرفوض و الصواب و الخطاء، و تتصف بإثبات النسبي (عوض، 2008، ص80).

ومن بين القيم التنظيمية: المساواة بين العاملين، الإهتمام بإدارة الوقت، الإهتمام بالأداء وإحترام الآخرين... إلخ.

أما الأخلاق التنظيمية فهي عبارة عن " مجموعة القيم الاعتبارية و المعتقدات و القواعد التي تساهم في تأسيس الطرق المناسبة و الملائمة في التفاعل و التعامل ما بين المؤسسة و مختلف أصحاب المصالح داخل المؤسسة و خارجها"، فالأخلاق التنظيمية هي نتاج تفاعل المصادر الإجتماعية، و المهنية و الشخصية للأخلاق (الخفاجي، 2009، ص 60).

كما توجد أخلاق مهنية وهي " معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل مهنة ما يتطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوفر ما لم يكن سلوكه مغلقا بمعايير معينة " (الخفاجي، 2009، ص414).

قواعد السلوك:

قواعد السلوك هي تلك القواعد التي تحدد ما هو السلوك الذي يعتبر مناسباً أو غير مناسب من العاملين في ظروف معينة، هذه القواعد تتكون عبر فترة زمنية يحاول فيها الأفراد الوصول إلى أسلوب ثابت وواضح لكيفية التعامل فيما بينهم، وكيفية التعامل مع المشاكل داخل المؤسسة من خلال عمليات التفاوض مع بعضهم البعض، وهي توقعات يحملها أفراد

المؤسسة حول سلوك الآخرين أي هي تحديد معايير التصرف الصحيح (عبد الكريم، 2009، ص72).

لغة المؤسسة:

و هي المفاهيم و المصطلحات و التقنية التي يبتكرها العاملون و الإدارة التوظيف و تعريف العمليات الإجرائية و التشغيلية و الإدارية فيما بينهم، و كذلك الكلمات و العبارات ذات الدلالات و التي لا يفهمها إلا العاملون في المؤسسة فقط (اللغة التي إبتكارها العاملون للتفاهم بينهم)، كذلك الإختصارات و الأسماء المستعارة و التي لها دلالات خاصة لدى العاملين.

ثانيا: مستويات ثقافة المؤسسة:

تصنف ثقافة المؤسسة إلى عدة مستويات، من أهمها: مستويات ثقافة المؤسسة حسب (مصطفى محمود أبو بكر):

تتطور ثقافة المؤسسة من خلال مجموعة من القوى التي توجد في ثلاث مستويات أساسية هي: المجتمع، الصناعة أو نشاط والمؤسسة (أبو بكر، 2004، ص94، ص95).

ثقافة المجتمع:

تمثل الثقافة في هذا المستوى القيم و الإتجاهات و المفاهيم السائدة في المجتمع الموجودة فيه المؤسسة و التي ينقلها الأعضاء من المجتمع داخل المؤسسة ، و تتأثر هذه الثقافة بعدد من القوى الإجتماعية مثل نظام التعليم ، النظام السياسي ، الظروف الإقتصادية و الهيكل الإداري للدولة ، و تعمل المؤسسة داخل الإطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على إستراتيجية المؤسسة و رسالتها و أهدافها و معاييرها و ممارستها ، و يستحسن أن تكون

إستراتيجية و منتجاتها و خدماتها و سياستها متوافقة مع ثقافة المجتمع من أجل اكتساب المؤسسة الشرعية و القبول من ذلك المجتمع و تتمكن من تحقيق رسالتها و أهداف .

ثقافة الصناعة أو النشاط:

يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط أو الصناعة الواحدة وإختلافات في الثقافات بين النشاطات والصناعات المختلفة. ويعني هذا أن القيم والمعتقدات الخاصة بالمؤسسة "ما" تعتنقها في نفس الوقت معظم المؤسسات العاملة داخل نفس الصناعة أو النشاط، وعبر الوقت يتكون نمط معين داخل الصناعة يكون له تأثير مميز على جوانب رئيسية مثل نمط إتخاذ القرارات، مضمون السياسات، نمط حياة الأعضاء، نوع الملابس، والأشياء الأخرى السائدة داخل المؤسسات العاملة في نفس النشاط.

ثقافة المؤسسة:

عادة ما تكون المؤسسات العامة، والحكومية والمؤسسات الكبيرة ثقافات مختلفة عن المؤسسات الصغيرة او الخاصة، كما قد يكون لها ثقافات مختلفة في مواقع أو أماكن العمل أو نفس المؤسسة. حيث يمكن أن تكون الثقافات الفرعية حول المستويات الإدارية والتنظيمية المختلفة داخل إدارات وأقسام أو قطاعات المؤسسة ويرجع ذلك إلى أن الأفراد في هذه المستويات أو الوحدات التنظيمية يواجهون متغيرات مختلفة ويتعرضون لمصادر وأنواع متباينة من الضغوط مما يدفعهم إلى تشكيل مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات والإفتراضات التي تحكم سلوكهم أو التي يعتقدون أنها تحمي تواجدهم في المؤسسة.

ثالثاً: مستويات ثقافات المؤسسة حسب شاين: تصنف ثقافة المؤسسة حسب شاين إلى ثلاث مستويات (شاين، 2009، ص21)

نموذج شاين يركز على ثلاث مستويات مختلفة للثقافة التي تنتقل من العلني أو المرئي الى الضمني أو الخفي .

المستوى الأول: إن المظاهر العلنية (الجوانب الظاهرة) توفر أدلة يمكن ملاحظتها في مكان العمل، والتي تتضمن عناصر مثل: الهندسة المعمارية، ديكور، تصاميم خاصة، الشعارات، المنتجات الفنية...إلخ. (Bernard,1995 ,p16)

المستوى الثاني: إن القيم التنظيمية تشكل الطريقة التي تؤدي بها العمل، مثلا: يمكن القول إن المؤسسة ما تؤمن بمبدأ العمل الجماعي ولكن تبني القيم يدل على أن أغلب عمليات إتخاذ القرار داخل هذه المؤسسة تتم دون اشراك العاملين.

المستوى الثالث: الافتراضات الأساسية هي التي تأثرت بالقيم والمعتقدات و الطبيعة البشرية للعاملين، (Hatch ,1993 , p.659) مثل المؤسسين و القادة الذين قادوا المؤسسة نحو النجاح، مثلا إذا كان المؤسس المؤسسة مسؤول عن تطوير المنتج ، فعليها أن يتوجه الى السوق التي تتميز بالسلع ذات جودة عالية و توفر خدمة جيدة، و بالتالي يحق له إختيار مؤسسة (المورد) تتمتع بدرجة عالية من الانضباط.

رابعا: مداخل دراسة ثقافة المؤسسة:

لقد تعددت مداخل دراسة ثقافة المؤسسة، فمن أهم تلك المداخل (سامي، 2009،ص62):

- مداخل دراسة ثقافة المؤسسة حسب توماس 1988:

المدخل الوظيفي:

يهتم هذا المدخل بربط الثقافة بالحاجات الإنسانية، لأن الثقافة تخدم حاجات الأفراد وما يقومون به، فالفرد يخدم المؤسسة لكونها نظاما إجتماعيا متطور وهدفا ومن ثم تضمن الإستقرار والبقاء، إذ إن من الوظائف الرئيسية للثقافة هو التميز في الأداء وجودة المنتجات والخدمات من خلال ما تعبر عنه المؤسسة بثقافتها

المدخل النفسي:

يولي المدخل النفسي إهتماما في متابعة تأثير المجالات الثقافية في الشخصية، فضلا عن الإهتمام بدراسة الأسس الثقافية لتوضيح التباين بين الأفراد والجماعات في العملية النفسية، وأن هناك تأثيرا متبادلا بين الثقافة الشخصية، إذ نرى كلما كانت عوامل الشخصية من تعلم وإدراك ودافعية متكاملة وذات مستوى مرتفع إنعكس ذلك على سلوك الفرد ومن ثم على تهذيبه وصقله وغاية الثقافة.

المدخل المعرفي:

يشير هذا المدخل إلى أن لكل ثقافة نمطها الخاص بها من المعرفة وأسلوبها الإستدراكي إذ تختلف كل ثقافة بخبرتها. ولتفهمها لا بد من مراعاة المضمون المعرفي.

- مداخل دراسة ثقافة المؤسسة حسب بيرس ورونيس 1990 :

يهتم هذا المدخل بدراسة ثقافة المؤسسة عبر تطور الفكر التنظيمي بشيء من التفصيل والتوضيح، مراعيًا بذلك التقسيم المتفق عند تقييم المدارس الإدارية، هي:

- **المدخل الكلاسيكي التقليدي:** يمكن أن يستدل على الثقافة في الآداب الإنجليزي بفكرة تقديس العمل و على وجه التحديد من عام (1930-1950) م. و هو ما أشار إليه برنارد 1938 و ما أشار إليه باكيرز في أوائل الخمسينات في أمريكا من خلال ما يعرف آنذاك بعقود المؤسسة ثم تغيير ثقافة المصنع (هوفستيد 1986) ، كما سادت أنماط ثقافية في المؤسسات منها ثقافة الدور و ثقافة القوة و ثقافة الإنجاز و ثقافة المهمة (هارسون 1978)، كما يمكن أن نتحسس الثقافة و ندركها عبر مظاهرها المختلف كالدين ، الطقوس ، المعتقدات (اهيوجا 1993)

- المدخل الإنساني: السلوكي:

تجلت مظاهر الثقافة بالإهتمام بمشاعر الفرد وحاجاته والتركيز على جماعة العمل والمؤثرات غير العادية عندما ذكر ماسلو 1943. حاجة تحقيق الذات. و تعرض لها (داركر 1954) في تصنيف أهداف المؤسسة، و أشار (ما كجر يجور 1958) ضمنا في نظرية (y) ثم تطور المفهوم إلى المناخ التنظيمي عند (بليك و موتون 1964)

- المدخل المنظومي:

تعد فترة نهاية الستينات وأوائل السبعينات فترة خصبة، إذ ترعرعت فيها مؤسسات الأعمال اليابانية التي حققت نجاحات ريادية فيما بعد بسبب تميزها بثقافة خاصة بدلا من إعتماها على برامج جاهزة مستنسخة من واقع البيئة الغربية، ثم سادت النظرة الحديثة لها أنها تمثل الجانب الفكري والمعنوي. بارني رونين تومبسون وستري كاند

وقد إستعان المدخل الحديث لبعض نظريات الثقافة بحقول علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الثقافية، إذ يرى أن الأشكال والتراكيب والعمليات الخاصة لهذه الأنظمة تعكس الجنيات معينة وتعكس ظروف تكوينها وهي شكل يرتفع ويتلاشى من التراث، وإن ثقافة هذا النوع من المؤسسات هي ثقافة المهمة (المشروع) التي تعتمد على توحيد قوة الجماعة بإعتبارها فريقا

-**المدخل المعرفي:** قد يختلف هذا المدخل قليلا عن المدخل الذي جاء به هاندي إذ شخص الثقافة بأنها مجموع من الأساليب الرقابية، والقواعد والتعليمات، إذ تختلف ثقافة المؤسسة عن ثقافة البيئة وقد لا تتوافق معها نتيجة للضغوط الداخلية والخارجية، وإن للمؤسسات ثقافة ينظر لها من خلال تعابير ورموز إدراكية وهي تمثل نظاما من المدركات المشتركة أو نظام معرفة ومعتقدات تنتج من العقل الإنساني.

- المدخل الوقفي:

تتسم مؤسسات اليوم والغد بالتعقيد وكثرة التهديدات وسرعة في ردود الأفعال والإستنتاجات، فيما يتعلق بشأن تحقيق أهدافها من جهة، واختلاف الرؤى التفكيرية التنبئية والإستراتيجية لمستقبلها من جهة أخرى.

ونظرا لما تحمله عقول الرموز والمديرين والمحللين الإستراتيجيين من تفكير متنام ومدرّس عن عوامل الوقفية متمثلا ذلك بالقيم والمعتقدات والإتجاهات المشتركة صوب إيجاد حالة من التكيف والتوازن مع عوامل الموقف لضمان تحقيق الأهداف.

المبحث الثامن: ثنائية الهوية وثقافة داخل المؤسسة

تظهر العلاقة بين الثقافة والمؤسسة، بشكل واضح، في حلة إصطدم نموذج تنظيمي معين مع ثقافة تختلف عن تلك التي تتناسب في الأصل مع نموذج نفسه، فلملاحظة أن الحلول المقدمة تختلف من مجتمع إلى أخرى وإن كانت المشاكل متشابهة.

وتعرف المؤسسة على " نظام إجتماعي مستقر (Ablou , 1975, P.45) تتحدد من خلاله علاقات منسجمة ونشاطات واعية للجماعة المكونة لها ".

يعرفها Birman بأنها : " منظمة حية ومتكونة من عاملين منظمين حسب هيكل متميز ومزودة بثقافة خاصة تمكن في مجموعة قيم، معارف، عادات وإجراء متراكمة مع الزمن. كما تكتسب هذه المنظمة الحية مميز غير قابلة للتغيير بسرعة وبسهولة (بن حبيب، 2000، ص 29)

فالسلك الإنساني داخل المؤسسة هو جوهر الإدارة والتسيير، وتقاس فعاليته في التنظيم من خلال التنسيق بين العامة والموارد المتنوعة في بناء من عناصر أساسية (القيادة، الخبرة الفنية وقوة العمل وأدوات الإنتاج والمواد الخام) فهي وحدة إقتصادية، أي وحدة الإنتاج والتوزيع، حيث هي مهيكلة على أساس قوانين وإجراءات خاصة. ووظيفة المؤسسة كوحدة في إنتاج السلع والخدمات، وبهذا فهي تحتاج إلى عوامل إنتاج (العامل، المواد الأولية، السلع، الطاقة، آلات الإنتاج...). أما المؤسسة باعتبارها خلية إجتماعية فهي تقوم بوظيفة إجتماعية تكمن في سد بعض حاجيات العمال كثبات العمل (الإستقرار)، مستوى الأجور، الترقية، التكوين...الخ.

خلاصة الفصل:

في الأخير توصلنا إلى إنه لكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها تميزه عن غيرها من المؤسسات؛ وتشكل لها تنافسية بين هذه المؤسسات؛ وأنه لا توجد ثقافة مثالية تصلح لكل أنواع المؤسسات. حيث تجمع معظم الكتابات المتاحة على وجود علاقة إرتباط قوية بين ثقافة المؤسسة وأدائها. غير أن هذا لا يعني أن تتحقق نتائج عالية مرده ختما الى الثقافة القوية، قد تسجل مؤسسة متميزة (قوية) نتائج رديئة و العكس صحيح ففوة الثقافة و إتجاهاتها لهما علاقة بالأداء السلوكي و بمساندة النمو الإقتصادي، ولكن قد تربطهما علاقة قوية بالربحية، تمثل ثقافة المؤسسة عنصرا من عناصر النجاح، إلا أنها تمثل أهم عنصرا. فثقافة المؤسسة تعتبر الماهية الغير الملموسة التي تدعم و تثمن الموارد الإستراتيجية للمؤسسة ، وتعمل الهيكل التنظيمي و نظم و نمط الإدارة و الإتصال، و المعلومات، و سياسة الموارد البشرية بها، فالسياسات الفعالة نتائج التكفل الفعلي بثقافة المؤسسة. طالما أن الثقافة قوة لا يستهان.

الفصل الرابع: تقلد المناصب في المؤسسة

تمهيد

المبحث الاول: مفهوم التوظيف

المبحث الثاني: أهمية التوظيف

المبحث الثالث: أهداف التوظيف

المبحث الرابع: مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

المبحث الخامس: طرق و شروط التعيين في الوظيفة العمومية

المبحث السادس: المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

المبحث السابع: العوامل المؤثرة في عملية التوظيف بالجزائر

المبحث الثامن: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية

خلاصة الفصل .

تمهيد :

تتولى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة القيام بمجموعة من الأنشطة و الوظائف المتعلقة بالتنبؤ بإحتياجات المؤسسة من القوى العاملة ، بحيث نجد أن هذه الإدارة هي التي تتكفل بإجراءات توفير اليد العاملة وتوزعها في مختلف أقسام و فروع المؤسسة وعملية توفير اليد العاملة للمؤسسة تتطلب تفاعل مجموعة من الأنشطة المترابطة و المتسلسلة فيما بينها والتي تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية.

وتعتبر وظيفة التوظيف من المهام الرئيسية و الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، والهدف منها هو تحقيق التوافق و الإنسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف و متطلبات الوظيفة الشاغرة ، حيث تبدأ إدارة الموارد البشرية في تجسيد إجراءات التوظيف التي تأثر على العمال و على فعالية المؤسسة من خلال جلب الكفاءات المطلوبة وفقا لأوصاف و متطلبات كل وظيفة ووضعها في المنصب المناسب لها . فعملية التوظيف هي العملية الإدارية الهامة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية والتي تقتضي من المؤسسة تحديد إحتياجاتها من القوى العاملة الراغبة في العمل.

المبحث الاول: مفهوم التوظيف

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين و المؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال وفيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف :

التوظيف لغة :

" التوظيف إسم من فعل وظف ,يوظف ,توظيفا ، ويراد به إستخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها، ويستخدم العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة."(المنجد ، 1973 ، ص265)

التوظيف اصطلاحا:

"هو مجموعة الأعمال الضرورية لإختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول إستخدام الأفراد في مناصب الشغل ، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة ، أما مصطلح التشغيل .فيراد به مليء أو سد منصب كان شاغرا." (بوراس ، 2008 ، ص10)

مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين :

التعريف 01: "التوظيف هو توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من إختيار وتعيين الأشخاص للعمل (الفاعوري، 2005، ص205)

التعريف 02: "التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد و إختيارهم "

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (إستقطاب، إختيار، وتعيين) في حين أن هناك من إعطاه معنى واسعا ، ليشتمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية ، ولكننا نرى أن الرأي الاول هو الأصح لأن التوظيف كما سبق وراينا أنه ما هو إلا نشاط فرعي من أنشطة إدارة الموارد البشرية و عليه يمكن تعريف التوظيف كمايلي:

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود الإستقطاب المبذولة من طرف القائمين بهذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للإلتحاق بالمنصب الشاغر ، ومن ثم السعي لإختيار الأنسب من بين المستقطبين ، ليتم قبوله و تعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة، بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد ، حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنه أهل للإستمرار في تأدية مهام المنصب الذي عين فيه تحت التجربة عندها يتم إتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي ، ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشله فعندما يتم الإستغناء عنه.

المبحث الثاني: أهمية التوظيف

تلعب عملية التوظيف دوراً رئيسياً في أي مؤسسة وذلك من سعيها إلى إستقطاب و إختيار أفضل الكفاءات التي بها تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها ، و الأهمية البالغة لعملية التوظيف تظهر من خلال الدور الفعال أي تلعبه في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، إذ نستخلص أهمية التوظيف من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إلى تحقيقها ، فهدفها الأساسي و الرئيسي يتمثل في السعي إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات و المؤهلات الممتازة(حسونة،2008 ، ص65)، لهذا نجد أن المؤسسات الإدارية تلجأ إلى عملية التوظيف لكونها تساهم و تساعد على جلب اليد العاملة المناسبة ليتم توظيفها داخل المؤسسة، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق القيام بمجموعة من العمليات و الإجراءات لضمان الإستخدام الأمثل و الأفضل للموارد البشرية ذوي الكفاءات و المهارات من أجل تحقيق أكبر إنتاجية و بهذا تكون المؤسسة قد حققت اهدافها .

وتعود أهمية عملية التوظيف على إدارة الموارد البشرية في التقليل من توظيف الشخص الخطأ و الغير المناسب ، والذي سيكلف المؤسسة الكثير . فالإضافة إلى تكلفته على المؤسسة من حيث الراتب و الدورات التدريبية ، هناك تكلفة قد تكون أضعاف ذلك و التي يترتب عنها خسائر ناتجة عن القرارات الخاطئة التي يقوم بها الشخص المعين لشغل الوظيفة ، وقد تصل إلى خسارة المؤسسة (حسونة ، 2008 ، ص65) فأهمية التوظيف تظهر من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

المبحث الثالث: أهداف التوظيف

نستخلص من خلال التعاريف السابقة لعملية التوظيف أن له عدة أهداف ، بحيث يعتبر المرحلة المهمة بالنسبة لحياة المؤسسة و من الأهداف المرجوة من عملية التوظيف مايلي :

- محاولة إستخدام أعلى المهارات التي تحتاج إليها المؤسسة (منصور، 1975 ، ص95) و تعني تقدير المؤسسة لاحتياجاتها من اليد العاملة .
- تأكيد و ضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين..
- الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات أو رغبات الأفراد.
- تشجيع مبدأإشتراك العمال في عملية إصدار القرارات و على الأخص قرارات شؤون القوى العاملة.
- الإعتراف بذاتية الفرد و تشجيعه لتحقيق أهداف المؤسسة و ربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة.
- الوصول إلى الحد الأقصى في مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان و تأكيد كفاءة وقدرة و جدارة القيادة.
- توفير مستوى عال من الأمان الإقتصادي للفرد العامل .(منصور، 1975، ص94)
- وضع المكان المناسب له والذي يسمح له إستخدام طاقاته و قدراته.
- تلبية حاجات المؤسسة من اليد المترشح في العامة المطلوبة.
- جل أكبر عدد من المترشحين لكي يسهل للمؤسسة إختيار أحسنهم .(سالم، 1997، ص4)

المبحث الرابع: مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف لخدمة المرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقا لقانون تنظيمي اللائحي و خلال مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر كان المشرع الجزائري دائم يأخذ مفهوم السلك الوظيفي وعموم يمكن أن نقسم مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر إلى مرحلتين :

المرحلة الاولى: تمتد من المرحلة الإنتقالية إلى غاية 01 جانفي 1967

المرحلة الثانية : تمتد ما بين 01 جانفي 1967 و 15 جويلية 2006

وفيما يلي سنتطرق إلى المرحلتين بشيء من التفصيل

المرحلة الأولى: ما بين المرحلة الإنتقالية و 01 جانفي 1967

إن أول نظام للوظيفة العمومية عرفته الجزائر كان بموجب القانون الفرنسي الصادر في 19 نوفمبر 1946، وهو أول نظام جامع للوظيفة العمومية ، لكنه لم ييح للجزائريين بالحق في الإلتحاق بها وخلال سنة 1956 وضعت بعض النصوص الأساسية التي سمحت للجزائريين بالإلتحاق بالوظيفة العمومية ،"وفي 04 فيفري 1959 نظام جديد للوظيفة العمومية في فرنسا (FRONT DE LIBERATION NATIONAL, 1964, P97) و إمتد تطبيقه إلى الجزائر المستعمرة بمقتضى المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 عند الإستقلال كان الوجود الفرنسي مكثفا في المجال الإداري حيث وصل عدد الموظفين الأجانب من الأوربيين في الجزائر إلى أكثر من 300.000 موظف منهم 200.000 موظف يشتغلون وظائف ذات تكوين أعلى من المتوسط ، ومن بينهم 15000 إطار سامي و100.000 إطار متوسط وهذا ما جعل الجزائر تعاني من مشاكل كثيرة في المجال الإداري بعد رحيل الفرنسيين الذي ترك شغورا كبيرا في الوظائف العمومية ، مما جعل الجزائر تلجأ إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الإكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه ، ومن أجل التخفيف من

حدة هذه العشوائية قامت التنفيذية المؤقتة بإصدار المرسوم رقم 503/62 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي تضمن في مادته الثانية الشروط العامة لشغل الوظائف العمومية .

كما تضمن هذا المرسوم عدة تسهيلات في مجال الوظيفة العمومية فبموجبه تم إستبدال التوظيف الخارجي عن طريق المسابقة بالتوظيف على أساس الشهادات ، لكل من الأصناف (أ، ب، ج) ولا يشترط أي شهادة للإلتحاق بالصنف وحددت المادة الثانية من هذا المرسوم الشهادات اللازمة الخاصة لكل من الأصناف أ، ب، ج ، وعلى الرغم من أن هذا المرسوم جاء التخفيف من الشروط القديمة للتوظيف إلا أن الفراغ والنقائص الموجودة في النظام المعمول به صعب من أداء الإدارات لمهامها ، مما قضى بتدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بصفة مستمرة ، وقد تم تثبيت معظم الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المرسوم رقم 503-62 ، كما صدر في نفس التاريخ أي في 19 جويلية 1962 المرسوم 502/62 والذي يهدف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب العليا دون أن يقيد به أية شروط وسميت بمندوبية الوظائف هذا الإجراء جاء في البداية خصيصا للتعيين في المناصب العليا DELEGATION DES FONCTIONS دون إشتراط أي شهادة،

ولكن الحكومة وسعت من نطاق تطبيق أحكامه ليشمل تعيين رؤساء المصالح الخارجية بصفة تقديرية، وأصبح إستعمال هذا الإجراء بصفة مفرط فيها للتعيين في بعض الأصناف من مناصب العمل ووسيلة لبعض الإدارات لمخالفة الإجراءات العادية للتوظيف وتجنب المراقبة المفروضة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، مما أدى إلى ظهور بعض الفوضى والخلل في الوظيفة العمومية، وموازة بالإجراءات المتضمنة تسهيل الإلتحاق بالوظيفة العمومية صدر الأمر رقم 62-40 بتاريخ 1962، الذي سمح بإدماج الموظفين المثبتين و المتربصين و الأعوان المتعاقدين ذوي الجنسية الجزائرية و الذين كانوا يعملون في الوظيفة العمومية التونسية ، الفرنسية ، و المغربية في الوظيفة العمومية الجزائرية شريطة إستيفائهم لبعض الشروط و هذا ما نصت عليه المادتين الثانية و الثالثة من المرسوم رقم 157/62

في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر مايمس بالحريات العامة و المناقض للسيادة الوطنية و هذا طبقا لما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم **157/62** .

وعلى الرغم من إصدار العديد من النصوص القانونية في مجال الوظيفة العمومية خلال الفترة التي تلت الإستقلال مباشرة و التي كانت تهدف إلى التخفيف من شروط التوظيف العمومية خلال الفترة التي تلت الإستقلال مباشرة و التي كانت تهدف إلى التخفيف من شروط التوظيف من أجل شغل أكبر قدر ممكن من المناصب الشاغرة من جهة، والمحافظة على الأعوان العموميين من جهة أخرى والقطاع (SEMI PUBLIQUE) في ظل الأجور الجذابة المقترحة من طرف المنظمات شبه العمومية الخاص إلا أن الإدارة الجزائرية لم تتمكن من معالجة مشكل التوظيف بصفة مقبولة فهذه التدابير المتحيزة لا تعتبر إلا إجراءات مسكنة أو مهدئة أدت إلى إنشقاق في التوازن العام للوظيفة العمومية في الجزائر ، وإزدياد حركية الموظفين بالنظر لحساسيتهم تجاه المرتبات المختلفة و المتفاوتة، وأفضى بالإدارات المهمة بالحفاظ على مستوى توظيف أعوانها الي وضع ترتيبات ترمي بشكل أو بآخر إلى تقويم و تصحيح وضعية أعوانها قصد إعادة التوازن الذي بمجرد إدخال إجراء لصالح فئة معينة من الموظفين يتم إفنقاده من جديد فدور التنسيق الذي كان على المديرية العامة للوظيفة العمومية أن تمارسه بصفة عادية تحت هذه الظروف صعب جدا، وعلى الرغم من الصعوبات الكبيرة التي واجهتها بسبب قلة الموظفين إلا أنها لم تترك المجال لأن تتطور الأوضاع وتتفاقم إلى حد قد يعرض وضع سياسية كاملة شاملة للوظيفة العمومية للخطر و قد ساعد كثيرا صدور الأمر رقم **133/66** بتاريخ **1966/06/02** الذي دخل حيز التطبيق إبتداء من **01 جانفي 1967** في تسوية هذه المشاكل خاصة عندما حدد بوضوح الشروط الجديدة للتوظيف في كافة المناصب الدائمة في الإدارة العمومية، فأمام المشاكل

الكثيرة التي تخبطت فيها الجزائر لسنوات عديدة بعد إسترجاعها للسيادة الوطنية في مجال الوظيفة العمومية .

كان صدور ذلك الأمر جد ضروري و حتمي خاصة و أننا نعلم أن الدولة الجزائرية المستقلة حددت عدة أهداف سياسية، إقتصادية، وإجتماعية ترمي إلى اعادة التوازن الإجتماعي و الإقتصادي ، وضمان تنمية المجتمع في جميع الميادين، ففي هذا الإطار كلف دستور **1963** الدولة ببناء ديمقراطية إشتراكية فكان تنظيم السلطة يدور حول طبيعة الدولة. المراد تأسيسها حيث أن نظام الوظيفة العمومية مرتبط إرتباطا وثيقا بمدى تطور الدولة ،إلا أن التوظيف المكثف الذي تم بصفة عشوائية ومن ثم الإستمرار في العمل بالقوانين الفرنسية بين حقيقة ضرورة إصدار قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، وذلك من أجل إبراز مبادئ تأسيس الدولة والتصدي لتحديات الإدارة العمومية التي كان موظفوها لا يزالون يخضعون في تسييرهم إلى قواعد تنظيمية سنتها الإدارة المستعمرة .

وأمام هذا التحدي كان على الجزائر أن تختار بين نوعين من النظامين، نظام متوقف على المسار المهني(carrière) المبني على العلاقة القانونية و التنظيمية أو نظام وظيفة العمومية متوقف على إستخدام(emploi) مبني على العلاقة التعاقدية و بالنظر إلى التوجهات السياسية والإقتصادية للدولة التي كانت بحاجة إلى موظفين يسودهم الإستقرار من أداء مهام إدارية بعيدة المدى، فقد وقع الإختيار على النظام الذي يقوم على المسار المهني.

وفي **02 جوان 1966** صدر الأمر **133/66** الذي أقر نظام المسار المهني، ولقد شمل تطبيقه كافة المنظمات و الإدارات العمومية بما فيها المنظمات ذات الطابع التجاري والصناعي حتى و لو أن هذه الأخيرة لم يشملها مجال تطبيقه عليها مباشرة وبقوة القانون وإنما تم ذلك بعد إجراء تمديد مجال تطبيقها عليها بموجب مرسوم يتخذ بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة التي تأسست لهذا الغرض ، وقد إستثنى من تطبيقه القضاة ،أفراد الجيش ورجال الدين.

وحدد طرق التوظيف وقسمها إلى ما يلي:

. المسابقة عن طريق الإختبارات.

. المسابقة عن طريق الشهادات

2- المرحلة الثانية : مرحلة ما بين 01 جانفي 1967 و 15 جويلية 2006

بعد مضي أكثر من عشر سنوات من تطبيق الأمر رقم 133/66 ظهرت حدود تطبيق أحكامه ، وذلك نتيجة لعدة عوامل و معطيات و تطورات خاصة منها التطورات الاجتماعية و الإقتصادية ، فوجدت الإدارة العمومية نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسا في النمو المتزايد للحرف والمهن التي تتطلب تخصصات بارزة في الإدارة العمومية ، كما أن إستنزاف خيرة قطاعاتها لصالح القطاع الإقتصادي الذي تم الإستثمار فيه كثيرا و أصبح يستقطب الكفاءات في جميع المجالات بسبب المقابل المادي المغري و المسارات المهنية الواعدة والأكثر مرونة ، كل هذه العوامل دفعت إلى التفكير في إصدار قوانين جديدة تحمل تدابير لمواجهة هذه الصعوبات.

تلك المعطيات و العوامل أدت إلى ظهور القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978. هذا القانون جاء كمحاولة لتوحيد النظامين ، أي نظام الموظفين ونظام العمال وقد جمع بين الموظف و العامل في التسمية بمفهوم شامل إلا وهو العامل ولم يفرق بينهما رغم إختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما ، وذلك لما عرف هذا القانون العامل في مادته الأولى التي نصت على " يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، و لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني "(القانون رقم 78-12 ، 1978 ، ص724) كما جاء هذا القانون أيضا لإعطاء نفس جديد وتقديم حلول لمعالجة بعض السلبات التي أفرزها الأمر رقم 66-133 السالف الذكر آنذاك، ومختلف التأخيرات التي سجلتها الإدارة العمومية وفي جميع الميادين .

لم تصدر الأحكام المتضمنة للقواعد التي تطبق على المؤسسات و الإدارات العمومية إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الخامسة على تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف (المرسوم رقم 85-59 ، 1985 ، ص334)

يمارس نشاطه خارج هذا الاطار و بالتالي إخضاعه للقواعد العامة الخاصة بالموظفين حيث إدججه في وضعية قانونية أساسية إزاء الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها . وقد شمل مجال تطبيقه كل من :

- المصالح العمومية التابعة للدولة .
 - الجماعات المحلية.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها .
 - مصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة .
- كما يخضع مجال تطبيقه على: رجال القضاء، مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وإنضباطهم، الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المنظمات والأجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني بإستثناء المنتخبين:
- وحدد المرسوم رقم 59/85 كفايات التوظيف الخارجي بأربعة أنماط تتمثل في :

- المسابقة على أساس الاختبارات
- المسابقة على أساس الشهادات
- الإختيارات و الفحوص المهنية
- عن طريق التوظيف المباشر

لقد علق المدير العام للوظيفة العمومية على المرسوم رقم 59/85 قائلا : أن خضوع أعوان المؤسسات والإدارات العمومية إلى المرسوم رقم 85 كتعبير عن الدولة المستخدمة و الذي كان من قبل يخضع إلى القانون، لم يعد كذلك منذ 1985، في حين ينص دستور 28 نوفمبر 1996 على إختصاص التشريع ، وهو في نظرنا تطور عادي للأمور نظرا لكون الوظيفة العمومية تبقى الأداة المفضلة التي تعبر الدولة من خلالها على:

- دور كسلطة عمومية.

- هيبتها وديمومتها رغم الأحداث و التحولات السياسية.

- قدرتها على الإضطلاع بمهامها و مسؤولياتها في كل الظروف و الأوقات.

من خلال التصريح الذي جاء على لسان المسؤول الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر نستخلص أن الوظيفة العمومية في الجزائر إنتقلت إلى مرحلة يصعب الصمود فيها في ظل غياب تسيير محكم يقودها الي وضعية تساير التسيير الدولي لمواردها البشرية ، حيث انه و نظرا للتحولات العميقة التي تواجهها الدولة في جميع الميادين لاسيما في مجال الوظيفة العمومية و تصحيح للوضعية السائدة بادرت الدولة الجزائرية . بإصدار الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية بإصدار الأمر رقم 06 مواجهة الرهانات المستقبلية حيث أن هذا الأمر يتميز ببعض المرونة كمحاولة لتكييفه مع الأوضاع السائدة في العالم يطبق هذا الأمر على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية التي عدتها المادة 02 من هذا الأمر بالتفصيل ، وقد عرف هذا الأمر تقليصا معتبرا في نطاق سريانه و ذلك دون أي تبرير قانوني، حيث إستثنى من مجال تطبيقه سلك القضاة ،أعضاء المجلس الوطني الشعبي بغرفتيه و المستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، ويحدد تطبيق هذا القانون بقوانين خاصة بمختلف أسلاك الموظفين كما أنه و نظرا لخصوصية بعض الأسلاك يمكن أن تتضمن القوانين الخاصة بها إستثناء لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات الذي تجاوز ما يمكن قوله أن هذا القانون وضع من أجل أن

يحل المرسوم رقم 59/85 وقته لأنه صدر في عصر الإقتصاد الموجه ، ولم يكيف مع التطورات الحديثة في الجانب التنظيمي و الوظيفي للمنظمات و الإدارات العمومية وأساليب التسيير الحديثة ، لكل الأسباب جاء الأمر رقم 06-03 الذي أُلقيت على عاتقه ضرورة إحتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية و معالجة الإختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية بدا من مجال تطبيقه مرورا بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية وصولا إلإنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية.

المبحث الخامس: طرق وشروط التعيين في الوظيفة العمومية

1. الشروط العامة للتعيين

إن تولي الوظائف العامة يعد حقا دستوريا للمواطنين، إلا أن هذا الحق لا يكون بدون ضوابط موضوعية، بل يتطلب الأمر وضع الشروط العامة، وذلك بهدف كفالة قدرة من سيعين في الوظيفة العامة على القيام بأعبائها تحقيقا للصالح العام، وحيث تشترط أنظمة الخدمة المدنية في المرشحين لتولي الوظائف العامة توافر بعض الشروط، وإذا كانت أنظمة الخدمة المدنية تتباين وتختلف في بعض أحكامها من نظام إلى آخر، فإنها تتفق إلى حد كبير على إلزامية توافر بعض الشروط العامة في الأشخاص المتقدمين لشغل الوظائف العامة في الدولة

وعليه، ولتسلط الضوء أكثر على هذه الشروط العامة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، ولمقرنتها بالقوانين والأنظمة السارية في كل من الأردن ومصر، لكل ذلك؛ سيتطرق الباحث إلى شرط الجنسية السن اللياقة الصحية، الصلاحية الأدبية

1. الجنسية

يعتبر التمتع بجنسية الدولة، شرطا لدخول الوظائف العامة في أغلبية تشريعات وأنظمة الخدمة المدنية في العالم، ولهذه الجنسية مبررات ويجب إثبات هذه الجنسية، وفي هذا المطالب سيتعرض الباحث إلى تحديد مبررات ومفهوم الجنسية في إثبات الجنسية. (الظاهر، 1993، ص206)

• مبررات ومفهوم الجنسية

إن إشتراط التشريعات الخاصة بالموظفين العموميين عادة في المرشح للوظيفة العامة أن يكون مواطناً، أي متمتع بجنسية الدولة ولهذا الشرط مبرراته التي يمكن إيجازها في ما يلي:

- 1- أن أولى واجبات الموظف، التمتع بالولاء للدولة والوطن الذي يعمل في خدمته، ومن الطبيعي أن الموظف المواطن يشعر ويتحسس هذا الواجب أكثر من غيره نحو وطنه وأمته.
- 2- تتطلب الوظائف بصورة عامة، ولا سيما الوظائف ذات الطابع الأمني أو العسكري أو الجمركي أو الدبلوماسي، وغيرها ضرورة المحافظة على أسرارها وبالتالي عدم البوح بالمعلومات الرسمية التي يطلع عليها الموظف أثناء قيامه بعمله، وحتى بعد انتهاء مدة خدمته، وأن إشغال هذه الوظائف من قبل المواطنين، يضمن المحافظة على أسرارها لتحسس هؤلاء الشعور الوطني، والتزامهم بالتقيد بالواجبات الملقة على عاتقهم (الظاهر، 1993، ص206)

- 3- إن تولي الوظائف العامة يعتبر نوعاً من المشاركة في إدارة الدولة، والمساهمة في بنائها وهو يعطي للمواطنين شعوراً قوياً بالانتماء للوطن والولاء للدولة.
- 4- تتطلب الوظائف العامة معرفة تامة للبيئة التي تعمل فيها وللقوانين والأنظمة التي تحدد أحكامها وتنظيم شؤونها، ومما لا شك فيه أن الموظف المواطن بإعتباره ابن بيئته يستطيع تأدية مع غير هذه الوظائف على نحو لا يستطيع فيه الموظف غير المواطن القيام به على الوجه المطلوب.

- 5- إن حصر تولي الوظائف العامة للمواطنين دون غيرهم يحمي هؤلاء من المنافسة المواطنين، وبالتالي يفسح في المجال أمام المواطن لكي يجد له عملاً يساعده على كسب عيشه. وإذا كانت ثمة دولة قد لجأت في بداية عمرها ونهضتها إلى الإستعانة بغير مواطنيها، لتسيير أمور إدارتها وتولي بعض وظائفها العامة، كدول الخليج العربي مثلاً، فإن ذلك يعود إلى عدم توافر العدد الكافي من المواطنين لإشغال بعض الوظائف، وهي سرعان

ما تعتمد إلى إحلال مواطنيها مكان هؤلاء، ما لم تتوفر الكفاءات والخبرات في مواطنيها، وبالعدد المطلوب في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني إشتراط المشروع أن كل شخص يتقدم بطلب لتعيين في الوظيفة العامة أن يكون متمتع بالجنسية الفلسطينية أو العربية، فيما يخص الجنسية العربية فترى أن يقتصر على الدول العربية التي تسمح قوانينها بتوظيف الفلسطينيين أي على أساس المعاملة بالمثل وفي حالة الحاجة فيتم إستخدامها بعقود خاصة (عمروعدنان، 1999، ص24-25)

إن المشروع الفلسطيني قد أشرك رعايا الدول العربية مع المواطن الفلسطيني في فرص تقلد الوظائف العامة، وبالتالي أسقط ميزة إحتكار المواطن الفلسطيني لحق تقلد الوظائف العامة في بلده على العكس من تشريعات أغلب الدول التي حصرت هذا الحق بمواطنيها دون غيرهم، وذلك تكريسا لحمايتهم الاقتصادية في جراء تأمين الدولة لمجالات عمل خاصة بعيدة عن تدخل الغير الذي قد يزعجهم على هذه الفرصة، يعتبر عمل الدولة في هذا الموضوع من أوجه الشغل الإيجابي والمفروض عليها القيام به لحماية مواطنيها غير أن الدول قد تسمح من باب الإستثناء لرعايا غيرها من الدول التقدم للوظائف العامة فيها، وبطبيعة الحال لا يسري هذا السماح بشكل مطلق ، وإنما تقيد الدولة وذلك عن طريق تحديد وحصر أنماط الوظائف الممكن لغير مواطنيها شغلها لإعتبارات عديدة مثل : الوظائف المرتبطة بالجوانب الأمنية والعسكرية وغيرها من الوظائف العليا التي تبقى حكرا على رعايا الدولة دون سواهم ومنها ما يتعلق بإعتبارات اقتصادية محصنة تقرضها ظروف المجتمع.

وهناك العديد من الدول تشترط على رعايا الدولة الراغبين في الإلتحاق بإحدى الوظائف العامة وتسمح قوانين بلدهم لمواطني الدولة بمثل هذا الحق (مبدأ المعاملة بالمثل) بضمان حماية رعاياها، ومن ثم لا يكون منحها لإمتيازات وحقوق لرعايا دول الغير على حساب مصلحة رعاياها، ومن هذا المنطلق كان من المفترض على المشروع الفلسطيني ربط حق السماح لرعايا الدولة العربية بتقلد الوظائف الفلسطينية العامة بحصول الرعايا الفلسطينيين

على ذات الحق والميزة من قبل الدول الأخرى أو أن يشترط صراحة إذا لم يرغب بفرض مبدأ المعاملة بالمثل لإعتبارات سياسية وقومية أن يكون التحاق الرعايا العرب بالوظائف العامة مرهون بعدم وجود متقدم فلسطيني يمتلك الكفاءة والإمكانات المطلوبة بالوظائف الشاغرة.

وكذلك في القانون الأردني فقط إشتراط الأردني توفر الجنسية الأردنية فيمن يتقدم لإشغال أي من وظائفها. ولا يحق للأجنبي التقدم لتعيين في الوظيفة إلا بعد مضي فترة على تجنسه أي حصوله على الجنسية الأردنية (يجوز تعيين غير الأردني في أي وظيفة بموجب عقد إذا لم يكن هناك أردني تتوفر فيه المؤهلات والمتطلبات اللازمة للوظائف العامة علأن تراعي في ذلك التشريعات المعمول بها في المملكة)

بجنسية الدولة، بحيث لا يجوز تولي الوظائف منها على الأقل إلا بعد إنقضاء فترة من الزمن وذلك لغايات التحقق من ولاء المتجاس وإخلاصه للدولة التي حصل على جنسيتها ، فقد جاء في قانون الجنسية الأردني رقم "6" لسنة "1954" إن الشخص الذي إكتسب الجنسية الأردنية بالتجنس يعتبر أردنيا من جميع الوجوه على أنه " لا يجوز له تولي المناصب السياسية والدبلوماسية والوظائف العامة التي يحددها مجلس الوزراء ، أو أن يكون عضوا في مجلس الأمة إلا بعد مضي عشر سنوات على الأقل على إكتسابه الجنسية الأردنية كما لا يحق له الترشيح للمجالس البلدية والقروية والنقابات المهنية إلا بعد انقضاء خمس سنوات على الأقل على إكتسابه."

ومتى توافر شرط الجنسية على هذا النحو فإن المواطنون داخل الدولة يتساوون في حق تولي الوظائف العامة تطبيقا لمبدأ المساواة الذي أشارت إليه المادة الثانية والعشرون من الدستور ذاته، غير أنه من الممكن أن ترد بعض الإستثناءات في هذا السياق والتي لا تخل بمبدأ الدستور المساواة لكونها تقوم على إعتبارات موضوعية، ومن قبيل ذلك إسناد بعض الوظائف العامة للرجال لعدم تناسب طبيعتها مع طبيعة المرأة ، أو تخصيص نسبة من

الوظائف العامة ولأسباب إنسانية لبعض الفئات الأكثر إحتياجاً لها كذوي الإحتياجات الخاصة (الخليلة، 2012، ص49)

بقى إلا أن نشير إلى أن التشريعات الوظيفية الأردنية تسمح عادة بتولي الأجانب لبعض الوظائف العامة في الدولة في حالات خاصة ومبررة وعند عدم توفر الكفاءات الوطنية لتولي هذه الوظائف ومن قبيل ذلك ما ورد في نظام الخدمة المدنية الأردني من أنه "...في حالات خاصة ومبررة تتطلبها مصلحة العمل في الدائرة ولإستقطاب كفاءات علمية وخبرات عملية مميزة يجوز تعيين الموظف بموجب عقد شامل لجميع العلاوات وراتب يزيد عن الرواتب المحددة وفقاً لتعليمات إختيار وتعيين الموظفين المواطنين أو أصحاب جنسية الدولة متساوون في حق تولي الوظائف العامة لمبدأ المساواة الذي تؤكد الدساتير والتي تنص عليه صراحة،(يضاف إلى ذلك أن رقابة الأغاء التي يتمتع بها القضاء الاردني والتي يبسط عن طريقها هيمنته على القرارات الإدارية و في مجال التعيين، قد جعلت من المساواة أمام الوظيفة العامة حقيقة ماثلة).

كما فعل الدستور المصري والأردني الحالي على وجه التخصيص فقد ورد في المادة السادسة من الدستور " الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين " كما أكدت الفقرة الثانية من المادة السادسة على أن "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين.

وكذلك بالنسبة للجنسية في القانون المصري فقد حددت المادة 20 من قانون العاملين المدنيين بالدولة التي يجب أن تتوفر في الشخص لكي يعين في إحدى الوظائف العامة بقولها: "يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولي الوظائف العامة. (جعفر، أنس 2007، ص 49) "وتطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف به

دوليا ، وحرصا على أمن الدولة ، فانه يكون لكل دولة الحق في وضع القوانين التي تسمح بقصر شغل الوظائف العامة على الوطنيين دون الأجانب وهذا يعتبر أحد مظاهر الإستقلال الوطني.

وهذا المبدأ لا يحول دون الدولة والإستعانة ببعض الأجانب ، وذلك في حالة عدم الإكتفاء الذاتي من العنصر البشري الموجود منها وهذا الأمر يعتبر إستثنائيا إذ لا تكون الإستعانة بالأجانب ، وذلك في حالة عدم الإكتفاء الذاتي من العنصر البشري الموجود فيها ، وهذا الأمر يعتبر إستثنائيا إذ لا تكون الإستعانة بالأجانب في مجال الوظيفة العامة إلا في حال عدم توفر العنصر الوطني ، ويتم توظيف الأجانب بصفة مؤقتة لا دائمة وبمحدد وفقا للقانون المصري بشأن توظيف الأجانب وقرار رئيس الجمهورية في مصر وقرار لوزير الدولة للتنمية الإدارية رقم(2) لسنة 1979 والذي صدر تطبيقا لنص المادة (14) من قانون العاملين المدنيين في الدولة (جعفر، 2007، ص49)

ولهذا فقد قصر القانون الوظائف العامة على المتمتعين بالجنسية المصرية وتحقيقا لمبدأ القومية والوحدة العربية يعامل المتمتع بجنسية إحدى الدول العربية معاملة المصري في تولي الوظائف العامة بشرط أن تعامل دولته المصري نفس المعاملة.

ولذلك لا بد من ضرورة تمييز حدود شرط الجنسية كشرط التولي الوظائف العامة بين المصري الأصلي والمتجنس، حيث لا يتمتع المتجنس بحق تولي الوظائف العامة وبحقوقه بصفة عامة إلا بعد مضي فترة معينة يثبت فيه ولاءه لوطنه الجديد.

وقد تضمنت المادة التاسعة من القانون رقم (26) لسنة 1975 بشأن الجنسية المصرية هذا التمييز، حيث نصت صراحة على أنه لا يجوز للأجنبي الذي إكتسب الجنسية المصرية، التمتع بالحقوق السياسية قبل إنقضاء خمس سنوات من تاريخ اكتسابه الجنسية، كما لا يجوز إنتخابه أو تعيينه عضوا في أي هيئة نيابية قبل مضي عشر سنوات من التاريخ المذكور

وقد أجاز القانون الإعفاء من القيد الأول فقط أو الإعفاء من القيدتين معا على أن يكون الإعفاء:

1- بقرار من رئيس الداخلية، لمن انضم إلى القوات المصرية المحاربة، وحارب في صفوفه.

2- بقرار من رئيس الجمهورية للإعفاء من أي من القيدتين السابقين.

وواضح أن القانون المصري وأن أجاز الإعفاء من شرط مضي خمس سنوات للتمتع بالحقوق السياسية ومضى عشر سنوات للإنتخاب أو التعيين في عضوية المجالس النيابية ، مدد الإعفاء هو تحقيق ولاء الأجنبي المتجنس لمصر وذلك لإنضمامه ومحاربه في صفوف القوات المصرية المحاربة، وهو ولاء قد ثبت بدون أدنى شك ، وإن كانت سلطة القاضي تقديرية في الإعفاء من قيد المدة ، إلا أنه في الحقيقة محكمة بقيام المتجنس بأعمال لا تدع مجالاً للشك في ولائه لوطنه الجديد ، إلا أن المشرع قد يتدخل في شرط التمتع بالجنسية المصرية لتولي الوظائف العامة ، مثال ذلك القانون رقم (283) لسنة 1960 والذي قرر معاملة السودانيين الموجودين في خدمة معاملة المصريين ، وكذلك القانون رقم (66) لسنة 1962 الذي أجاز تعيين الفلسطينيين في الوظائف العامة في مصر.

بل أن المشرع المصري تجسيدا للقومية العربية قد قرر مبدأ جديد في هذا الشأن منذ عام 1964 حيث نصت القوانين الصادرة منذ ذلك الوقت على جواز تولي العرب الوظائف في مصر إذ تطلبت فيمن يريد الإلتحاق بالوظيفة العامة أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر الحديثة بالمثل بالنسبة لتولي الوظائف العامة (طبقاً لنص المادة 23 من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة يتم إثبات توافر شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لجنسية إحدى الدول العربية بخطاب معتمد من وزارة الخارجية المصرية).

• إثبات الجنسية:

إثبات الجنسية هو الالتزام بإقامة الدليل على ثبوت الجنسية أو نفيها بإتباع أحكام قانون تلك الجنسية، (ناصر، 2007، ص276) والمتعلقة بالمسائل الموضوعية دون المسائل الإجرائية على إعتبار أن الأخيرة يسري عليها قانون المحكمة المرفوع أمامها النزاع، أما ما هي طرق إثبات الجنسية فهناك طريقتين للإثبات الطريق المباشر والطريق غير المباشر الطريق الأول يصلح لإثبات الجنسية المكتسبة من خلال أنه يقيم الدليل على توافر شروط منح الجنسية من خلال إثبات إقامة الشخص للمدة المطلوبة لمنحه الجنسية، وحصوله على وثيقة الإقامة أو إثبات زواج الأجنبية من وطني للحصول على جنسية زوجها من خلال تقديم وثيقة الزواج . أما الطريق الغير مباشر في إثبات الجنسية فهو يصلح لإثبات الجنسية الأصلية لأن إثبات هذه الجنسية يتم عن طرق الأساس الذي فرضت عليه ، فإذا فرضت على أساس حق الدم فالشخص يثبت هنا جنسيته من خلال إثبات جنسية الأصول التي إنحد منها فإثبات الجنسية في الوضع الأخير يفيد بشكل غير مباشر لإثبات جنسية الشخص ، ونظرا لصعوبات الجمة التي يثيرها إثبات الجنسية ، حيث يتوجب على من يدعي أنه يتمتع بالجنسية الوطنية وفقا لذلك الأساس أن يثبت أن والده وطني ووالد والده كذلك نزولا مع تسلسل الأجيال السالفة الى ما لا نهاية ، وهو أمر لا يطيقه المدعي ويزداد الفرض صعوبة كلما قدم الزمن بالدولة التي يدعي الشخص الانتماء إليها، مما دعا بعض القوانين الوضعية إلى النص صراحة على قرينة الجنسية الظاهرة في تلك الحالة محيلا إياها إلى قرينة قانونية. (هو ما نصت عليه صراحة المادة (143) من قانون الجنسية الفرنسية محددًا كونها قرينة قانونية بالنسبة لجيلين متتابعين فقط بعد أن كانت لثلاثة أجيال في قانون الجنسية الفرنسية قبل تعديله بالقانون الصادر (1973).

على أن النص إعتبار الجنسية الظاهرة قرينة قانونية لا يشمل في حكمه الجنسية الوطنية الأصلية المبنية على أساس حق الإقليم، نظرا لعدم حاجة من يتمسك بإثبات هذه الحالة إلى إثبات الجنسية الوطنية بالترتيب إلى أسلافه الوطنيين فليس واقعة الميلاد من أب وطني هي من يتمسك به بل واقعة الميلاد على الإقليم الأصلي.

وبالمعنى السابق تبنى القضاء المصري الجنسية الظاهرة (حيازة الحالة) واعتمدها وسيلة من وسائل إثبات الجنسية ، إلا أن القانون المصري قصر تولي الوظيفة العامة على حامل الجنسية مع جواز تعيين من يتمتع بجنسية إحدى الدول العربية التي تعامل بالمثل بالنسبة لتولي الوظائف العامة ، إلا انه يجوز إستثناء تعيين الأجانب لسد النقص والاستعانة بخبرتهم في بعض الحالات وبضوابط معينة ، حيث تحدث القانون رقم(47) لسنة 1978 بشأن العاملين المدنيين في الدولة ، فقد نصت المادة (14) منه على ما يلي : " يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب.....وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة الاجتماعية المدنية" ، وصدر فعلا قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم(1) لسنة 1979 بشأن توظيف الخبراء الوطنيين ورقم (2) لسنة 1979 بنظام توظيف الخبراء الأجانب ، بينما أعطت المادة الحادية عشره من القانون رقم (48) لسنة 1978 بشأن العاملين بالقطاع العام ، هذا الإختصاص لمجلس إدارة شركة القطاع العام ، بينما يتفق مع نشاط الشركة وظروفها وبما يساعد على تحقيق أهدافها ولمراعاة التشريعات التي تصدرها في هذا الشأن (رسلان ، 1997، ص111) وفيما يتعلق بإثبات الجنسية أيضا، فانه يتم بالإطلاع على البطاقة الشخصية أو العائلية وجوار السفر وقد تطلب بعض الإدارات شهادة إدارية تثبت إنتماء راغب الإلتحاق بالوظيفة بجنسية الدولة التي سوف يوظف فيها، وفي حالة الشك في التمتع بالجنسية، مثل وجود إختلاف بين الأوراق الرسمية المقدمة، يتم إثبات هذه الجنسية بشهادة يتم الحصول عليها من وزير الداخلية مقابل أداء رسم معين.

2. السن:

يتطلب في من يريد أن يتقدم لتعيين في الوظيفة العامة أن يكون قد أتم السن القانوني لكي يتم تعيينه ويعتبر بلوغ الشخص السن القانوني من أهم الشروط التي يوضعها المشرع في من أراد التقديم لشغل الوظيفة العامة، وهذا السن القانوني يختلف بين القوانين والتشريعات، لذلك يحدد المشرع السن القانوني الذي يراه مناسباً من أجل تولي الوظيفة العامة، وستعرض الباحث في هذا المطلب إلى تحديد السن القانوني في (الفرع الأول)، وعن إثبات السن القانوني في (الفرع الثاني).

• تحديد السن:

تضع أغلبية أنظمة الخدمة المدنية ، حد أدنى وحد أعلى من العمر لدخول الوظيفة العامة، ولا يجوز تعيين من لا يكون عمره ما بين هذين الحدين، وتأخذ بهذا الشرط أنظمة الخدمة المدنية المغلقة التي غالباً ما تشترط أن يسمح عمر الموظف بالإستمرار فترة طويلة في العمل حتى تاريخ الإحالة إلى التقاعد، وتشترط التشريعات العمر وذلك للتأكد من أن الشخص على درجة من النضج والإدراك بما يؤهله للقيام بأعباء الوظيفة العامة ومسؤوليتها وكما تشترط أن لا يكون المترشح للوظيفة قد تجاوز سناً معيناً يحول دون الإستفادة من خدماته بالشكل المطلوب (الخلايلة، 2012 ، ص50) ويختلف شرط السن في حده الأدنى وفي حده الأعلى من دولة إلى أخرى وأحياناً داخل الدولة من وظيفة إلى أخرى وإشتراطهما للحد الأدنى للتأكد من قدرة الشخص على التصرف والبلوغ والإدراك أما الحد الأعلى ذلك للتأكد من أن المرشح لم يصل إلى سن التقاعد أو لإبعاد كبار السن الذين يكون نشاطهم قد ضعف، وحمد حماسهم للعمل والإنتاج وغالباً ما تترك القوانين والأنظمة تحديد الحد الأعلى للإدارة لتنظيمه بما يتفق وظروف البلد. وتتفق أغلبية الدول على إعتبار سن 18 أو 20 سنة الحد الأدنى لدخول الوظيفة العامة لأن هذا العمر يسمح للمواطن، أن يكون قد وصل إلى

مرحلة التعليم الثانوي على الأقل وهي مرحلة إلزامية أو شبه إلزامية في بعض الدول المتقدمة.

كما أن بلوغ هذا العمر، يجعل الإنسان راشدا ويمكنه التصرف دون موافقة ولي أمره ويكون قد تجاوز سن المراهقة وأصبح قادرا على تولي الوظائف العامة، أما الحد الأعلى لسن التعيين غالبا ما يكون بين 35 و45 سنة، وتأتي أهمية تعيين الحد الأعلى لسن التوظيف في تجنب تعيين كبار السن الذي يكون نشاطهم قد ضعف وقلت همتهم وخمد حماسهم للعمل والإنتاج. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تعيين الحد الأعلى للتوظيف يتأثر بتقدير سن الإحالة إلى التقاعد وبالتالي لمدة الخدمة اللازمة للاستفادة من المعاش التقاعدي (عمر وعدنان، 1998، ص26)

لهذا إشتطت المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني أن يكون المرشح قد أتم الثامنة عشر من عمره ، ويثبت عمر الموظف بالإستناد لشهادة ميلاد رسمية أو تقدير سن يتخذ من اللجنة الطبية المختصة والتي يعتبر قرارها نهائيا، من جهتنا نفضل لو أن المشرع الفلسطيني حدد سن الأربعين كحد أقصى لشغل الوظائف العامة، وذلك حرصا للإدارة الشابة ولدور الشباب الواضح في القدرة على الإبداع والعمل والإنتاج والعطاء ويبقى المجال لمن تجاوز هذا السن أن يقوم بالعمل مع الإدارة ولكن وفق عقد خاص تبرمه الإدارة معه حسب الشروط والضوابط التي تراها مناسبة ووفق حاجاتها.

وفي الأردن إشتط نظام الخدمة المدنية أن يبلغ من الشخص المترشح للوظيفة العامة ثمانية عشر عاما على الأقل، حيث جاء في المادة (43) من النظام أنه (يشتط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون أكمل الثامنة عشرة من عمره بموجب البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات، أما إذا كان يوم ولادته غير معروف اعتبر من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثاني للسنة التي ولد فيها) (الزغبى، 1993، ص195)

في حال أنه لم يرد في هذا النظام بخصوص الحد الأقصى، ويبدو من أن المشرع قد ترك هذا الأمر عن قصد لتقدير الإدارة لأنه بالفعل يتفاوت من وظيفة إلى أخرى ولكن ليس من الحكمة أن يحدد المشرع الحد الأقصى لعمر المترشح لجميع الوظائف العامة في الدولة وكذلك فيما يتعلق بالحد الأدنى فهناك بعض الوظائف لا تنقيد بسن الثامنة عشره التي نص عليها نظام الخدمة المدنية الأردني، وذلك نظرا لخصوصية بعض الوظائف ، كوظيفة القاضي التي إشتراط القانون إستقلال القضاء الأردني في من يتولاها أن لا يقل عن سبعة وعشرين سنة ، ووظيفة عضو هيئة التدريس التي يستلزم الحصول على شهادة الدكتوراه مما يعني أن لا يقل عمر من يتولى ذلك عن خمسة وعشرين سنة على الأقل، هنا نجد أن المشرع الفلسطيني يتفق مع المشرع الأردني بالنسبة للحد الأدنى لسنة تولي الوظائف العامة، ما عدا السن في تولي وظائف القضاء فقد اشتراط المشرع الفلسطيني أن يكون عمر الشخص لكي يتمكن من تولي وظيفة القضاء 30 عاما بخلاف المشرع الأردني الذي اشتراط أن يكون عمره كحد أدنى 27 سنة وليس 30 سنة على الأقل.

أما المشرع المصري فقد حدد في نصوص المواد الخاصة بالسن أن يكون السن لتولي الوظائف العامة هو ست عشر سنة ، وتطبيقا للمادة السابعة من قانون العاملين يكون حساب السن المقرر بالتقويم الميلادي ، وبالنسبة للعاملين المدنيين في الدولة تعتبر سن الثامنة عشره عاما هي الحد الأدنى للإلتحاق بوظائف الجهاز الإداري مع وجود بعض الاختلاف في قوانين العاملين المدنيين المختلفة ؛ **فالقانون المصري رقم(21) لسنة 1951** كان ينص أن الحد الأدنى لسن المرشح للوظائف العامة هو الثامنة عشر عاما، إلا أنه أجاز أن يقل سن المرشح لوظيفة من الدرجة التاسعة الكتابية عن هذا الحد الأدنى ولكن يشترط إلا تقل عن ستة عشر عاما بأي حال من الأحوال.

وبينما أحال القانون رقم(58) لسنة 1971 بشأن العاملين المدنيين بالدولة للائحة التنفيذية لتحديد هذه السنة عند ستة عشر سنة ، وهناك بعض التشريعات الوظيفية التي تنظم

الكادرات الخاصة تشترط سنا مغايرا ففانون السلطة القضائية يشترط فيمن يعين معاونا للنياابة إلا يقل السن عن تسعة عشر سنة، وإلا يقل سن مساعد النياابة عن إحدى وعشرين سنة، وإلا يقل سن القاضي عن ثلاثين سنة في المحاكم البدائية، وأربعين سنة في محاكم الإستئناف وثلاثة وأربعين سنة في محكمة النقض، وكذلك يشترط قانون مجلس الدولة ألا يقل سن من يعين مندوبا مساعدا عن تسعة عشر سنة ولا يقل سن من يعين في المحاكم الإدارية عن ثمانية وعشرون سنة، ولا يقل من يعين مستشارا أربعين سنة.

• إثبات السن:

يتم إثبات عمر المرشح للتعين في وظيفة عامة من خلال إبرازه شهادة ميلاده أو أي مستند رسمي آخر صادر عن الجمعية المختصة، ولذلك جرى العمل على أن يشترط في إعلان طلب الوظائف أن يقدم للراغب طلبا بذلك مصحوبا بمستندات منها شهادة الميلاد الرسمية أو مستخرج رسمي منها، ويجري حساب الحد الأدنى والحد الأعلى للسن المفروضين للتعين ابتداء من تاريخ الولادة حتى التاريخ المحدد للمباراة أو الإمتحان بالنسبة للوظائف التي تتطلب ذلك، أو حتى أول كانون الثاني من السنة التي يتم فيها التعيين، فيما يتعلق بالموظفين الذين يجيز القانون تعيينهم مباراة أو الإمتحان يجب ذكر من الموظف الجديد في مرسوم أو قرار تعيينه، وإن كان تاريخ يوم ولادته غير محدد، فيعتبر من مواليد اليوم الأول من شهر تموز (يوليو) من سنة ولادته وهو اليوم الذي يقع في منتصف السنة، ولا يأخذ بعين الإعتبار أي تصحيح يطرأ على سن الموظف بعد صدور نص تعيينه ، الذي يجب أن يذكر فيه سن الموظف، وتاريخ ولادته منعا لأي التباس أو غموض أو تعديل في المستقبل و أن الموظف الذي يعين مجددا بعد صرفه من الخدمة لا يؤخذ بعين الإعتبار سوى سنة بتاريخ تعيينه الأول وكذلك الموظف المحال الخدمة، فيما لو صحح سنة أثناء وجوده خارج الوظيفة، فلا يأخذ بعين الإعتبار إلا سنة بتاريخ تعيينه الأول (الزعيبي، 1993، ص196)

3. اللياقة الصحية:

حتى يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء وظيفته بكفاءة فيجب أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح لتعين فيها لهذا نصت أنظمة الخدمة المدنية في كافة الدول، على إشتراط السلامة من الأمراض، وفي كل مرشح لوظيفة عامة، ولهذا الشرط ما يبرره، فهو يضمن وجود موظفين غير مصابين بأمراض معدية أو عاهات جسدية أو عقلية تعيق أداءهم للعمل وتعطيل مصالح الجمهور بسبب غيابهم المتكرر والدائم نتيجة لمرضهم، أو تجعلهم عبئا على الدولة بالإضافة إلى ما يكمن أن يتسببوا به من نقل أمراضهم إلى زملائهم الأصحاء.

وعليه، سيتطرق الباحث الى توافر اللياقة الصحية وإثبات اللياقة الصحية.

• توافر اللياقة الصحية:

حتى يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء وظيفته يجب أن يكون صحيح الجسم والبدن وخاليا من الأمراض المعدية ، حتى لا يشكل خطرا في نقل العدوى إلى الغير ممن يتعامل معهم من الموظفين والجمهور وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة من وظيفة إلى أخرى، وتختلف درجة اللياقة الصحية حسب نوع الوظيفة العامة وطبيعتها ، فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية والمدنية مثل الوظيفة العسكرية وكذلك مثل وظائف التدريب الرياضي والتربية البدنية ، وبعض الوظائف لا تطلب سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية بحيث يمكن شغلها حتى من بعض المعوقين كالوظائف الكتابية (الزغبي،

(1993،196)

ويبرر هذا الشرط ضرورة التثبت إبتداء من قدرة الموظف صحيا على القيام بأعمال الوظيفة بإقتدار إذ لا يقبل أن يبدأ الموظف حياته الوظيفية فيطالب بعد تعيينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية براتب كامل أو بنصف راتب ويمكن تعريف اللياقة الصحية: بأنها الصلاحية الإلزامية لشخص المرشح للتعيين في الوظيفة العامة أو النيابية للقيام بأعبائها على الوجه

المرضي من أجل سير المرفق العام بانتظام واضطرار، وهي تختلف من وظيفة لأخرى بحسب جسامتها ونوعها. (جودة، 2008-2009، ص115)

وقد نصت المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998 على الخلو من العاهات البدنية والعقلية التي تمنع الموظف من القيام بأعمال الوظيفة التي سوف يعمل فيها بناء على قرار من المرجع الطبي المختص ولا يحول ذلك دون تعيين الكفيف وفائد البصر في أحد عينييه أو ذوي الإعاقة الجسدية إذا لم تكن تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة بموجب شهادة من المرجع الطبي المختص (المادة 24، الفقرة الثالثة، قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 عام 1998).

حيث أجاز المشرع في هذه المادة أن يتم تعيين أصحاب الإعاقة الجسدية في تولي الوظائف العامة حال إنعدام التأثير السلبي لإعاقتهم على الوظيفة المراد شغلها ، إلا أن المشرع الفلسطيني قام بالتفريق بين أصحاب الإعاقة الجسدية الخلقية الناشئة عن ظروف وحوادث عامة بين أولئك الذين أصيبوا نتيجة نضالهم الوطني الذي نظمت أوضاعهم المادة (23) من قانون الخدمة المدنية(نصت المادة 23 على ما يلي: تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين والجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفا للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف. جوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو إخوانهم أو أخواتهم القائمين بأعمالهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط تلك الوظائف).

ويتضح أن المشرع الفلسطيني أقر صراحة لذوي الإعاقات الجسدية الناتجة عن أعمال المقاومة بغض النظر عن مكانها بحق وواجب تخصيصهم بنسب محددة من الوظائف العامة وبالتالي منح القانون أفراد هذه الفئة الحماية القانونية التي ستكفل لهم مستقبلهم.

وهذا بإعتقادنا عملا إيجابيا يسجل للمشرع الفلسطيني نرى أنه من أهم واجباته ومسؤولياته العمل على حماية أصحاب الإحتياجات الخاصة و تعزيز سبل إشراكهم في الحياة العامة على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين إلا أن المشرع الفلسطيني إن كان قد إنتبه لإحتياجات المناضلين من ذوي الإعاقة الجسدية إلا أنه يمكن أن يكون حق غيرهم من أصحاب الإحتياجات الخاصة الذين ترك موضع تعيينهم مناط الإدارة في رغبة الإدارة وسلطتها التقديرية، مما يجسد بنظرنا مساسا وإخلالا صريحا بأبسط نصوصه تعبيراً واضحاً بين الأفراد و بأبسط قواعد ومبادئ حقوق الإنسان القاضية بواجب تجسيد المساواة القانونية وعدم التمييز والمفاضلة على صعيد أصحاب الإحتياجات الخاصة والإعاقات الجسدية داخل المجتمع الواحد.

وقد راعى المشرع الأردني مثل هذا الاستقلال في درجة اللياقة الصحية والمطلوبة لشغل الوظائف العامة ببعض المعوقين فنص صراحة في نظام الخدمة المدنية الحالي على استثناء بعض المعوقين بصريا أو ذوي الإعاقات الجسدية إذا لم تمنعه مثل هذه الإعاقاة من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها، وبعد توافر الشروط الأخرى للياقة الصحية وذلك بالنص على أنه : يجوز تعيين الكفيف في عينيه ، أو فاقد البصر في إحداها أو ذوي الإعاقات الجسدية إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنحه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص، على أن تتوافر فرضية الشروط الأخرى للياقة الصحية.

(المادة 2 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي سنة 1988).

وهنا المشرع قد ترك قدرا كبيرا من الحرية للإدارة لإمكانية تعيين بعض الأفراد، كما كفيف أو فاقد البصر أو إحداها من ذوي الإعاقات الجسدية إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظائف التي سيعين فيها، ويكون ذلك بموجب شهادة من المرجع الطبي المختص على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية.

ويعفى من شغل شرط اللياقة البدنية شاغلو الوظائف العليا، وهو ما نص عليه قانون الخدمة المدنية الحالي بأنه يعفى المرشح للتعيين في إحدى الوظائف في الفئة العليا من الفحص الطبي، وذلك لأنهم يقوموا بالإشراف والرقابة على باقي الدرجات والفئات الوظيفية.

وفي التشريعات المصرية تتطلب توفر اللياقة الصحية فيمن يعين في الوظيفة العامة ولا يستثنى من هذا الشرط سوى المعينين بقرار من رئيس الجمهورية (الوظائف العليا) ومن تقرر السلطة المختصة بالتعيين إعفاءهم من هذا الشرط، وطبقا لأحكام قانون العمل يعفى من شرط اللياقة الصحية العاجزون من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الوطنية، كذلك تقوم شهادة التأهيل المهني للعاجزين مقام اللياقة الصحية بالنسبة لحالة العجز الواردة في الشهادة عن التعيين في الوظائف العامة. (جودة، 2008-2009، ص 118)

• إثبات اللياقة الصحية:

تتطلب قوانين العاملين المدنيين بالدولة المتعاقبة توافر اللياقة الصحية كشرط لتعيين في الوظائف العامة، مع إختلاف في بعض التفاصيل.

حيث يتم إبراز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية، تثبت أنه سليم من الأمراض والعادات، التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفته وقرار هذه اللجنة يكون نهائيا، إذ لا توجد لجنة طبية عليها، يمكن الإعتراض أمامها، على قرار اللجنة المذكورة. ومن ثم تثبت اللياقة الصحية من المجلس الطبي وعلى ذلك لا يصح إثبات هذا الشرط عن طريق تقديم شهادة طبية غير صادرة من المجلس الطبي.

والحكمة من ذلك هو أن المجلس الطبي هو الجهة المختصة التي تتص عليها المشرع في إثبات اللياقة الصحية للمرشح وذلك منعا للتلاعب في الشهادات الطبية.

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بجلسة 10/01/1965 "إن ثبوت لياقة الموظف الطبية للخدمة هو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار في خدمة الحكومة، وهذا الشرط

تقضيه بداية ضمان التثبت من قدرة الموظف على القيام بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار.... لايعاد إلى الخدمة أحد عمال اليومية المفصولين لعدم اللياقة الطبية ما لم تقدر لياقته الهيئة الطبية العامة أو أي سلطة طبية تنتدبها الهيئة لهذا المرض (جودة، 2008-2009، ص119).

4. الصلاحيات الأدبية:

لما كانت الأخلاق ضرورية بالنسبة لكل شخص يعمل في أي مجال في الحياة فمن الطبيعي أن تكون لازمة للموظف العام الذي هو مؤتمن على المصلحة العامة والسلطة العامة، لذلك تركز جميع أنظمة الخدمة المدنية في العالم، على ضرورة تمتع المرشح للوظيفة العامة بالسيرة تركز جميع الحسنة وبالأخلاق الحميدة، فالموظف هو ممثل السلطة والحارس الأمين للدولة ومصلحها وهو محطة أنظار الجميع وتصرفاته الشائعة تؤثر على سمعة الهيئة التي يعمل فيها، لذلك تحرص الدول على تعيين موظفين لديها يتحلون بصفات الأمانة، النزاهة والشرف والأخلاق. ومن هذا المنطق جاءت أنظمة الخدمة المدنية تشترط في المرشح للوظيفة العامة ألا تكون لديها سوابق سيئة تؤثر على مسلكه وسمعته ونزاهته فاشتترطت ألا يكون قد حكم بجناية أو محاولة جناية، وفي هذا المطلب سيتعرض الباحث إلى حسن السيرة والسلوك وعدم الحكم بجناية مخلة بالشرف والأمانة وعدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائي.

• حسن السيرة والسلوك وعدم الحكم بجناية مخلة بالشرف والأمانة:

اشتترط نظام الخدمة المدنية فيمن يعين في الوظائف العامة أن يكون حسن السمعة وحسن السلوك وذلك من أجل أن يتولى الوظائف العامة الأشخاص الذين شهد لهم الناس بالأخلاق الحميدة وحسن السمعة الذي يدل عادة على حسن الأخلاق. وقد حاول القضاء الإداري وضع تعريف دقيق لسيرة المرء بالقول: "بأنها ما عرف به المرء أو عرف عنها صفات

حميدة أو غير حميدة تتناقلها الألسنة ونقر في الأذهان على أنها صحيحة (جودة، 2008 - 2009، ص119).

بما وأن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هي تلك المجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قالة السوء وما يمس الخلق، أي أنها تلتصق أصلا في الشخص نفسه فهي لصيقة به ومتعلقة به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصية ومن هذا المنطق لا يؤخذ المرء إلا بسلوكه هو لا بسلوك أبيه أو ذويه طالما لا ينعكس شيء منه على سلوكه (لا تفرق أنظمة الخدمة المدنية، خلافا للتشريع الجزائريين الحكم المنفذ والحكم الموقوف التنفيذ، وبذلك غالبا ما تكون العقوبة الجنائية و الجنحة الشائنة دون توظيف ، وإن كانت صدرت مع وقف التنفيذ ولا يؤخذ بعين الاعتبار صدور الأحكام الأجنبية بحق المواطنين خارج الدولة، لأن هذه الأحكام لا تتمتع بأي قوة ، خارج حدود الدولة التي أصدرتها هذه الأحكام ، كمؤشر سلوك طالب الوظيفة).

إلا أن الصعوبة ربما تكمن هنا في تحديد المعيار الذي يمكن الإستناد إليه للتحقق من كون الشخص حسن السيرة أم لا، إلا أنه في جميع الأحوال لا يجوز الحكم على شخص ما بأنه سيئ السيرة والسلوك إستنادا إلى إشاعات وأقاويل وإنما يجب الوصول إلى مثل هذه النتيجة بالإسناد إلي وقائع محددة وإذا كانت بعض التشريعات الوظيفية المقارنة قد نصت بوضوح على هذا الشرط بكل ما ينطوي عليه من نسبية، فإنه يحمى للمشرع الأردني على أنه لم ينص عليها ضمن الشروط في المادة 34، وإكتفى باشتراط عدم وجود سوابق قضائية بحق المترشح (كنعان، 2007، ص53).

فقد ورد في المادة (24) من الفقرة 4 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم(4) سنة 1988 ما يلي: التمتع بالحقوق المدنية: أي أن لا يكون محكوما عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بالشرف أو الأمانة ما لم يرد له اعتباره، وإشتراط عدم وجود سوابق

قضائية بحق المترشح أن لا يكون الشخص قد ارتكب جناية بالشرف والأمانة والآداب العامة.

وإذا كان مدلول الجنايات واضحا والجرائم المعاقب عليها (بالإعدام والأشغال الشاقة المؤبدة والإعتقال المؤبد والأشغال الشاقة المؤقتة والاعتقال المؤقت أو الحبس بحد أدنى ثلاث سنوات) ، إلا أن الصعوبة تكمن في تحديد الجرح المخل بالشرف من بين الجرح عموماً، (الجرائم المعاقب عليها بالحبس أو الغرامة أو الربط بكفالة) بإعتبار أن هذه المسألة نسبية تختلف من مجتمع إلى آخر في ذات المجتمع من وقت إلى آخر، وحتى عندما أشار نظام الخدمة المدنية الأردني لهذا النوع من الجرائم فقد أشار إليها على سبيل المثال وليس الحصر ، فقد ورد في المادة (171) من النظام أن الموظف يعزل من الوظيفة في أي حالة من الحالات وليس الحصر، إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخل بالشرف كالرشوة والإختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة وإستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخل بالأخلاق العامة.

ويشترط لحرمان من سبق أن حكم عليه بعقوبة جنائية من شغل الوظيفة أن لا يكون قد أعيد إليه إعتباره بموجب حكم قضائي، حيث يؤدي الحكم بإعادة الإعتبار للمرشح الوظيفة العامة إلى محو الجنائي وزوال كل ما يترتب عليه من آثار بالنسبة للمستقبل ، وهكذا يكون الحرمان من شغل وظيفة لهذا السبب مؤقت إذا قدر المشرع أن من أدين في جريمة جنائية أو جريمة مخل بالشرف والأمانة لا يؤتمن على الخدمة المدنية ، ولكنه قدر من ناحية أخرى أن مضي مدة معينة على انتهاء تنفيذ الحكم يكفي للتفكير والتوبة ، أي إعادة إعتبار المحكوم عليه إليه، وقد أخذ المشرع الأردني بمبدأ إعادة الاعتبار، فنص على أنه بإستثناء المحكومين بجرائم الخيانة والتجسس ، يجوز إعادة الاعتبار إلى كل واحد محكوم عليه بجناية أو جنحة بقرار قضائي إذا توافرت شروط معينة هي : إنقضاء مدة ست سنوات من تاريخ إنتهاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها أصدر العفو عنها إذا كانت العقوبة جنائية، أو ثلاث

سنوات إذا كانت العقوبة جنحة ، ويؤخذ بمثل هذه المادة لإعادة الإعتبار في الحالتين إذا كان المحكوم عليه مكررا بالمعنى القانوني ، وأن يكون وفي إلتزاماته المدنية أو عند إسقطت التقادم، وأن يثبت للمحكمة أنه كان من السلوك، وان يثبت التحقيق في سيرته، أنه قد صلح فعلا كما نص على إجراءات إعادة الإعتبار، وحظر على الشخص الذي أعيد إليه إعتباره وكان محكوما في جرائم (الإختلاس، الرشوة، وسوء الإئتمان، وجميع الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب والثقة العامة). تقلد وظائف معينة هي: القضاء، أو عضوية مجلس الأمة أو الوزارة (كنعان، 2003، ص53).

وفي مصر إشتراط المشرع المصري حسن السمعة والأخلاق الحميدة، لذلك يكفي لسوء سيرة المرء أن تقوم هذه الشبهات وتعلق بسمعته شوائب تلوقها الناس، دون أن يصل الأمر إلى حد إدانته بأي أحكام جنائية أو غيرها، وكذلك إعتبرت حسن السمعة هو شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار في الخدمة، وكذلك إشتطت أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالأمانة والشرف، على أن يكون الحكم نهائيا، كما وتشتط ألا يكون قد أعيد إليه إعتباره، وهنا نرى أن المشرع المصري إعتد على الإشاعات والأقاويل لحرمان الشخص من التعيين في تولي الوظائف العامة، على خلاف المشرع الأردني والفلسطيني الذين لم يوردا هذا الشرط من ضمن التعيين، ونحن نرى أن المشرع الفلسطيني والأردني أفضل من المشرع المصري، لأنه قد يحرم الكثير من تولي الوظائف العامة بمجرد سماعه إشاعات وأقاويل كاذبة عن الأفراد.

• عدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائي:

ينص هذا الشرط على من كان في خدمة الدولة ثم فصل منها لأسباب تأديبية من السلطة التأديبية المختصة، إما بحكم يصدر من المحكمة التأديبية في الدولة التي يوجد فيها محاكم تأديبية، أو بقرار من المجالس التأديبية التي تتشكل داخل الوزارات أو المصالح أو الهيئات العامة أو المؤسسات التي يحكمها قوانين وأنظمة وظيفية خاصة بها كمجالس التأديب في

الجامعات. لذلك يحرم على الموظف من العودة لتولي الوظائف العامة على إعتبار أن هذه العقوبة التأديبية عقوبة قاسية. إلا أن حظر تعيين الشخص في الوظائف العامة يكون مؤقتا. إذ يزول ذلك الحظر بمضي مدة معينة من تاريخ الفصل، سواء وقع الفصل بحكم نهائي أو بقرار تأديبي، إذ بمضي هذه المدة يمكن إعادة الإعتبار إليه وبالتالي يزول هذا الخطر. (الخلايلة 2012، ص54، ص55).

وتتشدد بعض التشريعات الخاصة بالنسبة لبعض الوظائف فلا تجيز تعيين من سبق فصله بحكم أو بقرار تأديبي حتى لو كان قد أعيد إليه إعتباره - وفق القواعد القانونية التي تحكم قواعد الإعتبار ، نظرا لحساسية هذه الوظائف وخطورتها. ومن أمثلة ذلك ما نص عليه قانون إستغلال القضاء في الأردن من أنه (يشترط فيمن يعين قاضيا أن لا يكون محكوما من محكمة أو مجلس تأديبي لأمر مخل بالشرف لو رد إليه إعتباره أو شمله عفو العام). (كنعان، 2003، ص57، ص58).

هذه جميع الشروط العامة التي يجب أن تتوفر فيمن يترشح لشغل إحدى الوظائف العامة في الدولة لذلك وحسب القانون الفلسطيني إذا تحققت جميع الشروط العامة الخاصة بالتعيين على الإدارة لدى إقدامها على تعيين شخص الإلتزام بمجموعة القواعد الواردة في المادة "25" وهي:

أ - أن لا يكون التعيين بأثر رجعي، ويعتبر تعيين الموظف في الخدمة من تاريخ إخطاره كتابيا بذلك من قبل الديوان بواسطة الدائرة الحكومية التابع لها، ومباشرة العمل فيها، ويعتبر قرار تعيينه.

إلا إذا لم يباشر عمله خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه كتابيا، وفي هذه الحالة يعين من يليه الترتيب، إذا كان التعيين بموجب مسابقة.

ب - لا يجوز تعيين الطالب المتفرغ في الدراسة في وظيفة شاغرة في الموازنة.

ج - لا يقبل مرشح للخدمة المدنية لوظيفة تتطلب رخصة بموجب قانون، إلا بعد الحصول على تلك الرخصة. فمثلا إذا إشتراط القانون المنظم لمهنة المحاماة أو الطب الحصول على رخصة مزاوله المهنة من نقابة المحامين أو نقابة الأطباء قبل تعيين المحامي أو الطبيب في وظيفة عامة، يجب الحصول على تلك الرخصة.

د - أن تكون الشهادات العلمية التي يجري التعيين على أساسها أصلية أو مصدقة من الجهة المختصة قانونا، أو أن تتم معاملتها إذا تطلب الأمر من جهة الاختصاص وفقا لأحكام القانون.

هـ - تكون معادلة الشهادات من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي كل حسب اختصاصها وذلك وفقا لأحكام القانون.

و- أن لا يقل السن عن ثمانية عشر عاما. (المادة 25 قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005).

II. الشروط الخاصة للتعيين:

إذا كانت الشروط التي سبق لنا بيانها هي ما توجبه تشريعات الوظيفة العامة في المرشح لشغل الوظيفة العامة، إلا أن التشريعات أجازت للإدارة إضافة شروط خاصة للتعيين، حيث تشترط قوانين وأنظمة الخدمة المدنية عدد من الشروط فيمن يرشح لتولي الوظائف العامة، تهدف لضمان قدرة وكفاءة من يتم اختياره على القيام بأعباء الوظيفة العامة وتحقيق الملحة العامة، لذلك يلزم تحديد الشروط الخاصة بصدد كل وظيفة وفقا لنظام ترتيب وتصنيف الوظائف في الدولة، وهي شروط تختلف باختلاف الوظيفة من ناحية وبإختلاف الدولة من ناحية أخرى، وبإختلاف أساس نظام الترتيب والتصنيف للوظائف العامة من ناحية ثالثة ، وغالبا ما تكون الشروط الخاصة غير منصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية وأنظمتها إلا أن الإدارة تأخذها بعين الاعتبار ، وسيتعرض الباحث إلى الكفاءة العلمية والفنية في ،

أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها في ، شرط الولاء والانتماء للوظيفة شروط خاصة للتعين.

1. الكفاءة العلمية والفنية:

يشترط في من يعين في إحدى الوظائف العامة أن تتوفر فيه الكفاءة العلمية والفنية اللازمة لتولي الوظائف المرشح لها، بحيث أن يكون مؤهلاً علمياً بما يتفق ومهام هذه الوظيفة قدرة الكفاءة العلمية المطلوبة في شغل الوظيفة يختلف حسب نوعيتها وطبيعتها ووفقاً لترتيب الوظائف وأصنافها وهو أمر مرتبط بمواصفات الوظيفة، وسيتعرض الباحث في هذا إلى المؤهل العلمي في الخبرة والتدريب في مجال وطبيعة عمل الوظيفة التي تتمثل :

• المؤهل العلمي:

يعتبر الحصول على مؤهل دراسي من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة، في أغلبية أنظمة الخدمة المدنية في دول العالم، ويختلف مستوى هذا المؤهل باختلاف مستوى الوظيفة المراد شغلها وكذلك باختلاف مستوى المجتمعات ومدى تطورها، فكلما كانت الوظيفة صعبة أو كلما كانت الوظيفة التخصصية أو القيادية كلما تطلبت من شاغلها حيازته لمؤهل علمي عال. (كنعان، 2003، ص58)

وكذلك إذا كثرت الجامعات والمدارس في دولة ما ، وإزداد عدد المتعلمين والمؤهلين فانه من الطبيعي أن تشترط الدولة لإشغال وظائفها الحصول على مؤهلات علمية رفيعة المستوى، أما إذا كانت الدولة لا تزال ناشئة ومدارسها أو جامعاتها قليلة ، وعدد المتعلمين من مواطنيها يقل عن عدد الوظائف المطلوب إشغالها، فإنه لا بد في هذه الحالة من التساهل في مستوى المؤهلات العلمية، واللجوء في أغلب الأحيان إلى الخبرات والأقدمية والممارسة بديلاً للمؤهل الدراسي، وهذا ما نجده في أغلبية الدول النامية، وفي دول الخليج العربي ، التي تضطر للتخفيف من مستويات المؤهل العلمي المطلوب، لكي تستطيع تعيين مواطنيها

في الوظائف الشاغرة، وهكذا فإن مستوى المؤهل العلمي وكذلك نوعيته يختلفان باختلاف المجتمعات والأنظمة التي تضعها والتي غالبا ما تعكس الواقع الذي تعيشه والبيئة التي تعمل فيها، وكذلك فإن أغلبية أنظمة الخدمة المدنية تأخذ بعين الاعتبار في ممارسة عمل ما، كشرط إضافي لإشغال الوظيفة بحيث أنها تشترط في المرشح للوظيفة العامة حيازته المؤهل العلمي المطلوب ، وكذلك توفر شرط الخبرة والأقدمية لديه، وفي ذلك ما يضمن قيامه بالعمل على الوجه الأفضل (في لبنان حدد نظام الموظفين والأنظمة الخاصة بالوزارات المؤهلات العلمية والخبرات العلمية المطلوبة لإشغال كل وظيفة من وظائف الدولة، وهي على وجه العموم ودون التطرق إلى الإستثناءات الخاصة في الإجازة الجامعية بالنسبة لوظائف الفئات الثالثة والثانية والأولى) (رئيس دائرة رئيس مصلحة مديرو عام... إلخ) وشهادة البكالوريا القسم الثاني الأولى من الفئة الرابعة (محرر .. وشهادة البكالوريا القسم الأول لوظائف الرتبة الثانية من الفئة الرابعة (الكاتب) ، كما أخذ المشرع اللبناني بالخبرة فأعتبرها في بعض الحالات موازية للشهادة العلمية بهدف إشغال بعض الوظائف، ولا سيما الوظائف الدنيا أو الحرفية، كما أجاز للموظف الذي أمضى مدة زمنية في بعض الوظائف أن يتقدم لإشغال وظائف أعلى متطلب مبدئيا مستويات علمية عليا بإعتبار أن الأقدمية تساوي المؤهل العلمي المطلوب في هذا المجال).

وبذلك يمكن تعريف شرط المؤهل العلمي على أنه إشتراط أن يكون المرشح للوظيفة حاصلا على درجة علمية من مستوى ونوع معين (كشهادة الدكتوراه، والماجستير، والبكالوريا و، والشهادة الثانوية العامة)، ويختلف مستوى المؤهل العلمي المطلوب كشرط للتعيين في الوظيفة العامة باختلاف الفئة الوظيفية والنظام الوظيفي الذي يحكمها، ومثال ذلك ما ينص عليه نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من أنه "يشترط فيمن يعين عضوا في هيئة التدريس أن يكون قد حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من جامعة تعترف بها الجامعة الأردنية، أو أن يكون قد حصل على شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من

مؤسسة أكاديمية أو مهنية تعترف بها الجامعة وكذلك ما ينص عليه قانون إستقلال القضاة من أنه "يشترط في من يعين قاضيا أن يكون حاصلا على إجازة في الحقوق من أي كلية أو معهد يقرها المجلس القضائي والاستئناس برأي وزير العدل ولجنة معادلة الشهادات، على أن تكون هذه الإجازة من شروط التعيين في البلد الذي صدرت فيه.(كنعان، 2003، ص 58)

وقد بين نظام الخدمة المدنية الحالي أمر تعيين المستوى العلمي للشهادة ومعادلتها ونوعية الدراسات المطلوبة لكل مجموعة من الوظائف وهل هي علمية أم نظرية بمجلس الخدمة المدنية ولجانه المتخصصة، أما معادلة الشهادات لغايات تطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية فيتم من قبل اللجنة معادلة الشهادات) في وزارة التعليم العالي وفقا لأحكام قانون التعليم العالي المعمول به وقانون التربية والتعليم، ونظام معادلة الشهادات الصادرة بموجبها وبموجب هذا النظام تتولى لجنة معادلة الشهادات وضع القواعد والأسس والمعايير لمعادلة الشهادات وإصدار القرارات المتعلقة بها التي يصادق عليها وزير التربية والتعليم، وتراعي اللجنة عند النظر في معادلة الشهادات نظام التعليم لدى الجهة التي منحت الشهادات بما في ذلك شروط الإلتحاق بالجامعة، ومناهج الدراسة ونظام الإمتحانات ومستوى الشهادة في البلد الذي تقوم فيه المؤسسة التعليمية، والإمتيازات والحقوق التي تمنح لحاملها في ذلك البلد ومقارنتها مع الشهادات المماثلة.

• الخبرة والتدريب في طبيعة ومجال عمل الوظيفة:

تحدد هذه الخبرة سواء كانت في الوظائف الحكومية أو غير حكومية وفقا لضوابط تحددها أجهزة الخدمة المدنية المختصة، وقد نص نظام الخدمة المدنية الأردنية الحالي على أن تأخذ اللجنة المختصة عند تجديد الدرجة التي سيعين فيها الموظف بعين الاعتبار "وسنوات الخبرة التي أمضاها في الوظائف الحكومية أو الأعمال الأخرى إذا كانت تتفق مع وصف الوظيفة التي سيعين فيها" إلا أنه ميز في إحتساب الخبرة التي يكسبها طالب الوظيفة في الوظائف الحكومية وتلك التي يكتسبها في القطاع الخاص (كنعان، 2003، ص 59)

أما التدريب في مجال عمل الوظيفة فهو يختلف باختلاف طبيعة عمل الوظيفة ومدة التدريب المطلوب ونوعيته، وتبرز أهمية هذا العنصر من عناصر المؤهلات العلمية والفنية في مجال وظائف الفئة الرابعة التي تكون مهام من يشغلها القيام بأعمال محددة في الأعمال المهنية أو الحرفية المساعدة التي تتطلب الحصول على دورات تدريبية أو خبرات علمية تدريبية في مجال المهنة أو الحرفة المطلوب تعيين الموظف عليه، ومن المفروض أن يجمع التدريب بين الجانب العلمي ويتعلق بتنمية المعرفة والجانب العلمي ويتصل بإكتساب المهارات وطرق العمل والجانب النفسي ويتمثل في تهذيب السلوك ورفع المقدرة على مواجهة المصاعب.

وتبرز الأهمية البالغة لعملية التدريب بالنسبة للدول وأغلبية الطابع التقني والتخصص الذي يحتم توفير مختلف أنواع التدريب وفرصة لسائر العاملين. وتظهر كذلك أهمية التدريب في أحداث قدر من التغيير في الموظف العام ويجعله يمارس الأنشطة المتعلقة بواجبات وظيفته ومسؤولياتها بروح ودافع عميق ذاتي وبواعث تلقائية وليس من خلال وسائل الإشراف والتوجيه والتعليمات التي توجه إليه وذلك في إطار تنفيذ أهداف التنظيم والجهود المشتركة لأعضائه ووفق الأساس الشرعي للتنظيم ومن أهداف التدريب تقوية الرغبة والمقدرة لدى الموظف العام على الإقدام على ممارسة أنشطة وظيفية بقدر من الإستقلال، وذلك بتشجيعه على الإسهام في صنع القرارات والسياسات وبهدف التدريب أحيانا إلى إبراز الإطار القانوني لواجبات الوظيفة ومسؤولياتها حتى يأتي عمل الموظف العام صحيحا وشرعيا أي متفق مع القانون، وبذلك لا يكون عرضة للرقابة على مشروعيته سواء من جانب الرؤساء أو من جانب القضاة، مما يوفر جهد أجهزة الرقابة الإدارية وكذلك القضاة علاوة على السمعة الطيبة للوحدة الإدارية أو التنظيم الإداري، فتسود الثقة في أعمال هذه الوحدة سواء من جانب الجمهور أم النظام الإداري، وتقل المنازعات بينهما.

وكذلك يرفع التدريب من مستوى الموظف العام من حيث تفهمه لوظيفته أو من حيث خبرته ومهارته، وذلك بزيادة معرفته بأهداف التنظيم أو الوحدة التي يشغل وظيفته فيها، وكذلك

واجبات وظيفته ومسؤولياتها وأساليب ممارسة مهامها على أفضل وجه ، علاوة على تنمية مهاراته وخبرته وتعرفه على أحدث ما وصل إليه العلم بصدد تخصصه مما يساعد الموظف في بناء شخصيته الوظيفية ويجعله يثق بإستمرار في قدرته المتمثلة في ممارسته وخبرته وتخصصه ، وهذا بدوره يجعله صالحا لأن يستعمل هذه القدرات المتطورة في أي تنظيم إداري آخر يرغب في الانتقال إليه لتحسين حالته الوظيفية.(كنعان، 2003 ، ص59)

والتدريب يساعد الموظف العام على تفهم أهداف التنظيم وتقبل القيم التي يسعى إلى تحقيقها من خلال أهدافه وإستيعاب البرامج التنفيذية لهذه الأهداف وتحقيقها في الواقع العلمي بنجاح وفاعلية.

من خلال الأنشطة التي يقوم بها الموظف، وذلك بتوفير المعلومات والبيانات المتصلة بحقائق القرارات، ومضمون عملية صنع هذه القرارات التي تساعد الموظف على إختيار أساليب العمل التي تحقق أكبر قدر من أهداف التنظيم ولذلك يلزم أن تصل المعلومات أول بأول حتى يقف الموظف على كل المتغيرات والتطورات والظروف المختلفة والمستمرة المحيطة بوظيفته داخل التنظيم (و قد أشار المشرع الليبي في المادة 132 من قانون الخدمة المدنية إلى المؤهلات العلمية اللازمة في المرشح للتعيين في الوظائف العامة وهي شهادة حفظ القرآن الكريم شهادة التعليم العالي أو الجامعي فما فوقها شهادة التعليم الثانوي أو ما يعادلها شهادة مراكز التلمذة الصناعية ومراكز التدريب الفني الشهادة الإعدادية العامة أو ما يعادلها ،الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها، بما في ذلك الشهادة المعادلة التي تمنح لمن جاوز سن الإلزام).

بالنسبة لنوع ومستوى التأهيل العلمي نجد أن القانون المصري لم يبين المؤهلات الدراسية التي يعتمد عليها الإلتحاق بالوظيفة العامة أو الشروط الخاصة بها أو تحديد مستواها المال، كما كان الشأن في القانون رقم (21) لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة. واكتفي المشرع المصري في القانون رقم (47) لسنة 1978 بالنص في المادة(21) على أن

المؤهلات العلمية والأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا إن لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شؤون الأزهر حسب الأحوال بناء على إقتراح لجنة تشكيل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكليات والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علميا كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية (شريف، 2006-2007، ص55).

وهذا النص يبين لنا ترسيخ الأساس الموضوعي الذي يقوم عليه نظام شغل الوظيفة العامة في مصر وليس الأساس الشخصي الذي يقوم على الإعتراف بالعامل مؤهلة دراسي، بالنسبة للخبرة النوعية والزمنية، نجد أن المشرع المصري قدم نظام الوظيفة العامة في القانون رقم (47) لسنة 1978 على أساس الأخذ بنظام تقييم وتوصيف الوظائف بتحديد الدرجة المالية لكل وظيفة وتحديد شروط شغلها من حيث مدة الخبرة والمؤهل العلمي بما يتفق وأعباء ومسؤوليات كل منها، وفي شأن الخبرة تتفق مع طبيعة الوظيفة المرشح لشغلها.

2. أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها:

لم تتضمن قوانين التوظيف المختلفة السابقة أو الحالية هذا الشرط سواء في ذلك قوانين العاملين المدنيين بالدولة أو قوانين بالقطاع العام، ولكنه منصوص عليه في قوانين الخدمة العسكرية والوطنية، سيتعرض الباحث في هذا المطلب إلى مفهوم وأهمية الخدمة العسكرية في (الفرع الأول)، الإعفاء، الخدمة العسكرية والوطنية نهائيا (الفرع الثاني).

• مفهوم وأهمية أداء الخدمة العسكرية:

لقد تضمن القانون المصري "127" لسنة 1980 نوعين من الخدمة وهما الخدمة العسكرية والخدمة الوطنية ، والمقصود بالخدمة العسكرية هو أنه يلزم الذكور الذين يتمون سن الثامنة

عشر وتؤدي في القوات المسلحة بفروعها المختلفة والشرطة وكتائب الأعمال الوطنية ، أما الخدمة الوطنية يخضع لها فئتين من الشباب وهم الذكور والإناث الخاضعون لأحكام القانون 76 لسنة 1973 في شأن الخدمة العامة ، أما الذكور فهم من الأفراد الزائدون عن حاجة القوات المسلحة بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ وضعهم تحت الطلب دون أن يطلبوا (جودة، 2008-2009، ص865).

فقد نصت المادة(58) من القانون رقم (55) لسنة 1955 بشأن الخدمة العسكرية والوطنية على ما يلي "لا يجوز إستخدام أي مواطن بعد بلوغه التاسعة عشر من عمره أو بقاءه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا في مزاولة أي مهنة أو حرفة في جداول المنشغلين بها ما لم يكون حاصلا بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية ، كما لا يجوز ذلك أيضا بالنسبة إلى أي منهم فيما بين الحادية عشر والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة 64 أو نموذج وضع المواطن تحت الطلب لأجل معين " وقد نصت المادة (39) من القانون الجديد للخدمة العسكرية والوطنية رقم (127) لسنة 1980 على حكم مماثل وإن كانت قد جعلت الإلتزام من الثامنة عشر بدلا من التاسعة عشر (رسلان، 1997، ص139).

وقد أساء البعض تطبيق المادة التاسعة، فرفضوا ترشيح البعض على أساس عدم تحديد موقفهم من التجنيد بصفة قاطعة، بل إشتراط البعض أن يكون قد أدى الخدمة العسكرية وأعفي نهائيا، الأمر الذي أضر بالشبان المؤجل تجنيدهم أو الموضوعين تحت الطلب، لذلك تدخل المشرع وأضاف المادة 58 مكرر لقانون الخدمة العسكرية والوطنية لسنة 1955 والتي قررت مع عدم الإخلال بحكم المادة السابعة لا يجوز لمديري المصالح الحكومية والمؤسسات العامة والخاصة والهيئات الاعتبارية الأخرى الأمتناع عن تعيين أي موظف بلغ سن الإلتزام ولم يبلغ سن التجنيد في الوظائف الخالية إستنادا إلى أن موقفه من التجنيد لم يحدد بصفة قاطعة، وهكذا يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف، سواء في وحدات الجهاز

الإداري في الدولة أو في شركات القطاع العام أن يكون قد أدى الخدمة العسكرية أو الوطنية أو أعفي منها أو تأجيل تجنيده لأحد الأسباب المقررة بالقانون، فلا يعين مواطن بين الحادية والعشرين والثلاثين إلا إذا قدم ما يثبت أنه قد أدى الخدمة العسكرية أو أعفي منها ، أو لم يصبه الدور أو تأجيل تجنيده لأحد الأسباب المقررة بالمواد السابعة والثامنة والتاسعة من القانون رقم 127 لسنة 1980 الخاص بالخدمة العسكرية والوطنية (كانت أقصى سن التجنيد هي خمس وثلاثين سنة، وذلك إعتباراً من 18-3-1971 ، ثم أصبحت ثلاثين سنة إعتباراً من أول ديسمبر سنة 1980 تاريخ نفاذ القانون الجديد للخدمة العسكرية والوطنية).

أما الخدمة العسكرية فلها أهمية كبيرة لذلك إن معظم دول العالم تتطلب فيمن يشغل الوظيفة العامة أن يكون قد أدى الخدمة العسكرية أو اعفي منها بشكل مشروع ووفقاً لأحكام القانون، ومن ضمنها قوانين التوظيف في مصر بالإضافة إلى قوانين ممارسة الحقوق السياسية، وقد ورد ذلك بصراحة في قوانين الخدمة العسكرية والوطنية لذلك يتوقف التعيين في مصر في سنة 21 سنة السن 30 على تقدم إحدى هذه الشهادات التي نص عليها في المادة "45" من القانون "127" لسنة "1980" وهي:

- شهادة بالإعفاء من الخدمة العسكرية أو الكلية

- شهادة بتأجيل الخدمة الإلزامية

- شهادة بتأجيل بأن الفرد لم يصبه الدور

- شهادة تأدية الخدمة العسكرية.

والشهادات السابقة توضح موقف الشخص من التجنيد ولكنها تعني دائماً تحديد موقفه من الخدمة العسكرية بصورة نهائية سواء بأدائها أو الإعفاء منها، وترجع الحكمة من وراء إقتضاء مثل هذا الشرط الواضح لكي يستطيع الفرد الحصول على حقه في التعيين فانه يجب عليه أن يفي بالتزاماته، وواجباته نحو بلده، وأهم هذه الواجبات الخدمة الوطنية إلا أنها

من أقدس الواجبات الوطنية، أو كما تسمى "ضريبة الدم" للدفاع عن وطنه وأهل بلده ضد أي عدوان خارجي، كما أن إقدام الشخص على أداء الخدمة العسكرية يعتبر عرفانا من الشخص بفضل وطنه عليه من تعليم، ورعاية صحية، وحماية قانونية له، من أجل ذلك يقدم الشخص روحه فداء للوطن الذي قدم له هذا الخير الكثير، لذلك تشترط الدول عادة ألا يعين في الوظائف العامة من هو مطلوب للخدمة العسكرية إلا إذا قدم نفسه أولاً للتجنيد ولهذا تشترط قوانين الخدمة العسكرية ألا يقبل في الوظيفة العامة إلا إذا قدم ما يثبت أنه أدى الخدمة العسكرية، أو أعفي، أو تأجيل تجنيده أو لم يصبه الدور، واشترط المشرع المصري لأداء الخدمة العسكرية للشخص الذي يرد التعيين في الوظيفة العامة، هو أن مصر تقع في الحدود مع دولة معادية للعرب و المسلمين وهي دولة إسرائيل فلذلك و يرى أنه من الأهمية أن يتدرب الفرد على أداء الخدمة كي يتأهل ويتدرب على الدفاع عن وطنه إذا لزم الأمر، ومن هنا تكمن أهمية أداء الخدمة العسكرية في لبنان (لا يوظف أحد ما لم يكن قد أنهى خدمته العسكرية الإلزامية، حيث تعطي الأفضلية في التعيين في الوظائف العامة لمن أدى خدمة العلم).

• الإعفاء من الخدمة العسكرية والوطنية نهائيا:

نظمت المادة السابعة من القانون المصري حالات الإعفاء النهائي من الخدمة العسكرية والوطنية هي:

أولاً: يعفى من الخدمة العسكرية والوطنية نهائيا:

أ - من لم تتوافر فيهم اللياقة الطبية لتلك الخدمة

ب - الإبن الوحيد للأب المتوفى، أو غير القادر نهائيا على الكسب.

أكبر المستحقين للتجنيد من أخوة أو أبناء المواطن الذي يستشهد أو يصاب بإصابة تعجزه عن الكسب نهائيا بسبب العمليات الحربية.

د - أكبر المستحقين للتجنيد من أخوة أو أبناء الضابط أو المجند أو المتطوع الذي توفي بسبب الخدمة أو الذي أصيب بمرض أو عاهة بسبب الخدمة. وكأن من شأنها أن تجعله عاجز نهائياً عن الكسب.

ثانياً: يعفى من الخدمة العسكرية والوطنية مؤقتاً

أ - الإبن الوحيد لأبيه الحي.

ب - العائل الوحيد لأبيه الغير قادر على الكسب، وكذلك عائل أخيه أو أخوته غير قادرين على الكسب.

ج - العائل الوحيد لأخته أو أخواته غير المتزوجات.

د - أكبر المستحقين للتجنيد من أخوة أو أبناء الضابط أو المجند أو المتطوع أو المواطن الذي فقد بسبب العمليات الحربية. ويزول هذا الإعفاء بمجرد عودته أو ثبوت وجوده على قيد الحياة، ويعامل الغائب من العمليات الحربية، معاملة المفقود إلى أن يتضح موقفه (جودة، 2008-2009، ص865).

ونلاحظ أنه في جميع حالات الإعفاء المؤقت يزول الإعفاء بزوال سببه.

ثالثاً: إذا جند أحد الأخويين أو الأخوة أو إستدعى إلى الخدمة في الاحتياط طبقاً للمادة "32" يعفى مؤقتاً من الخدمة الإلزامية العاملة الأخ الآخر أو أكبر الإخوة الباقين بعد استيفاء غير القادرين منهم على الكسب وبشرط ألا يكون بين الأخوة أي متخلف عن التجنيد أو جاوز الثلاثين أو أخ معفي من التجنيد، ويزول الإعفاء بإنتهاء خدمة المجند الإلزامية أو بزوال عدم القدرة على الكسب ويحدد وزير الدفاع شروط اللياقة الطبية للخدمة العسكرية وشروط عدم القدرة على الكسب النهائي والمؤقت.

رابعاً: تأجيل الخدمة العسكرية الإلزامية للدراسة

لقد نصت المادة الثامنة من القانون رقم (127) لسنة 1980 على جواز تأجيل الخدمة العسكرية الإلزامية العامة للدارسة وقت السلم للطلبة النظاميين والمنتسبين المتفرغين للدراسة، وذلك لحين حصولهم على المؤهل الدراسي الذي أجلت لهم الخدمة بسببه، وعلى سبيل المثال طلبة المدارس الثانوية والمعاهد والجامعات. لقد نصت المادة الأولى من القانون رقم (76) لسنة 1973 والمعدل بالقانونين رقمي (98) لسنة 1975، و(19) لسنة 1977 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراجع التعليمية على أنه: (يجوز بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية تكليف الشباب من الجنسين الذين أتموا من المراحل التعليمية المرحلة الثانوية أو أي مرحلة معادلة طبقاً للقانون. (جودة، 2008-2009، ص 868)

3. شروط الولاء والانتماء في التعيين في الوظيفة العامة:

وهو ما يتم التأكد منه بإشتراط تمتع المرشح لشغل الوظيفة بالجنسية الوطنية، وذلك حتى لا تتعرض الدولة نتيجة تولي الأجانب بعض وظائفها العامة للخطر سواء من حيث أمنها والمحافظة على أسرارها، أو حتى لمجرد عدم حرمان أبناء الوطن من الإستفادة بغرض تولي الوظائف القائمة في بلادهم علاوة على توفير الأجور الباهظة التي يطلبها الوافدون من الأجانب للعمل بالدول، لذلك سيتعرض الباحث في هذا المطلب إلى مفهوم شرط الولاء في النظم الوضعية في الصور القانونية للولاء في النظم الوضعية.

• مفهوم شرط الولاء في النظم القانونية:

إن قوة الإخلاص والوفاء للدولة يختلف لدى الوطني الأصلي عنها لأي وطني متجنس بجنسية الدولة ومن ثم فإن معظم النظم تشترط للوطني المتجنس عند تولية الوظائف العامة إنقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيها ولاءه للدولة التي إكتسب جنسيتها ، وذلك نظراً لأن بعض المتجنسين قد يقومون بعد تجنسهم بأعمال تثبت ولاءهم للدولة بصورة قاطعة بحيث لا

يكون ثمة داع للانتظار انقضاء المدة للتأكد من ولاءهم ، ومن ثم نجد أن بعض الدول لا تكتفي بشرط الجنسية ولكنها تتطلب فوق ذلك أن يثبت ولا الموظف لنظام الحكم أو الحكومة القائمة، ثم أنها قد تكتفي في إثبات هذا الولاء بأن يقدم المرشح إقرارا كتابيا مصحوبا بيمين أو بغير يمين يعلن فيها ولاءه لنظام الحكم تتشدد في ذلك بعض الدول فلا تقبل في الوظائف العامة أي شخص يكون منتميا إلى أي هيئة تعمل لتحقيق أهداف تتعارض مع أهداف نظام الحكم القائم.

فقد كانت الولايات المتحدة الأمريكية على رأس الدول التي أخذت بهذا المبدأ في سبيل مقاومة الشيوعية ، فقد كانت تقصي من الوظائف العامة كل شخص ينتمي إلى حزب أو هيئة تدعو للشيوعية، أو تعار من نظام الحكم القائم المناهض للشيوعية ، وإن كان هذا الإجراء يعتبر قيذا على الحريات العامة إلا أنه له ما يبرره كإجراء مؤقت يتخذ عند اشتداد الخطر على أمن الدولة وسلامتها بسبب الظروف الدولية المحيطة آنذاك ، وهكذا الأمر في دول أخرى كسويسرا، وهولندا، وبلجيكا، وأستراليا إلخ، (والجدير بالملاحظة فإن الولاء في أمريكا يقوم على عنصرين وهما على:

الأول: أن يؤدي الموظف يمينا يؤكد بما تمرره من أيمبول شيوعي.

الثاني: فحص ولاء الموظف عزل من يثبت عدم ولاءه أو يشك في ولاءه بالنسبة للموظف الموجودة في الخدمة أو عدم تعيين المرشح الذي يثبت من الفحص عدم ولاءه لنظام القائم.)

والملاحظ أن الدول ذات الأحزاب المتعددة لا تشترط في الموظف ولاء مسبقا لفكر سياسي أو إجتماعي ومن ثم يلتزم الموظف في ظل هذا النظام بالحياد بين الأحزاب المختلفة، وكل موظف مكلف بأن يؤدي واجبات وظيفته بكل إخلاص وأمانة بغض النظر عن عقيدته

الشخصية أما في الدول ذات الحزب السياسي أو التنظيم السياسي الواحد أيا كانت تسميته فإنها تشترط في الموظفين عادة إيماننا بالفلسفة الاجتماعية التي تعتقها الدولة.

ويقع عبئ إثبات ولاء الشخص أو خيانتة على عائق الإدارة التي يجب أن تثبت أن شخصا معيناً قد خان الوطن وخرج عن حدود الولاء الوطني، وإثبات الإدارة هذا يخضع لرقابة القضاء عند التعسف في استعمال السلطة أو أساء استعمالها، أو عند مخالفة القانون وهذا يعني أن على الإدارة أن تثبت عدم ولاء الشخص لوطنه بأدلة قاطعة لا تقبل الشك نظراً للآثار الجسمية المترتبة على إثبات عدم ولاء الشخص لوطنه ومن ثم يكون من حق الدولة أن تمنع الأشخاص الذين ينتمون إلى حزب أو منظمة تعادي شكل الدستور العام للدولة من تولية الوظائف، ومن باب أولى الأشخاص الذين ثبت تعاونهم مع المستعمر ضد مصالح الدولة، وفي القانون المصري فقد أخذ المشرع المصري بشرط الولاء في التعيين بالوظيفة العامة، إلا أن المشرع المصري في المادة (16) من قانون الجنسية أنه أجاز إعفاء المتجنس من شرط إنقضاء المدة بقرار من وزير الداخلية إذا كان المتجنس قد انضم إلى القوات العربية المحاربة وحارب في صفوفها.

أما في فلسطين فقد نجد أن المواد 66، 67، من قانون الخدمة المدنية في فلسطين أن المشرع الفلسطيني لم يحظر على الموظف العام الاشتغال بالأمر السياسية، وللائتلاء للأحزاب السياسية، لكنه بالمقابل يفرض على الموظفين تجنب المواقف التي تؤثر في نزاهتهم عند مباشرتهم لأعمالهم، فكل موظف ملتزم بأن يؤدي وظيفته بكفاءة وأمانة بغض النظر عن اتجاهاته السياسية، ولذلك قضت محكمة العدل العليا بأن الموظف في ظل التعددية السياسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني لا يلتزم بما يسمى بالطاعة السياسية تجاه الحكومة القائمة، أي إتباع المذهب السياسي الذي نأخذ به " والفئة الأولى كالمحافظين والسفراء إذ يفترض فيهم الوفاء التام للحكومة القائمة.

• الصور القانونية للولاء في النظم القانونية:

إن الولاء كشرط للتعيين في الوظائف العامة في بعض الدول يأخذ أشكالا ثلاثة، فقد يتم صورة ولاء للوظيفة ذاتها كقيام الفرد بالمحافظة على أسرار العمل والإخلاص فيه ومخالفة ذلك يمثل جريمة تأديبية يعاقب عليها القانون، وهذا ما يسمى بالولاء السياسي، وأخيرا قد يكون ولاء للدولة ونظام الحكم القائم في البلاد وهو ما يسمى بالولاء لسلطة الحكم وسوف نبين ذلك التالي:

أولا: الولاء الوظيفي

وهو ما يسمى بالجانب الأخلاقي في أداء العمل وليس معنى ذلك أننا في مجال التأديب نحاسب الموظف عن قواعد الأخلاق بالمعنى المطلق لهذا المصطلح، ولكن نعني به أن ممارسة الوظيفة العامة كأى مهنة أخرى نخضعها لمجموعة من المبادئ والتوجيهات تكون معا ما يمكن تسميته بالحق المهني ، ومن ثم فإن مجرد أداء العمل مع طاعة الرؤساء يجعل من الموظف آلة صماء في حين أن الإخلاص هو الذي يثبت الروح، ويدفع الحماس في عمل الموظف، ويجعل من الموظفين جماعة متساندة تعمل لتحقيق هدف مشترك وهذا ما يسمى بالولاء للوظيفة لأن مناطه ضمير الموظف ووجدانه لا النصوص القانونية التي تنظمه وتحكمه (جودة، 2008-2009، ص819).

أ - المحافظة على سر المهنة: قد يطلع الموظفون بحكم عملهم على كثير من أسرار الناس كرجال النيابة العامة، والأمن، والأطباء، وموظفي الضرائب وموظفي البنوك إلخ.

ب - الإخلاص في أداء العمل: إن مناط الإخلاص هو " ضمير الموظف " ومن ثم يجب عليه القيام بمهام الوظيفة من أجل النهوض بأمته ومواصلة ركب الدول المتقدمة، ولا يتم ذلك إلا إذا كان هناك إخلاص في أداء العمل على الوجه المرضي، كما يتمثل هذا الإخلاص في المحافظة على الأموال الموضوعة تحت يده من التلف أو الهلاك بسبب سوء

الصيانة مما يكلف الشعب في نهاية الأمر مبالغ طائلة.(جودة، 2008-2009، ص819)

ثانيا: الولاء السياسي

قد تشترط بعض الدول فيمن يعين في الوظائف العامة أن يكون منتشيا سياسيا للفلسفات السياسية والإجتماعية التي تعتنقها الدولة فقد تمنع من التعيين من يعتنق مذهبيا سياسيا معينيا كالفاشية والشيوعية أو الصهيونية، وأما الولاء الإجتماعي فهو أن يسود الجماعات شعور بالولاء لنفسها ولأعضائها وأساس ذلك نزوح الجماعة إلى حماية كيانها، وتسليم المشرف عليها بهذه الحقيقة يجعله عضوا مقبولا في المجموعة التي تسلم له بقيادتها.

ثالثا: الولاء لسلطة الحكم

إن قيام الموظف بتنفيذ الأوامر وفقا لسياسة الدولة والحكومة القائمة لا يكفي للقول بأن الموظف قد أدى واجباته وذلك لأنه ملزم أيضا في حياته الخاصة بأن يكون مسلكه مطابقا لهذا الولاء والقدر الأدنى يتمثل في عدم مهاجمة نظام الدولة في الجلسات الخاصة أو الإجتماعات العامة وعدم القيام بأي تصرف يسيء إلى سمعة الدولة في الداخل أو الخارج.

(جودة، 2008-2009، ص819)

III. الشروط الخاصة الأخرى للتعين:

تضطر بعض الدول مراعاة منها لواقعها وتركيباتها الاجتماعية أو المذهبية أو اللغوية إلى وضع شروط خاصة أو إضافية لإشغال وظائفها العامة أو بعض هذه الوظائف ، وغالبا ما تكون هذه الشروط غير منصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية وأنظمتها، إلا أن السلطة تأخذ بعين الاعتبار بالنظر للعوامل التي أسلفنا ذكرها ومن بين هذه الشروط إستيفاء مواصفات الوظيفة وشروط التنافس وشروط الإنتماء إلى مذهب أو عرق معين ، وشروط ألا

يكون المرشح للوظيفة متزوجا من أجنبية وأن يجتاز المرشح الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة وأن يكون المرشح للوظيفة العامة متدربا على السلاح (جعفر، 2007، ص53)

وعليه سيتعرض الباحث إلى إجتيار الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة والتنافس في (الفرع الأول)، شرط الإنتماء الى منصب معين أو عرق معين وشرط عدم الزواج من أجنبية أو حمل السلاح هذه الشروط واردة في معظم الدول في (الفرع الثاني).

1. إجتيار الامتحان المقرر لشغل الوظيفة والتنافس:

سوف يتم الحديث في هذا الفرع عن المقصود بإجتيار الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة العامة في الدولة وكذلك عن شرط التنافس لتعيين في الوظيفة العامة.

أولا: إجتيار الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة.

إشترط المشرع لتولي الوظيفة العامة أن يجتاز المرشح الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة فالتعيين في الوظائف العامة يجب أن يكون على أساس إستحقاق الأجر والأكثر كفاءة تحقيقا لمصالح العام. وهذا الشرط متطلب بالنسبة للوظائف التي لا يجوز شغلها إلا بإجراء إمتحان، لأن هناك بعض من الوظائف يمكن شغلها من دون إمتحان ، والمرجع في ذلك إلى السلطة المختصة "الوزير ، المحافظ ، رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة " التي يدخل في إختصاصها تحديد الوظائف التي تشغل بإمتحان أو بدونه على أن تقوم إدارة شؤون العاملين في كل وحدة بإعداد كشف بالوظائف على ضوء وصفها وشروط شغلها، وتعرض الكشوف على السلطة المختصة في بداية كل سنة مالية لتحديد الوظائف التي يتم شغلها بإمتحان وتلك التي تشغل بدون إمتحان (المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون 47 لسنة 1978) ويستثنى شرط الإمتحان بصفة عامة الوظائف العليا (مدير عام ، العالية الممتازة) التي يتم التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية. وكذلك المعوقين وذلك تطبيقا لنص المادة "13" من القانون رقم "39" لسنة 1975 بشأن تأهيل المعاقين والتي تنص

على أن المعوق المؤهل من المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية أولوية التعيين في الوظائف أو الأعمال مع مراعاة النسبة المنصوص عليها، ويعفى المعوقون المرشحون للتعين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة (جعفر، 2007، 53).

وإستعمال هذا الشرط لأنه الأصلح في مجال التوظيف فهو يحد من سلطة الإدارة في مجال اختيار العاملين المدنيين في الدولة، فالتعيين في وظائف الإدارة العامة يعين أن يقوم على أساس الإستحقاق والجدارة العلمية وليس على أساس المعرفة أو القرابة أو المحسوبية أو الإعتبارات السياسية، ولا يتحقق ذلك إلا إذا اتبع مبدأ المسابقة أو الإمتحان لإختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف العامة، ونأخذ معظم دول العالم بهذا، كما تتجه الدول العربية نحو الأخذ به وتعميمه، حيث اهتمت المؤتمرات العربية للعلوم الإدارية به، وأوصت الأخذ بإتخاذ أسلوب امتحانات وتتولاها أجهزة محايدة، على أن تلزم الجهات الإدارية بنتائج الإمتحانات المذكورة.

ويمكن التمييز بين إمتحان الصلاحية وامتحان المسابقة، فإمتحان الصلاحية هو الذي يقوم على أساس تحديد مستوى معين للنجاح، على أن يكون للسلطة المختصة بالتعيين حرية إختيار من تشاء من بين الناجحين في هذا الامتحان، وهو ما يخشى معه إحتمال الإنحراف والمحاباة على أساس درجات النجاح التي حصل عليها كل منهم، على أن تلتزم السلطة الادارية المختصة بالتعيين وفقا للترتيب الوارد في نتيجة الإمتحان.

وقد أخذ القانون المصري رقم (47) لسنة 1978 للعاملين المدنيين بالدولة بنظام الإمتحان لشغل الوظائف العامة حيث تنص المادة 23/7 من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة على ما يلي:

"يثبت شروط التعيين في إحدى وظائف طبقا لما يلي: إقرار وحدة شؤون العاملين بإجتياز

الإمتحان المقرر لشغل الوظائف".

وذلك يكون وفقا لقواعد معينة نص عليها القانون المذكور ولائحته التنفيذية، هذه القواعد هي:

أولاً: أن يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية بدون إمتحان.

ثانياً: تحديد السلطة المختصة (الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) الوظائف التي يكون شغلها بإمتحان وتلك التي تشغل بدون إمتحان، على أن تعد إدارة شؤون العاملين في كل وحدة كشفاً بالوظائف على ضوء وصفها وشروط شغلها، وتعرض الكشف على السلطة المختصة في البداية كل سنة مالية لتحديد الوظائف التي تشغل بإمتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان.

ثالثاً: تعلن الوحدات الإدارية عن الوظائف الخالية بها (غير الوظائف العليا) في صحيفتين يوميتين على الأقل.

ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات التالية:

أ - وصف الوظيفة وشروط شغلها ودرجتها

ب - الجهة التي تقدم إليها الطلبات والمستندات الواجب تقديمها وميعاد ومكان تقديمها.

ج - بيانات ما إذا كان التعيين بامتحان أو بدون إمتحان، وإذا كان التعيين بإمتحان فيبين نوع الإمتحان ومواده وتاريخه ومكان إجرائه. (أنس ، 2007 ، 54)

رابعاً: تدرج طلبات التعيين ومرفقاتها في سجلات بأرقام سلسلة بحسب تاريخ تقديمها، على أن يقل السجل في نهاية المدة المحددة لتلقي الطلبات ويعتمد من المسؤول عن شؤون العاملين بالوحدة.

خامسا: يكون الإمتحان إما تحريريا، أو شفويا أو عمليا، أو عن طريق مقابلات شخصية أو يجوز الجمع بينهما.

سادسا: يتم ترتيب الناجحين في كل إمتحان في قوائم بحسب درجة النجاح في الإمتحان، ويكون الترتيب عند التساوي وفقا للأعلى مؤهلا، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً، على أن يتم بحسب الترتيب الوارد في القوائم مع مراعاة الشمولية التي ينص عليها قانون الخدمة الوطنية والعسكرية للمجندين.

ثم تعلن نتيجة الإمتحان وترتيب الناجحين في لوحة الإعلانات في الوحدة الإدارية، كما تعد إدارة شؤون العاملين كشفاً بأسماء المرشحين للتعيين وفقاً لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شؤون العاملين، على أن تبدي اللجنة رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة في المرشحين.

سابعا: يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون إمتحان على النحو التالي:

أ - إذا كانت الخبرة هي المطلوبة يتم التعيين طبقاً لمدة الخبرة.

ب - إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة، يكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى، وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

والخلاصة أن القانون المصري الحالي للعاملين المدنيين بالدولة يشترط لشغل إحدى الوظائف الخاضعة لأحكام إجتياز الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة، وذلك بإستثناء الوظائف التي تقرر السلطة المختصة شغلها بدون إمتحان، وكذلك عدا وظائف الإدارة العليا، فضلاً عن الوظائف المحجوزة للمصابين في العمليات الحربية.

وكذلك نصت **المادة 20** من قانون الخدمة المدنية الليبي على أن "يرتب الناجحون في الإمتحان حسب الأسبقية في درجات النجاح وعند التساوي يقدم الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً، ويتم التعيين بحسب ترتيب النجاح، ويسقط حق من لم يدركه الدور للتعيين بمضي سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للتعيين منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لإنقضاء السنة."

إلا أن هناك بعض الوظائف إستثنائها المشرع من شرط الإمتحان منها وظائف الإدارة العليا والحاصلين على مؤهلات علمية ومن يعاد تعيينهم في وظائفهم السابقة. ويترتب على عدم تقيد الإدارة بها ورد في الإجراءات المنصوص عليها في **المادة 20** من القانون المذكور عدم مشروعيته شغل وظيفته (راضي، 2005، ص 239)

ثانياً: شرط التنافس

لم تكثف معظم الدول لا سيما المتقدمة منها بإشتراط حيازة المؤهل العلمي، لإشغال الوظيفة العامة بل إشتراط أيضاً دخول المرشحين في مسابقة تنافسية فيما بينهم، لإختيار الأفضل والأقدر من بينهم وتلجأ الدول إلى المسابقة التنافسية بين المرشحين، عندما يزيد العرض على الطلب، بحيث يصبح بمقدورها أن تنتقي من بين المرشحين الكثر من تتوفر فيه الكفاءات والقدرات الفضلى لتأدية الوظيفة المطلوبة أما إذا كان عدد المتقدمين أقل من العدد المطلوب، وهذا ما يحصل غالباً في الدول النامية أو المتخلفة فإنه يكتفي في أغلب الأحيان بحيازة المؤهل المرشح على المؤهل العلمي، كشرط لدخول الوظيفة، دون إشتراط الدخول في مسابقة تنافسية (حبش، 1986، ص 76) وفي لبنان يشترط نظام الموظفين، نجاح المرشح للوظيفة العامة في المباراة والإمتحان. ويشترط الإمتحان بالنسبة لمرشحي وظائف الفئة الخامسة، وهي الفئة الدنيا في وظائف الدولة (حاجب، حارس إلخ) أما المباراة فتشترط بالنسبة لمرشحي وظائف الفئات الأخرى. والفرق الأساسي بين الإمتحان

والمباراة هو أن الإدارة ملزمة عند التعيين بإحترام تسلسل درجات النجاح في المباراة، وبالتالي فإن سلطتها مقيدة بإحترام أولويات النجاح، في حين أنها غير ملزمة بإحترام درجات النجاح في الإمتحان، وتبقى لهما بالتالي سلطة إستتسابية في تعيين من تشاء من المرشحين الناجحين في الإمتحان على أن مجلس الخدمة المدنية، تحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة إشتراط دائماً الإلتزام بتسلسل مراتب النجاح عند التعيين حتى إذا كانت النتيجة لإمتحان كما هو الحال للمباراة.

. شرط الإلتواء إلى منصب معين أو عرف معين وشرط عدم الزواج من أجنبية أو حمل السلاح هذه الشروط واردة في معظم الدول.

. شرط الإلتواء إلى مذهب معين أو عرق معين.

هذا الأمر نجده شائعاً في دول عديدة كـلبنان وسويسرا وكندا وبلجيكا وغيرها، ففي لبنان وبسبب التركيبة الإجتتماعية الطائفية فإن الوظائف العامة توزع بحسب الجدارة والإستحقاق مناصفة بين الطائفتين المحمدية والمسيحية وفي هذا تكريس للمادة (95) من الدستور اللبناني التي تنص: "بصورة مؤقتة وإلتماساً للعدل والمساواة تمثل للطوائف بصورة عادلة للوظائف العامة وبتشكيل الوزارة دون أن يؤول ذلك إلى الإضرار بالمصلحة العامة"، وقد أكدت المادة (96) من نظام الموظفين ضرورة مراعاة أحكام المادة (95) من الدستور (حبش، 1986، ص78).

إلا أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في لبنان يمنع التمييز بين المرشحين حسب آراءهم السياسية وانتماءاتهم الحزبية، ويحق بالتالي للمرشح الناجح في المباراة والذي لم يعين بسبب آرائه السياسية أو انتمائه الحزبي أن يطعن أمام مجلس شورى الدولة عن طريق مراجعة تجاوز حد السلطة بتعيين أحد المنتميين إلى طائفته والذي جاء ترتيبه لاحقاً لترتيبه، مدلياً بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.

ولم يلحظ القانون في لبنان إلا إستثناءين لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة:

- **أولها :** يتعلق بالوظائف المحجوزة لقداماء رجال الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام حيث تحفظ لاعتبارات إنسانية بعض وظائف الإدارة إلى هؤلاء العسكريين (حاجب، حارس، إطفائي، موزع بريد...).

- **ثانيا :** يتعلق بإعطاء الأفضلية في التعيين في الوظائف العامة لمن أدى خدمة العلم (لم يطبق هذا القانون فعليا حتى يومنا هذا).

وكما في لبنان كذلك في دول عديدة، ففي سويسرا توزع الوظائف القيادية العليا بنسب محددة على الموظفين من أصل فرنسي أو ألماني أو إيطالي، وكذلك في بلجيكا وكندا وغيرهما، من الدول المتقدمة أو المتخلفة والتي لها ظروفها الخاصة وتركيباتها الاجتماعية المميزة.

• شرط عدم الزواج من أجنبية:

من شروط التعيين في الوظيفة العامة أيضا ألا يكون المرشح متزوجا من أجنبية، ولا تعد في حكم الأجنبية من تنتمي جنسيتها إلى أحد الأقطار العربية، على أن القانون أجاز الإعفاء من هذا الشرط بقرار يصدر عن اللجنة الشعبية العامة (راضي، 2005، ص239)

• شرط أن يكون المرشح للوظيفة العامة مدربا على السلاح:

لم يرد هذا الشرط في قانون الخدمة المدنية إنما تمت الإشارة إليه في القانون رقم "3" لسنة 1984 بشأن الشعب المسلح ولائحته التنفيذية التي أوجبت على جميع أفراد الشعب الليبي ممن بلغوا سن التكليف الانضمام إلى برامج التدريب العسكري العام. ورتب على الإخلال بهذا الواجب الحرمان من الترشيح لتقلد الوظيفة العامة أو الترقية إلى درجة أعلى منها.

طرق التعيين في الوظيفة العمومية:

بتوافر الشروط التي يتطلبها المشرع فيمن يتقدم لشغل الوظائف العامة، قد يتقدم عدد يتفق مع الوظائف الشاغرة والمطلوب شغلها، وبالتالي لا تثار مشكلة الاختيار بين المتقدمين، غير أن الغالب أن يتقدم للعمل عدد يفوق كثيرا عدد الوظائف المتاحة، ومن ثم تثار مشكلة تحديد أسلوب المفاضلة بين المتقدمين، وطرق الاختيار الأمثل والواجب إتباعه للوصول إلى أفضلهم وأكثرهم جدارة.

ويفترض ما تقدم الجهاز الإداري قد حدد بدقة الوظائف المطلوب شغلها لضمان سير العمل به على الوجه الأمثل، وذلك في ضوء طبيعة وحجم ومهام الإدارة، وهو الأمر الصعب الذي يتحقق بإنجاز عملية ترتيب وتصنيف الوظائف ، وكذلك يمر الموظف العام طيلة حياته الوظيفية التي تبدأ بالتعيين وتنتهي بانتهاء الخدمة أيا كان سبب هذا الإنهاء، بأوضاع وظيفية وأحوال قانونية مختلفة يخضع كل وضع منها لأحكام قانونية متميزة، وقد تكون الأوضاع التي يمر بها الموظف أثناء حياته الوظيفية عادية يؤدي فيها الموظف مهام وظيفته في الجهة التابع لها بشكل مستقر ومنظم، كما قد تكون هذه الأوضاع غير عادية بعضها يظهر وهو يؤدي عمل، وبعضها الآخر يظهر والموظف متوقف عن أداء أي عمل، و في هذا الفصل سيتعرض الباحث إلى طرق التعيين في الوظيفة العامة ، وعن أوضاع الموظفين.(جمال الدين، 1990، ص149)

1. أساليب التعيين في الوظيفة العمومية:

تعدد طرق إختيار الموظفين وأساليب تعيينهم المتبعة في مختلف الدول، ولذلك قد تلجأ الدولة إلى احد هذه الطرق دون غيره، وقد تفضل الإلتجاء إلى أكثر من طريق أو الجمع بينهما، ومن ناحية أخرى تتجه بعض الدول إلى الأسلوب المركزي في التعيين، بان توكل مهمة التعيين في الوظائف العامة إلى جهاز إداري متخصص، وذلك حرصا على تحقيق

مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة والعدالة بين المواطنين، وإستبعاد شبهة تدخل الأهواء الشخصية، وهو ما يفضلهُ بعض الفقهاء، في حين يتجه جانب آخر من الدول إلى أن تتولى الأجهزة الإدارية على إختلاف أنواعها ودرجتها وبأسلوب لا مركزي مهمة توفير حاجتها من المواطنين العموميين، إستناد إلى أنها الأقدر على تحديد متطلبات العمل لديها ومواصفات شاغلي الوظائف بها، من أي جهة إدارية خارجية عنها.

والغالب أن تأخذ كل دولة بمزيج من النظامين سواء كل على حدا بحسب نوعية وطبيعة الوظائف المراد شغلها، أو بالجمع بينهما بحيث تتولى جهة إدارية مركزية البدء في عملية الاختيار والتعيين على أن تستوفي كل جهة إدارية معينة أوجه النقص في العاملين لديها وفقا لحاجتها الفعلية لديهم (جمال الدين، 1990، ص149).

وفي هذا المبحث سوف يبحث الباحث في طريقة الإختيار الحر المباشر في طريقة الإنتخابات في والمسابقات الوظيفية في وأيضا عن طرق أخرى للتعيين.

1. الإختيار الحر المباشر:

تقتض هذه الطريقة تمتع السلطة المختصة بالتعيين بالحرية في إختيار العاملين حيث يتم إختيارهم دون أية قيود أو ضوابط، فالثقة هي العامل الأساسي للتعيين في الوظيفة، وفي هذا المطلب سيتعرض الباحث إلى مضمون طريقة الإختيار الحر المباشر في ثم إلى عيوب طريقة الاختيار الحر المباشر.

• مضمون طريقة الإختيار الحر المباشر:

لقد كانت هذه الطريقة هي الأكثر إنتشارا في إختيار الموظفين العموميين لقرون مضت حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بهذا الإختيار بمحض إرادتها وطبقا للمعايير أو الضوابط التي ترى أنها تحقق مصالحها بل والتي تستقل هي بوضعها وهي بالتأكيد

طريقة تنطوي على مساوئ كثيرة أهمها إنتشار المحسوبية والنفاق والتملق والإخلال بمبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف.

ووفقا لهذه الطريقة تتمتع السلطات الإدارية العليا بحرية واسعة في إختيار الموظفين الذين يستغلون الوظائف العليا في الدولة، مثل الوزراء والسفراء والمحافظين ورؤساء الجامعات وغيرهم، حيث يتم الإختيار دون ضوابط وقيود على أساس الثقة في الشخص الذي يتم اختياره ودرجة ولائه وإنتمائه للدولة ولنظام الحكم السائد فيها عنه وإن كان أقل خبرة وكفاءة من غيرهم مما ينجم عنه في كثير من الأحيان فسادا في الجهاز الإداري وعجزه عند تحقيق الصالح العام (الظاهر، 1993، ص214).

وجميع عيوب هذه الطريقة تؤدي إلى سوء الإختيار وإلى الهبوط بمستوى الموظفين وإلى إنتشار الرشوة ولذلك فإن الأسلوب التحكيمي في إختيار الموظفين لم يعد صالحا للإدارة الحديثة ولا ينسجم مع التطور في أفكار الشعوب، وبالتالي فإن هذه الطريقة لا تعتمد على شروط مسبقة لتولي الوظائف العامة، ولا يستلزم الأمر في هذا النوع من وسائل التوظيف سوى وفاء وإخلاص الموظف وولائه للسلطة.

وفي فلسطين تأخذ الإدارة بهذا الأسلوب ولكن في حدود ضيقة وفي وظائف معينة وبما لا يخالف القانون من هذه الوظائف، تعيين رئيس الرقابة المالية والإدارية، تعيين رؤساء الدوائر الحكومية المستقلة، تعيين الوكلاء والمديرين العامين وموظفي الفئات العليا، وكذلك الوظائف الخاصة بالجرحى والأسرى. وقد أخذ المشرع الفلسطيني بهذه الطريقة عندما أعطى رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية صلاحية إختيار وتعيين محافظ سلطة النقد بقرار يصادق عليه المجلس التشريعي. كذلك أعطى القانون لرئيس السلطة الفلسطينية الحق في تعيين رؤساء الدوائر الحكومية المستقلة ووكلاء الوزارات، والمديرين العامين، بناء على تنسيب من مجلس الوزراء.

يلاحظ أن المشرع الفلسطيني وسع من صلاحيات الرئيس في تعيين الموظفين ، فلا تقتصر صلاحيته على التعيين في الوظائف السياسية فقط وإنما تشمل أيضا الوظائف الإدارية، كوكلاء الوزارات والمديرين العامين، وقد أعطى المشرع الفلسطيني في المادة (2\17) من قانون الخدمة المدنية الصلاحية لمجلس الوزراء فيما يخص تعيين موظفي الفئة الأولى من الوظائف العامة (أوضح قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 في المادة 9 الوظائف التي تشملها الفئة الأولى وهي : الوظائف التخطيطية، والإشرافية العليا، وتكون مسؤوليات موظفي هذه الفئة الإشراف على تنفيذ أهداف الدائرة الحكومية وفي المجالات التخصصية المختلفة، ووضع الخطط والبرامج وإتخاذ القرارات والإجراءات لتنفيذها)

نصت المادة (15) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني "يعين رئيس دائرة الرقابة المالية والإدارية بقرار من رئيس السلطة ومصادقة المجلس التشريعي." إذ هنا التعيين بناء على إختيار الإدارة متمثلة بالرئيس ومشاركة المجلس التشريعي.

كذلك نصت المادة (16) من القانون السابق " يعين باقي رؤساء الدائرة الحكومية المستقلة من الفئة الأولى بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنسيب من مجلس الوزراء".

كذلك نصت المادة (23) من القانون السابق:

1- تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين والجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفا للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف

2- يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو أحد أخوانهم وأخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حال عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف.

3- تنطبق أحكام الفقرة 2 من هذه المادة على أسر الشهداء.

وبناء على هذه المادة قد يعفي أهل الأسرى والشهداء والجرحى من المسابقات الكتابية والشفوية وتقوم الإدارة بإختيارهم وتعيينهم في إحدى الوظائف المدرجة. ونصت المادة(17) من القانون السابق. يعين الوكلاء والمديرون العامون من موظفي الفئة الأولى (أو ما يعادلها من خارج الدائرة الحكومية) بقرار من رئيس السلطة الوطنية وبناء على تنسيب من مجلس الوزراء و أنيعين موظفي الفئة الأولى بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الدائرة الحكومية المختص.

تطبق طريقة الإختيار الحر المباشر في القانون الأردني بالنسبة لموظفي الفئة العليا حيث جاء في المادة (45) من نظام الخدمة المدنية أنه".... يعين شاغلوا وظائف الفئة العليا وتنتهي خدماتهم أو يعفون منها بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء فيما يتعلق بالمجموعة الأولى وبتنسيب من الوزير المختص المجموعة الثانية على أن يفترض قرار مجلس الوزراء بالتعيين بالإدارة الملكية السامية (الخلايلة، 2012، ص58)

وكذلك نظام الخدمة المدني رقم (1) لسنة 1988 بشأن نظام الموظفين العموميين في الأردن، يتضح أنه في شأن إختيار الموظفين والتعيين في الوظائف قرر المبادئ التالية: يعين شاغلو الوظائف العليا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب من رئيس الوزراء أو من الوزير المختص ويقترن بقرار مجلس الوزراء بالإدارة الملكية (الزغبى، 1993، ص201).

وكذلك في التشريعات المصرية، فقد رفض الأخذ بهذه الطريقة بالنسبة لإختيار الموظفين بصفة عامة ولكنه أبقى عليها بالنسبة للوظائف القيادية العليا، إذ يكون للإدارة حرية كبيرة في الإختيار بالنسبة لهذه الوظائف، وهذه الوظائف هي التي يكون التعيين فيها بقرار أو من رئيس الجمهورية.(كما عرفت الولايات المتحدة الأمريكية هذه الطريقة وذلك تحت إسم نظام الأسلاب و الغنائم The spoil system حيث كان يقوم مرشح الحرب الناجح في

انتخابات الرئاسة بعد تولية سلطته، بطرد أنصار الحزب المنافس من الإدارات الاتحادية وإختيار قادة حزبه و أنصاره و أصدقائه و مساعديه في حملاته الانتخابية ليحلوا محلهم)

• تقييم طريقة الإختيار الحر المباشر:

حرية الإدارة المطلقة في إختيار العاملين تعد طريقة معيبة وغير مقبولة وغير معقولة وتتنافي مع المبادئ الدستورية، إذ قد تقوم على أساس العلاقات الشخصية والعواطف والإعتبارات السياسية، كما إتباعها يؤدي إلى إفساد الجهاز الإداري وإصابته بالشللية والمحسوبية والإنتهازية، فضلا عن منافاتها لمبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة وهو أحد المبادئ الدستورية الأساسية الذي يجب احترامها والعمل بمقتضاها.

وإن هذه الطريقة لا تصلح في العصر الحديث خصوصا لإختيار شاغلي المستويات الدنيا والمتوسطة في الوظائف الإدارية، إلا أنه يمكن إتباع هذه الطريقة لإختيار شاغلي الوظائف العليا في الإدارة، خصوصا تلك الوظائف التي تكتسب طابعا سياسيا، مثل وظائف السفراء والمحافظين ورؤساء الهيئات العامة إلخ، على أن يتم ذلك بموضوعية على أساس الجدارة.

يشوب هذه الطريقة مجموعة من المثالب والعيوب يمكن تلخيصها فيما يلي:

- هذه الطريقة يشوبها النفوذ السياسي والوساطة مما يؤدي إلى سوء إختيار الموظفين والهبوط بمستواهم، لأنها تفقد روح الابتكار لدى الموظفين لإعتمادها على عنصر الولاء لمتخذي القرار.
- طريقة الإختيار المطلق تؤدي إلى شيوع ظاهرة الرشوة من أجل التعيين في الوظيفة العامة مما يؤدي إلى إفتقار وعنصر الجدارة والصلاحيية في تولي الوظائف، حيث تكون التولية للأقرب وليس للأجدر.

هذه الطريقة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين، وتفتح أبواب المحسوبية والمحاباة.
(الزغبى، 1993، ص201)

وهذا يتضح من خلال دراسة الوضع في الولايات المتحدة الأمريكية، فكان هناك نظام الغنائم والأسلاب، حيث تعتبر الوظائف غنائم للحزب المنتصر يكافئ بها الأنصار والأعوان في المعركة الانتخابية. (جودة، 2008-2009، ص411)

وطريقة الإختيار الحر المباشر في سلوكها يؤدي إلى إغفالها لروح الديمقراطية وانتهاكها لمبدأ المساواة بين المواطنين.

ومن أجل هذه العيوب، تمت المناداة للعدول عن هذه الطريقة في الإختيار لأنها فاسدة لا تنهض بالشعوب ولا بالإدارة، ويلاحظ أن هذه الطريقة لا تقتصر فقط على الوظائف السياسية بل تمتد إلى الوظائف الإدارية وهي تلك المآخذ والعيوب التي اتخذت على طريقة الإختيار الحر المباشر للتعيين بالوظائف العامة.

2. الانتخابات:

إن إتباع طريقة الانتخاب للتعيين بالوظيفة العامة لا يعني إنتخاب رؤساء الدول والحكومات وأعضاء البرلمان والمجالس المحلية، فهؤلاء يتم إختيارهم بمقتضى قوانين خاصة، وهم لا يخضعون لقوانين الخدمة المدنية ولا ينطبق عليهم تعريف الموظفين المنصوص عليه في قوانين الخدمة المدنية، إلا أن بعض الدول تلجأ إلى تبني طريقة الإنتخابات في قوانينها وأنظمتها المتعلقة بالخدمة المدنية كأسلوب من أساليب التعيين لشغل بعض الوظائف العامة في الدولة.

فعلى سبيل المثال يتم إختيار عمداء الكليات الجامعية الفرنسية بالإنتخاب من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الحال في الولايات المتحدة الأمريكية فإنه يتم إختيار حكام الولايات ونوابهم

وبعض القادة الإداريين بطريقة الانتخاب، وفي هذا المطلب سيتعرض الباحث إلى مضمون طريقة الإنتخاب وعن تقييم هذه الطريقة.

• مضمون طريقة الإنتخابات

يعني الإنتخاب في مجال الوظيفة العامة هو أحد الأدوات التي بها يختار الشعب أو ممثلة أو ذوو الشأن الفرد للتعيين في الوظيفة العامة، ويعتبر الإنتخاب إحدى الأدوات التي تسمح بإسهام الشعب في اختيارهم موظفيهم بصورة تتلاءم مع مقتضيات العصر، ومسايرة الديمقراطية الحديثة ومشاركة من الشعب في تحديد المصلحة العامة التي يعمل الموظف على تحقيقها. (جودة، 2008-2009، ص499)

فقد كانت هذه الطريقة سائدة في الحضارة الإغريقية وأخذت بها مدينة أثينا في القرن الخامس قبل الميلاد، حيث كان يتم إختيار الحكام وكبار الموظفين والقادة بأسلوب الانتخاب من خلال تعبير الشعب عن إرادته، وهكذا وجد إلى جانب الديمقراطية السياسية التي تقوم على مشاركة المواطنين عن طريق الإنتخاب، ما عرف بالديمقراطية الإدارية التي تقوم على مشاركة المواطنين على الصعيد المحلي أو المرفق في صنع القرار الإداري.

وفي الأردن يؤخذ بأسلوب الإنتخاب ويؤخذ بأسلوب الإنتخاب لإختيار بعض الموظفين كإنتخاب رؤساء وأعضاء المجالس البلدية ، حيث نص قانون البلديات الأردني والتعديلات التي أدخلت عليه أن يتم انتخاب رئيس البلدية وعضو المجلس البلدي في آن واحد وعلى ورقتين منفصلتين بحيث يجري إنتخابهم في إقتراع واحد، وذلك بالإنتخاب المباشر من قبل السكان المقيمين ضمن المنطقة البلدية، ويتكرر ذلك كل أربع سنوات، فقد ورد في المادة الثالثة من قانون البلديات الأردني أنه " يتم إنتخاب رئيس المجلس وأعضائه إنتخابا مباشرا وفقا لأحكام هذا القانون..."(قانون البلديات الأردني رقم 4 لسنة 2007)

وكذلك أيضا في الأردن يتم إستخدام طريقة الإنتخاب بالنسبة لتعيين المخاتير وفق المادة الرابعة للمخاتير الصادر سنة 1958 ، حيث يتوجب إنتخابهم من الأفراد ذوي العلاقة وفقا لتعليمات تصدر عن وزير الداخلية والتي لم تصدر في حدود ما نعلم وجرى العرف على تعيين المختار بناء على مضبطة من المواطنين ذوي العلاقة.

وتأخذ مصر بهذه الطريقة لبعض الوظائف ، مثال إنتخاب العمدة والمشايخ بواسطة الجمهور النخبين في كل قرية أو حصة ، وكذلك إختيار عميد الكلية من بين الثلاثة الحاصلين على نسبة من الأصوات الإنتخابية بالكلية التي يوجد بها أكثر من عشرة أساتذة وهنا الإنتخاب بواسطة النظر ، حيث نصت المادة (43) من القانون رقم (49) لسنة 1973 بشأن تنظيم الجامعات على ما يلي : "يختار كل أستاذ من أساتذة الكلية أو المعهد التابع للجامعة وكل من الأساتذة المساعدين والمدرسين أعضاء مجلس الكلية أو المعهد ثلاثة من أساتذة الكلية أو المعهد لمنصب العميد، ويتم الإختيار عن طريق الاقتراع السري ، ويعين وزير التعليم العالي العميد بناء على ترشيح رئيس الجامعة من بين الأساتذة الثلاث الحاصلين على أكثر الأصوات ، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد.(رسلان، 1997 ، ص151)

أما المشرع الفلسطيني فانه لم يأخذ بطريقة الإنتخاب كوسيلة يتم إستخدامها لتعيين من أجل تولي الوظائف العامة، وهنا خير ما فعله المشرع الفلسطيني لأن طريقة الإنتخاب في التعيين يترتب عليها الكثير من المساوئ والعيوب.

• تقييم طريقة الانتخابات:

إذا كان أسلوب الإنتخاب للموظفين يتصف بأنه ذو طابع ديمقراطي ويسمح للشعب بالإختيار بين المرشحين لشغل الوظائف العامة، فإن له عيوباً كثيرة، فهو لا يقود غالبا إلى اختيار أصلح المرشحين لتولي الوظيفة من ناحية الكفاءة العلمية والمهنية، كما يتأثر الإختيار فيها لإعتبارات سياسية وشخصية ودعائية علاوة على أن المنتخب يتأثر في الغالب

في ممارسته لوظيفته بميول ورغبات جمهور الناخبين مما يفقده الأسلوب الموضوعي في العمل. (الذنيبات، 2003، ص 299)

ومن أهم الإنتقادات التي تعرضت لها هذه الطريقة ما يلي:

- تعتبر عملية إدارية الصعبة في تعميم طريقة الإنتخاب لإختيار جميع الموظفين وفي جميع المجالات وذلك على مختلف مستويات الوظائف ومجموعاتها وفئاتها ،ولهذا فان الأخذ بهذه الطريقة يمكن أن يقتصر على قطاعات معينة من الموظفين، كالقضاة وكبار الإداريين أي الإدارات اللامركزية الإقليمية "كالمجلس البلدي" وبعض الإدارات اللامركزية المرفقية " كالمؤسسات العامة.

- إن أسلوب الإنتخاب لا يسفر بالضرورة عن إختيار أفضل المرشحين لتولي الوظائف العامة من ناحية التأهيل العلمي والكفاءة الفنية، وذلك لمجموعة من الإعتبارات أهمها: أن الناخب قد لا يكون قادرا بحكم مستواه الثقافي على إجراء المفاضلة، وحتى إذا كان قادرا على ذلك فانه يتأثر عند الإختيار بإعتبارات سياسية أو عائلية أو شخصية تدفعه إلى إختيار الأقرب إلى نفسه وان لم يكن هو الأصلح.

أن الموظف المنتخب يتأثر في الغالب في ممارسته لوظيفته بالمعركة الإنتخابية وظروفها بما فيذلك مواقف إتجاهات جماهير الناخبين، مما قد يوقعه في أحيان كثيرة تحت تأثير الناخبين فيعمل على إرضائهم ضمانا لتجديد انتخابه وتحقيق مطالبهم الشخصية مما يفقده الحيرة في إدارة مهمته، ويترتب على كل ذلك وبالتالي تفشي المحسوبية وإعلان المصالح الشخصية فوق المصلحة العامة.

- إن الإنتخاب يتم عادة بصورة دورية كل عدة سنوات وهذا لا يساعد الموظف المنتخب على الاستقرار والاستمرار اللازمين لنجاح الموظف في عمله.

- الإنتخابات تثير المنازعات ويؤدي ذلك إلى الخلاف والتصارع بين العائلات سواء في صورة نزاعات تأخذ شكل عنفي أو مشكلات تتناولها أروقة المحاكم المختلفة. (جودة، 2008-2009، ص507)

- الإنتخابات تكلف الخزانة العامة أموالا لمواجهة العملية الإنتخابية سواء في إعداد طباعة بطاقات إبداء الرأي وتفرغ مشرف اللجان وأعضاء اللجان الإنتخابية من أعمالهم الأصلية لحين إجراء الإنتخابات.

3. المسابقات الوظيفية:

يقضي الإختبار بإجراء مسابقات تنافسية ، فيما بين المرشحين لوظيفة ما بهدف إنتقاء أفضلهم والاختيار هو أوسع الطرق إنتشارا في العالم وأقدمها إستعمالا، وقد أثبتت بعض الآثار القديمة على أن الصينيين إستعملوا المسابقة التنافسية عام (618) ميلادية، ويجب أن يستهدف الإختبار التحقق من توفر معلومات وخبرات وكفاءات معينة لدى المرشح من جهة، ومدى قدرته على تطبيقها وإستخدامها في الوظيفة المرشح إليها من جهة أخرى، وعلى هذا فان الإختبارات التي هي بمثابة تكرار للإمتحانات المدرسية والجامعية، والتي تكشف عن مدى توافر المعلومات لدى المرشح في مجال تخصصه، ليست بالضرورة مقياسا لإحتمالات نجاحه في أداء العمل الذي سيوكل إليه، لذلك سوف ندرس في هذا المطلب مفهوم وأهمية المسابقات الوظيفية، وفي هذا المطلب سيتعرض الباحث إلى مضمون المسابقات الوظيفية في (الفرع الأول)، عن خصائص المسابقات الوظيفية في (الفرع الثاني).

• مضمون المسابقات الوظيفية:

تقوم طريقة المسابقة على الموظفين من بين عدد من المرشحين بعد إجراء إمتحان تقوم به هيئة إدارية متخصصة أو الجهة المراد التعيين فيها، ويتم التفاضل على أساس نتيجة الإمتحان الذي يثبت صلاحية الفائز لتحمل واجبات الوظيفة ويكون التعيين وفقا لترتيب

التنازلي لنتائج المتقدمين للإمتحان وتعد طريقة الإمتحان المسابقة الأفضل في إختيار موظفي الإدارة إذا أحسن تطبيقها بدقة وأمانة وهي أكثر شيوعا في الوقت الحاضر بما لها من مزايا، لأن هذه الطريقة قد قضت على المحسوبية والفساد والرشوة، وتسييس الوظيفة إلى حد بعيد، بحيث أن الوظيفة العامة أبحث اليوم، بمقتضى هذه الأساليب متاحة لكل مواطن يجد نفسه الكفاءة اللازمة ويملك المؤهلا لعلمي المطلوب ولم تعد الوظيفة بالتالي حكرا على فئة معينة من المواطنين من أصحاب النفوذ والسلطة (الذنيبات ، 2003، ص299) وبناء على ذلك فان مفهوم التعيين عن طريق إمتحانات التسابق يعني أن تقوم الجهة المناط بها التعيين في الوظائف العامة ، أو الهيئة المركزية ، بعقد إمتحانات ذات طبيعة خاصة للمرشحين لشغل هذه الوظائف من أجل التحقق من صلاحيتهم وكفاءتهم العلمية والعملية لرفع مستوى الأداء الوظيفي، والقيام بها الوجه الأكمل مع القدرة على تحمل أعباء وواجبات هذه الوظيفة ونظام إمتحان التسابق يرتبط بنظام الجدارة، لأنه يهدف إبتداء إلى تحقيق الكفاية الوظيفية العامة وذلك بإستبعاد النفوذ السياسي والشخصي عن ميدان التوظيف العام، قد تنص قوانين التوظيف على الشكل القانوني الذي يتم فيه الإمتحان وقد يترك ذلك لسلطة الإدارة التنفيذية بأن تقوم بتحديد الشكل القانوني لهذا الإمتحان مع مراعاة الجانب الفني للوظائف المعلن عنها في إطار تحقيق مبدئي الجدارة وتكافؤ الفرص، وعلى ذلك قد يتم الإمتحان في أشكال متعددة:

- **الإمتحانات التحريرية أو الخطية:** وهي تستخدم للكشف عن مدى توافر المعلومات والمعرفة اللازمة لبعض الوظائف مثل أعمال الحسابات وشؤون الأفراد ويلزم أن تقوم بوضع الإمتحان لجنة محايدة تراعي في وضعه الشروط والخبرة اللازمة توافرها في المتقدمين للإمتحان، على أن تتسم الأسئلة بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة، إن الهدف منها التثبت من مدى صلاحية المتسابق وكفاءته لشغل الوظيفة وتولي أعبائها "2" وتعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق وأكثرها شيوعا، ويرجع ذلك إلى أسباب

عديدة أهمها إمكانية إجراء الإمتحان التحريري لعدد كبير من المرشحين، وضمان العدالة فيما بينه، بإعطائهم نفس الأسئلة والإمتحان التحريري نوعان هما:

- **الإمتحان الموضوعي** : ويقصد به ذلك النوع من الأسئلة التي لا تحمل إلا إجابة واحدة من جميع المرشحين ويشمل عددا من الأسئلة ، يجاب عنها على نفس ورقة الأسئلة ويجرى الإمتحان الموضوعي بطرق ثلاثة وهي:

- **أسئلة الصواب والخطأ** : تكتب عدة جمل جوابية، بعضها صواب وبعضها خطأ، ويطلب إلى المرشحين تعيين الجواب الصحيح.

- **أسئلة التكميل** : تكتب عدة جمل ناقصة كلمة أو أكثر، ويطلب إلى المرشح تكملة الكلمات الناقصة

- **أسئلة الإمتحان المتعددة الإجابة** : يطرح سؤال يقابله عدة أجوبة أحدهما صحيحة والباقي خطأ.

ومن أهم مزايا الإمتحان الموضوعي قلة التكاليف وإمكانية إعتماده لعدد كبير من المرشحين وكذلك سرعة تصحيحه وكذلك لا يترك أية فرصة لاختلاف المصححين في تقدير العلامات، أما عيوبه فهي عدم إعطائه فكرة واضحة عن شخصية المرشح وأنه لا يبين أسلوب الشخص الكتابي وطريقة ترتيبه وتنسيقه للأمور وأيضا لا يفسح في المجال للمرشح، لكي يشرح ما عنده من معلومات.

- **إمتحان المقالة** : ويقصد به الإمتحان الذي تطرح فيه أسئلة يجاب عنها بحرية، وبأسلوب المرشح وطريقته، ويورد فيه كل ما عنده من معلومات، تتعلق بالسؤال المطروح. أما مزايا إمتحان أنه يبين مقدرة المرشح وسعة معلوماته، وكذلك يبين مقدرة المرشح على التحليل المقالة فهي والإستنتاج، ومن عيوبه أنه لا يعطي فكرة واضحة عن شخصية المرشح،

ويعصب تقدير درجته بالنسبة لزملائه، ويمكن للمصحح أن يتأثر بأسلوب المرشح (الظاهر، 1993، ص213).

- **الإمتحان الشخصي أو الشفوي:** هذا النوع من الإمتحانات لا يدون فيها الممتحن إجاباته على نموذج إجابة خصيصا لهذا الغرض بل يقوم هذا الإمتحان على قياس ملكات الذكاء، وسرعة البديهة ومدى معالجة المشكلات في المواقف الصعبة بحكمة وحسن التصرف ويهدف هذا الإمتحان إلى التعرف على شخصية المرشح من خلال إجراء مقابلة معه واكتشاف ما وراء أحاديثه مع اللجنة الفاحصة من آراء وإتجاهات وصفات خلقية وعقلية والتعرف على مظهره الخارجي ، والتأكد من سلامة حواسه وخلوه من العاهات ، وقدرته على التفكير السليم وسعة اطلاعه ومعلوماته العامة وكذلك معلوماته الخاصة المتعلقة بنوع العمل أو المهنة المرشح إليها وغير ذلك من المعلومات التي تتوي اللجنة الفاحصة التأكد من توافرها في المرشح، وقد يستعمل الإمتحان الشخصي لوحده، أي الإمتحان دون التحريري في الوظائف التي تتطلب إمكانيات عملية متخصصة، وقد يكون مكمل للإمتحان التحريري (المقابلة فن له أصول وقواعد فهي محادثة ذات هدف بين شخصين أو أكثر يجري فيها تبادل المعلومات والآراء في نواح معينة، بهدف تحقيق أغراض محددة ومن أصول القابلة تجنب فرص الرهبة على المرشحين وإجراؤها في مكان هادئ ، وعدم التسرع في إنهاؤها وبالتالي فسح المجال أمام المرشح لكي يتحدث ما يدوره في خلده ويجب أن تتصف المقابلة بالموضوعية والتجرد وان يستعد مسبقا لإجراءات المقابلة وأن يصغي للمرشح.)

وتجرى المقابلة بطريقتين:

- **طريقة المقابلة المفتوحة :** ويترك خلالها للمرشح التحدث كيفما يشاء وفي أي موضوع يطرح عليه، وتجرى هذه الطريقة دون التقيد بخطة معينة أو مواضيع محددة، ومن حسنات هذه الطريقة أنها تشجع المرشح على مناقشة موضوعات كثيرة، تكشف عن شخصيته وعن مدى إستعداده للقيام بالعمل المرشح له.

- **طريقة المقابلة الموجهة:** وهي تحصر المناقشة في مواضيع محددة، وأسئلة معدة من اللجنة الفاحصة وذلك حتى لا يضيع الوقت دون فائدة. والمقابلة سواء منها المفتوحة أو الموجهة، تكون على نوعين: (مقابلة موجهة) أو حول مواضيع مختلفة (مقابلة مفتوحة).

- **المقابلة الفورية :** حيث تجتمع اللجنة الفاحصة مع المرشح بمفرده وتحدثه حول موضوع محدد.

-**المقابلة الجماعية:** حيث يجتمع المرشحون حول مائدة مستديرة، وتطرح عليهم مشكلة معينة، ويطلب إليهم دراستها، واقتراح الحلول المناسبة لها، وخلال المناقشة تجلس اللجنة المقابلة على بعد من المرشحين تراقبهم وتحلل طرق مناقشتهم المشكلة المطروحة ، وقد تستغرق المقابلة يوما كاملا، أو أيام عدة يظل خلالها أعضاء لجنة المقابلة في ترقب لسلوك المرشحين وتصرفاتهم دون أي تدخل من جانبهم.

وأهم مزايا الإمتحان الشخصي أو الشفوي بكافة طرقه وأنواعه أنه يكشف المظهر الخارجي للمرشح ويتم من خلاله الحكم على شخصية المرشح وتصرفاته، أما عيوبه فانه قد تتأثر اللجنة الفاحصة بشخصية المرشح أو أنه قد لا يظهر الإمتحان الشخصي بصدق كفاءة المرشح، إذا ما أصيب هذا الأخير ببعض الإرتباك وهذا الأمر كثير الحدوث، لأن الامتحان على أشكاله رهبة في النفس، وقد روى عن الإمبراطور الفرنسي نابليون بونابرت قوله: "أن المعارك التي خضت غمارها لم تكن تخيفني، قدر ما يخيفني يوم الإمتحان".

- **الإختبار العلمي:** وهدفه الكشف عن مستوى المهارات التي يتطلبه العمل في بعض الوظائف والمهن مثل برمجة الحاسب الآلي وتشغيله وأعمال الطباعة والأعمال الميكانيكية وغير ذلك من الوظائف الفنية المتخصصة، وذلك للتنبؤ من صلاحية المرشح لممارسة العمل وضمان جودة أدائه لمهامه المختلفة والتغلب على ما قد يواجهه من مشكلات وعراقيل فنية، ومن أهم مزايا الإمتحان العلمي أنه يعطي نتائج صحيحة بنسبة كبيرة ويتجنب عيوب

الإمتحان التحريري أما عيوبه أنه لا يمكن إعتماده بالنسبة لكافة الوظائف الحكومية، وبالإضافة إلى تكاليفه المادية المرتفعة وكذلك يتطلب وقتاً طويلاً لأجرائه (جمال الدين، 1990، ص 155)

وما تم عرضه بإختصار أنواع الامتحانات بصورة عامة والتي أخذت بها العديد من الدول ففي فلسطين تضمن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني طريقة المسابقة كوسيلة لإختيار من يشغل الوظائف العامة، ما عدا الوظائف التي تشملها " الفئة الأولى " واضح الإجراءات التي يجب أن تتبعها الجهات المختصة في التعيين وذلك على النحو التالي: (عمرو عدنان، 2010، ص 206)

- 1- تقوم الجهات المختصة بالتعيين بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في صحيفتين يوميتين على الأقل، يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة عن بالوظيفة وشروط شغلها، ويتم تشكيل لجنة مختصة للإختيار ومتابعة عملية التعيين.
- 2- يجري في الوظائف العامة التي يستدعي شغلها إجراءات كتابية وشفوية يتم الإعلان عنها ليتسنى تقديم الطلبات لشغلها خلال فترة محددة في صفحتين يوميتين ليومين متتاليين على الأقل ويجب أن يتضمن الإعلان تحديد موعد ومكان المسابقة.

ويتم إجراء المسابقات الكتابية ثم يدعى الناجحون فيها لإجراء المسابقات الشفوية، ويتم الإعلان عن أسماء الناجحين في السابقة حسب الترتيب النهائي لنتيجة المسابقة، ويكون التعيين في الوظائف حسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي للنتائج وعند التساوي في الترتيب يقدم الأعلى مؤهلاً فالأكثر خبرة فالأكبر سناً، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين من تاريخ إعلان النتائج النهائية ويتم الشروع في عملية التعيين خلال مدة شهر من تاريخ النتائج على أن يتم الإنتهاء من عملية التعيين للوظائف المعن عنها خلال مدة إقصاها سنة من نفس التاريخ.(المواد 19-20 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005).

لا نؤيد ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني بخصوص عدم جعل المسابقة أسلوباً لجميع الوظائف الحكومية لكي تتحقق المساواة بين من يتوفرون على الشروط والحيلولة دون محاباة لأحد على حساب الباقي، وكذلك أيضاً لا نؤيد المشرع عندما إلزم الإدارة بتواريخ محددة للتعيين وللإحتفاظ بالحق بالمنصب لمدة سنة، لأن ذلك يتناقض مع إمتيازات الإدارة وخاصة سلطتها التقديرية في إختيار الوقت المناسب لشغل الوظيفة دون أن يتوقف ذلك إرادة الفرد الذي نجح في المسابقة ، ولو كان ذلك يحقق الإطمئنان لكل من نجح في المسابقة لان الأولوية في القانون الإداري هو للصالح العام الذي تقدره الإدارة بإرادتها المتقررة.

وقد أخذ المشرع الأردني أيضاً بطريقة المسابقات الوظيفية وجعل منها الأسلوب الرئيس لشغل غالبية الوظائف العامة في الدولة، حيث أكد الدستور الأردني على مبدأ الجدارة بإعتباره الأساسي في شغل الوظائف العامة سواء كانت دائمة أو مؤقتة في الدولة، وأن التعيين في هذه الوظائف يتم على أساس الكفاءات والمؤهلات (الخلايلة، 2012، ص60)

كما تضمنت أنظمة الخدمة المدنية الأردنية سابقاً نصوصاً صريحة تؤكد على تطبيق مبدأ الجدارة في شغل الوظائف العامة، وجعلت إمتحانات التوظيف هي الأسلوب العادي للإختيار بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة في الدولة، أما نظام الخدمة المدنية الحالي فلم ينص صراحة على أن التعيين في الوظيفة العامة يتم على أساس الكفاءة والجدارة فقط، بل أنماط بديوان الخدمة المدنية مهمة وضع القواعد الخاصة بإجراء الإمتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظيفة العامة ، وهذه القواعد تعتمد على مقياس تنافسي يقوم على عاملين رئيسيين هما : الجدارة والأقدمية أو الخبرة، كما يتضمن ضوابط تفصيلية تبين طريقة إنتقاء الموظفين للعمل في الأجهزة الحكومية (كنعان، 2003، ص 65) وقد أخذت مصر بهذه الطريقة أيضاً حيث نصت المادة 17 من القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978 على أن تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحتين يوميتين على الأقل، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها،

وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بإمتحان وتلك التي تشغل بدون إمتحان كما قضت المادة 18 بضرورة أن يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بإمتحان بحسب الأسبقية الواردة بالامتحان النهائي لنتائج الإمتحان وعند تساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجاً، فإن تساويا تقدم الأكبر سناً (جعفر، 2007، ص65)

• الخصائص والإعتبارات الخاصة بالمسابقات الكتابية:

إختيار العاملين المدنيين بطريقة المسابقة أو الإمتحان يعد تطبيق لنظام الجدارة في مجال الوظيفة العامة، ذلك النظام الذي يتميز بالخصائص العامة التالية:

1- مبدأ الحلول: إن التعيين في الوظائف العامة يقوم على أساس الجدارة أو المقدره وبالتالي تحل الجدارة محل الولاء الشخصي أو الحزبي أو السياسي أو المحسوبية أو القرابة، كما أنها أساس الترقية من وظيفة لأخرى (جودة، 2008-2009، ص499) قصر التعيين في الوظائف العامة على أساس الجدارة كما أن الترقيات يجب أن تتم على أساس الجدارة فالجدارة أو المقدره هي وحدها أساس الإلتحاق بالوظيفة العامة وهي أيضا أساس الترقية من وظيفة لأخرى.

2- يكون الإختيار بين راغبي شغل الوظائف العامة عن طريق مسابقة مفتوحة تشرف عليها لجنة خدمة مدنية محايدة ومستقلة. (رسلان، 1997، ص154)

3- هذه الطريقة تحقق مبدأ تكافؤ الفرص، إمتحان التسابق يكفل نظام تكافؤ الفرص، بما يحقق التنافس بين المواطنين الذين تتماثل مراكزهم القانونية على التعيين في الوظائف العامة، مما يكون له أفضل الأثر في إظهار أجدر العناصر كفاءة لتولية الوظائف الشاغرة.

4- ضرورة تواجد اللجنة المحايدة: يجب أن تقوم بإمتحانات التسابق لجنة محايدة ومستقلة عن جهة الإدارة وذات تخصص فني تقوم بإعداد الإمتحان في مسابقة مفتوحة لإختيار أجدر العناصر لتولية الوظائف العامة.

وحتى تحقق إمتحانات التوظيف هدفها لا بد من مراعاة الضوابط والإعتبارات التالية:

1- ضوابط خاصة بالإعلان عن إمتحان التوظيف: وهي ضوابط تتطلب أن يعلم كل من تتوافر فيه شروط الوظائف الشاغرة بخلو هذه الوظائف أنه يراد شغلها، وهذا لا يأتي إلا بالإعلان عن طريق النشر عن الامتحان في جريدة أو جريدتين حكوميتين واسعتي الانتشار، الإعلان عنها عن طريق ما يسمى بالنشر الإداري في النشرات الدورية للأجهزة الإدارية أو في اللوحة المعدة للإعلان فيها.

2- يلزم تحديد الوظائف التي يمكن شغلها من خلال إمتحانات المسابقة بدقة، وتقسيمها إلى مجموعات متماثلة في طبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها، حتى يتسنى توحيد أسلوب الإمتحان بشأن كل منها وربما توحيدة وتحديد من له الحق في التقدم لأدائه، وهل يقتصر على العاملين داخل التنظيم أم العكس يتقدم له من يرغب في ذلك من خارج التنظيم، أم لهما معا بنسب معينة أو دون قيود.

3- مراعاة أن تكون المعايير المستخدمة في إمتحان المسابقة قائمة على أساس موضوعي سليم، يستهدف تباين قدرة المرشح على تحمل أعباء الوظيفة وواجباتها، بعيدا عن العوامل الشخصية أو أية بواعث أخرى تؤدي إلى إحداث تمييز معين بين المتقدمين للإمتحان لشغل الوظائف، وذلك ضمانا لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة في شغل الوظائف العامة.

4- يلزم كذلك الإعلام المسبق عن أسس المفاضلة والإختيار وتحديد الأولوية في التعيين، وفقا لما تسفر عنه نتائج إمتحانات المسابقة وترتيب المتسابقين الذين اجتازوها، وخاصة في ضوء احتمال تجاوز عدد هؤلاء الذين اجتازوا امتحان المسابقة بنجاح لعدد الوظائف الشاغرة والمطلوب شغلها والمعلن عنها، والغالب أن يتدخل المشرع بتحديد هذه الأسس وفقا لمعايير موضوعية مثل تفضيل المؤهل الدراسي

الأعلى أو أقدمية التخرج أو الأكبر سناً، مع إعطاء الأولوية لمن لم يشغلهم التعيين لشغل أي الوظائف مستقبلاً خلال فترة زمنية محددة. (رسلان، 1997، ص154)

5- إتاحة الفرصة لكل من توافرت فيه شروط شغل الوظيفة للتقدم لأداء الإمتحان، وعدم رفض أي طلب إلا لأسباب تقوم على المصلحة العامة، كما لا يجوز الإعفاء من أداء الإمتحان لبعض المتسابقين أو من جانب منه بعد الإعلان عن تفاصيله، إذ يلزم أن يتم سير المسابقة بمنتهى الدقة ولا يتم تعديله أو حذف أجزاء منه حتى لو وافق جميع المتسابقين على ذلك.

6- ضوابط خاصة بإستثناء بعض الوظائف من إمتحانات التوظيف ويشمل هذا الإستثناء الوظائف القيادية والوظائف المحجوزة، على الرغم من إختلاف العبارات والدوافع التي أهلت إستثناء كل فئة من هاتين الفئتين، فعدم خضوع الوظائف القيادية لإمتحان التوظيف يبرره: منح الإدارة حرية واسعة في شغل هذه الوظائف وهي في الغالب وظائف تفرض واجباتها توافر صفة السرية وتوافر الثقة من جانب الحكومة، مما يصعب إخضاع تلك الوظائف للامتحانات وكذلك عدم خضوع الوظائف المحجوزة للإمتحانات لأنه يتم تخصيص وظائف معينة لفئة من المواطنين لإعتبارات موضوعية وإنسانية وإجتماعية يقدرها المشرع غالباً ما تكون من المعاديين القداماء أو أبناء الشهداء. (رسلان، 1997، ص154)

4. طرق أخرى للتعيين:

بعد أن تعرفنا إلى أغلب طرق التعيين التي تتبعها معظم الدول من أجل شغل الوظائف العامة سوف ندرس طرق أخرى للتعيين في الوظيفة العامة تتبعها بعض الدول، وفي هذا المطلب سيتعرض الباحث إلى الإعداد الفني والتكليف في وعن الوظائف المحجوزة والإختبار للتعيين من السلطة العليا.

• الإعداد الفني والاختيار للتعيين من السلطة العليا:

أولاً: المقصود بالإعداد الفني

يقوم هذا الأسلوب على ترتيب وإعداد المرشحين لشغل الوظائف العامة إعداد سابقاً لتعيينهم، وذلك عن طريق تدريبهم على أعمال الوظيفة التي سيتولونها تدريباً نظرياً وعملياً كافياً، خلال مدة معينة بحيث يكون للإدارة إذا ما تبنت صلاحية المرشح للعمل أن تصدر قرار تعيينه بالوظيفة التي أعد لها مع استبعاد كل من يثبت عدم صلاحية ذلك، حيث تنتهي هذه الطريقة على أساس أن تتولى الإدارة إعداد الموظفين إعداداً خاصاً عن طريق المدارس الفنية المتخصصة أو المعاهد التي تنشأ لهذا الغرض، ويلتحق بها من الطلاب من يريدون التعيين مستقبلاً في الوظائف التي يتأهلون لها ويستغرقون في الدراسة بها سنة دراسية أو عدة سنوات يتلقون خلالها مناهج التعليم النظري والتطبيقي والعلمي الذي يحقق الغرض من إنشاء هذه المدارس أو الكليات بحيث يمكنهم الالتحاق فور تخرجهم بالوظائف والمهن التي تم تأهيلهم لشغلها (الذنيبات، 2003، ص 300)

ومن أمثلة تطبيقات هذا الأسلوب، الكليات العسكرية وكلية الشرطة ومدارس إعداد الفنيين وكليات التربية، ومعاهد التمريض والاقتصاد المنزلي وكليات الفنادق والسياحة ومراكز التدريب المهني، وقد أنشأ المشرع الأردني معهد الإدارة العامة بقصد إعداد القيادة الإدارية لتولي المناصب القيادية والرئيسية في هيكل الدولة وكذلك الحال بالنسبة للمعهد القاضي في إعداد وتأهيل القضاة وزاد التوجه لفتح كليات تمريض لإعداد الممرضين لممارسة هذه المهنة.

وكذلك أيضاً تم إتباع طريقة الإعداد الفني من أجل التعيين لتولي الوظائف العامة في مصر، ومن أمثلتها: مراكز التدريب المهني التابعة للدولة، ومدارس الصارف والمحصلين،

ومدارس التمريض ومعهد البريد وغيرهما من المعاهد التي تقتصر دورها على إعداد الشخص لتولي أعباء الوظيفة محددة سلفا.

والغالب في طريقة الإعداد الفني أن تلتزم الإدارة بتحمل نفقات التعليم، والمعيشة أحيانا كما هو الحال في الكليات والمدارس العسكرية وكلية الشرطة ومعهد أمناء الشرطة مقابل التزام الخريجين بالعمل لمدة معينة بعد التخرج، والتزام الخريج برد ما أنفقته عليه الدولة من مصروفات ورواتب خلال فترة إعداده، و إن كانت هذه الطريقة من أفضل الطرق المتبعة لإختيار الموظفين وإعدادهم فنيا بما يتلاءم وواجبات الوظيفة التي يراد شغلها، إلا أنها عسيرة التحقق إذا ما أريد تعميمها على مختلف الوظائف بالدولة لذا فهي لا تطبق في معظم الدول إلا بصورة جزئية وذلك بصدد بعض الوظائف الفنية التي تحتاج إلى إعداد تخصصي مناسب، وبعدد محدد من المرشحين لشغل هذه الوظائف. وفي مثل هذه الحالة تتحول مشكلة الإختيار، من المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف إلى المفاضلة بين المتقدمين للالتحاق بهذه المدارس أو المعاهد أو الكليات الفنية المتخصصة، حيث تضطر الإدارة إلى تصفية المتقدمين إلى العدد المطلوب فقط وذلك وفقا لشروط موضوعية محددة سلفا تتعلق بالمؤهلات الدراسية والسن واللياقة البدنية والمظهر والبيئة، حتى يتسنى إعدادهم الإعداد الجيد في حدود الوظائف وقت تخرجهم. (جمال الدين، 1990، ص158)

ولطريقة الإعداد الفني المسبق لتعيين في الوظائف العامة مجموعة من المزايا والعيوب يمكن تخيص أهم مزايا فيما يلي:

- إن هذه الطريقة تعتبر من أفضل الطرق لإعداد الموظفين إعدادا فنيا خاصا لتولي الوظائف الشاغرة كما تؤهلهم بمهارات فنية خاصة تساعد على القيام بأعباء وظائفهم.

- إنها تعمل على التمكين من إعداد الموظفين إعدادا فنيا يتفق مع طبيعة العمل الذي يقوم به، وذلك في ضوء الإحتياجات الفعلية للإدارة العامة. (أقرب مثال على ذلك

المدرسة الوطنية في فرنسا فقد قدمت المع وأقدر العاملين في جميع المجالات سواء القيادية أو الإدارية أو التنفيذية).

- إن للتدريب أثره الفعال في رفع الروح المعنوية للموظف بما يكسبه من خبرة عالية ومهارات في طبيعة العمل مما يرفع الجهد والتخبط أثناء أداء لعمله.
- هناك إرتباط وثيق بين زيادة الإنتاج والتدريب الجيد، سواء على المستوى السياسي أو الإقتصادي أو العسكري.

أما عيوب طريقة الإعداد الفني للتعين في الوظائف العامة تتمثل فيما يلي:

- أن هذه الطريقة تكلف جهة الإدارة نفقات مالية عالية في تأهيل وإعداد المرشحين لتولية الوظائف الشاغرة.
- هذه الوسيلة لا تصلح لإعداد المرشحين في جميع الوظائف وخصوصا وظائف الإدارة العليا.
- إن هذه الطريقة غير صالحة للتطبيق في الدول النامية للعجز الشديد في الموارد المالية والكفاءات البشرية المؤهلة للتدريب والتعليم.

ثانيا: الإختيار للتعين من السلطة العليا

تعني هذه الطريقة تمتع السلطة الإدارية العليا بحرية إختيار الموظفين لشغل وظائف معينة، حيث يتم إختيارهم دون أية قيود أو ضوابط وإنما على أساس الثقة التي تعتبر هي المعيار الأساسي للإختيار الحر، ويتم تطبيق هذه الطريقة بالنسبة للوظائف العليا التي يخضع إختيار لشغلها لإعتبارات سياسية والثقة الشخصية في من يشغلها، مثل وظائف : الوزراء، السفراء، المحافظين، ورؤساء المؤسسات والهيئات العامة ...، ذلك أن مثل هذه الوظائف تنفرد بنظام خاص يختلف في بعض جوانبه عن ذلك الذي ينطبق على سائر الوظائف ويعود هذا الإختلاف إلى مكانه هذه الوظائف وتبعاتها حيث يسهم أصحابها في رسم

السياسات العامة والإشراف المباشر على تنفيذها كما أنه يفترض أن لا يعين في هذه الوظائف من عرف عنه معارضة سياسة الحكومة القائمة، لأن ذلك ي تعين يضع العراقيل أمامها لأمن يهيئ السبيل ولإنجاحها، ولهذا تستثنى هذه الوظائف من معيار الجدارة في شغلها وإخضاعها لمعيار التعيين من السلطة العليا. (جودة، 2009-2008، 433)

وبالرغم من المبررات التي إقتضت منح السلطة الإدارية حرية واسعة في إختيار شاغلي الوظائف القيادية ، فإن هذا الإستثناء يصعب تركه مطلقا دون ضوابط قانونية تنظم كيفية تطبيقه، وتحدد الشروط التي يراها المشرع ملائمة فيمن سوف يتم إختيارهم لشغل الوظائف العليا تكون نابعة من طبيعة وحساسية مهام الوظائف التي تخضع للإستثناء، وتكون متلائمة مع فلسفة الحكم القائم في الدولة، ذلك لأن عدم وجود مثل هذه الضوابط سيؤدي إلى جعل هذا الإستثناء مطلقا دون قيود ويؤدي بالتالي إلى العودة لنظام المحسوبية والمحاباة في شغل الوظائف العامة، وهو ما كانت تشكو من أثاره أنظمة الخدمة المدنية ذات التجارب الرائدة في هذا المجال، (كنعان، 2003، ص 69 ص 70) وقد قامت بعض الدول بوضع تشريعات خاصة بالوظائف القيادية كما هو الحال في قانون الوظائف القيادية للعاملين بالدولة المصرية الذي تستهدف أحكامه إعداد كوادر إدارية قيادية على درجة عالية من الكفاءة وتحمل المسؤولية، حيث حدد هذا القانون المقصود بالوظائف القيادية التي يتولى شاغلها الإدارة القيادية في الحكومة وحدد مدة لشغل الوظائف القيادية بحيث ينتهي تولي الوظيفة القيادية بإنقضاء تلك المدة وتقييم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية من قبل الجهات المختصة.

• التكليف والوظائف المحجوزة:

والمقصودة بالتكليف كطريقة لتولي الوظيفة العامة إلزام بعض المواطنين بالعمل في وظائف معينة ولمدة محددة وذلك استنادا لنص قانوني أو قرار إداري يصدر عن الجهات المختصة، وتعد هذه الطريقة إستثناء من الأصل وهو أن لا يفرض على أحد القيام بعمل أو وظيفة لا

يرغب بها، إلا أن التكليف تقتضيه أحيانا المصلحة العامة سواء كان ذلك في الظروف العادية أو في الظروف الاستثنائية.

وتلجأ الإدارة عادة إلى أسلوب التكليف عندما تكون الحاجة ماسة لشغل بعض الوظائف بسرعة، أو لوجود نقص في الأشخاص المؤهلين لشغل بعض الموظفين الفنية، مثال ذلك تكليف المهندسين والأطباء حديثي التخرج وذلك لمواجهة نقص إعدادهم بالنسبة للاحتياجات العامة فضلا عن تهرب البعض من العمل بالجهاز الإداري بالدولة بالنسبة للطائفة الأولى، وإلزامهم بالعمل بالريف مدة معينة لرفع المستوى الصحي لسكانه بالنسبة للطائفة الثانية، وقد استقر القضاء الإداري على تكييف التكليف بأنه أداة إستثنائية للتعيين في الوظائف العامة، مثال ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ 12 ديسمبر سنة 1959، حيث يقول أن التكليف هو أداة إستثنائية للتعيين في الوظائف العامة، بموجب الشروط والأحكام المبنية في القوانين واللوائح، فإذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذا الأداء، إنسحب المركز الشرطي الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع إلتزاماتها وميزاتها في الحدود التي نصت عليها القوانين، في هذه المثابة شأنه وشأن غيره من الموظفين كذلك أن يرضى الموظف بقبول الوظيفة وذلك لأن التكليف في أساسه يقوم على إستبعاد هذا الرضا، ويصدر جبرا على المكلف لضرورات الصالح العام ويصبح المكلف موظفا عاما، بأعباء الوظيفة وواجباتها، مستفيدا من مزايا طول مدة التكليف، وكذلك نصت المادة الثالثة.

عشر من الدستور المصري 1971 بعدم جواز فرض أي عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل. (جعفر، 2007، ص64)

وكذلك التشريعات الأردنية فقد أخذت بطريقة التكليف كأداة للتعيين في الوظيفة العامة حيث الظروف العادية يمكن الإشارة إلى الخدمة العسكرية الإلزامية "التكليف الإلزامي" على هذه الطريقة لشغل الوظيفة العامة، وفي الظروف الإستثنائية يمكن الإشارة إلى ما ورد في المادة الثالثة عشر من الدستور الأردني من أنه " لا يفرض التشغيل الإلزامي على أحد غير أنه

يجوز بمقتضى القانون فرض شغل أو خدمة على أي شخص في حالة إضطرارية كحالة الحرب، أو عند وقوع خطر عام أو حريق، أو طوفان أو مجاعة أو زلزال أو مرض وبائي شديد للإنسان أو الحيوان أو آفات حيوانية أو حشرية أو نباتية أو آفة أخرى مثلها أو في أية ظروف أخرى قد تعرض سلامة جميع السكان أو بعضهم إلى خطر".(الخلايلة، 2012، ص62)

ثانيا: الوظائف المحجوزة

لئن كان مبدأ المساواة يجعل الإمتحان أو المسابقة هي أفضل الطرق لشغل الوظائف إذ يتيح تقليد الوظيفة لأفضل العناصر الراغبة في ذلك، إلا أن كفالة مبدأ التضامن بين المواطنين، وهو أيضا مبدأ دستوري قد أدى إلى الخروج عن مبدأ المساواة، رعاية لأناس قدموا أغلى ما عندهم دفاعا عن الوطن وصونا لشرفه وحماية لمصالحه، حيث تؤدي الحروب الحديثة إلى إشاعة الدمار والخراب فضلا عن فقد أعز أبناء الأمة وإصاباتهم بإصابات تقعدهم عن العمل أو تقلل من قدرتهم عليه مما يجعلهم لا يستطيعون المنافسة في مجال الوظيفة العامة وتقدير للدور الوطني لهؤلاء، وإعترافا بفضلهم، وتسليما بحقهم بالعيش بحياة كريمة لائقة، اتجهت كثير من الدول المعاصرة إلى الأخذ بنظام الوظائف المحجوزة كطريقة إستثنائية لشغل الوظائف العامة، إذ تقوم بحجز بعض الوظائف للمصابين في العمليات الحربية أو لأقربائهم وأقرباء الشهداء وهي وظائف قليلة الأهمية عادة ولا تحتاج لإعداد فني خاص أو مستوى عال ، على أن يتم شغل هذه الوظائف وفقا لنظام معين يحدد أولوية شغلها من أولئك الذين لهم الحق فيها ، بحيث يتم الإختيار من بينهم طبقا لأولويات معينة محددة سلفا، دون أن يكون لأي مواطن غيرهم شغل أي من هذه الوظائف.

وقد وردت عدة تعريفات حول الوظائف المحجوزة فعرّفها البعض على أنها قصر التعيين في الوظائف العامة في الدولة على بعض الأفراد أو الفئات لاعتبارات إنسانية، بحيث يقتصر التعيين في تلك الوظائف على هؤلاء الأفراد أو تلك الفئات دون باقي أفراد المجتمع، وعرّفها

البعض الآخر بأنها "هي وظائف حددت على سبيل الحصر يقتصر التعيين فيها على أفراد معينين بذواتهم غالبا يكونوا قد تحملوا قدرا كبيرا من التضحية نتيجة إشتراكهم في الحروب بطريقة مباشرة كالمحاربين القدامى ومشوهي الحروب أو بطريقة غير مباشرة كفقدهم عائلتهم أو بإصابته بعجز دائم أقعده عن العمل" ويعرفها آخرون بأنها "هي عبارة عن وظائف محددة على سبيل الحصر يقتصر التعيين فيها على بعض الفئات التي عادة ما تكون قد تحملت تضحيات كبيرة في سبيل الوطن ،سواء كان ذلك بطريق مباشرة كمشوهي الحروب بطريق غير مباشرة كاليتمى والأرامل (جودة، 2008-2009، ص480).

والحكمة التي أبلغاها المشرع في هذه الوظائف من هؤلاء الأفراد أو تلك الفئات قد تحملت قدرا كبيرا من التضحيات لوقوعها تحت النظم العسكرية، سواء أكان ذلك بطريقة مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة من هنا تقوم الدولة على حجز بعض الوظائف لهؤلاء لسد العجز في مستوى معيشتهم الذي سببته الحروب وعرفانا بالجميل لهؤلاء، نظرا لما بذلوه من تضحيات في سبيل المحافظة على الدولة وأمنها، لذلك كانت بداية تطبيق هذه الوسيلة في الالتحاق لقدامى العسكريين الذين ضحوا من أجل بلادهم في الحروب. (لقد عرفت فرنسا فكرة الوظائف المحجوزة منذ أكثر من قرن، وإتسع نطاقها في عهد الإمبراطورية إلى درجة أنه قفل باب تولية الوظائف أمام جميع المرشحين الذين لم يسبق لهم شرف الخدمة في القوات المسلحة والجيش، وقد إرتبط نظام الوظائف المحجوزة بفكرة الوظائف المدنية لمن يخدم في القوات المسلحة الفرنسية ويستهدف من ذلك تشجيع الإلتحاق في السلك العسكري من خلال ضمان عمل مستقر حال العودة إلى الحياة المدنية، ويلاحظ أن الوظيفة في فرنسا غير متاحة إلا لمن سبق له الخدمة في الجيش الفرنسي ويرجع هذا إلى النزعة العسكرية آنذاك. وبذلك تكون فرنسا من أقدم الدول التي عرفت الوظائف المحجوزة).

ويظهر ذلك جليا في فلسطين: فنجد تقديرا للدور الإنتصاري والإنساني لأبطال الثورة الذين قدموا أرواحهم وإستشهدوا في سبيل الله والحرية والإستقلال والمناضلين الذين فقدوا أعضاء من أجسامهم والذين قضوا نصف أعمارهم في سجون الإحتلال، وإعترافا من المشرع الفلسطيني لدورهم، وفي خطوة تعتبر ردا للجميل لهم نص في **المادة (23)** من قانون الخدمة المدنية على تخصيص بعض الوظائف المحددة لأبناء الشهداء وأسرههم ولأسرى المحررين والمصابين في عمليات المقاومة.

وكذلك أيضا نجد بعض الدول ومنها مصر تتجه إلى الأخذ بفكرة حجز الوظائف بحيث تتعدى الفئات التقليدية المذكورة إلى فئات أخرى وذلك عن طريق منح أولوية في التعيين للمجندين أو لمن أتموا الخدمة الإلزامية متى توافرت فيهم شروط التعيين في الوظائف العامة، فقد نصت المادة خمسة عشر من الدستور المصري على أن المحاربين القداماء والمصابين في حالة الحرب أو بسببها ولزوجات الشهداء ولأبنائهم الأولوية في فرص العمل وفقا للقانون، كما نصت المادة تسعة عشر من قانون العاملين المدنيين على أن تحدد بقرار من رئيس وزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية التي تسمح حالتهم بالقيام بأعمالهم، كما يحدد القرار قواعد شغلها ، ويجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء.

المبحث السادس : المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

إن الإلتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الإعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف ، وتتمثل هذه المبادئ فما يلي :

1. مبدأ المساواة في التوظيف :

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الإلتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة و المعلن عنها.

إن مبدأ المساواة بين البشر و جميع الميادين، أقرته جميع الأديان السماوية وخاصة الدين الإسلامية حيث أكد صراحه عليه و هذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه و سلم في حديثه الشريف : "إن ربكم واحد و أباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي ، ولا لأحمر على أسود إلا بالتقوى " ، و يقول عمر رضي الله عنه وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا " ، كما كان الرسول صلى الله عليه و سلم و خلفاؤه الراشدون حرصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبعدين العنصرية العرقية و التمييز الإجتماعي بين البشر .

أما في المنظور الغربي فقد ظهر هذا المبدأ لأول مرة اثناء الثورة الفرنسية للحد من الفوارق التي كانت سائدة بين المواطنين و تحقيق المساواة بينهم أمام القانون و أمام المسؤوليات العامة ومن ثم فتح ابواب تولي الوظائف العمومية لكافة المواطنين ودون أي تمييز ومن أي نوع ، وقد ساهم مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر سنة 1789 و الذي نص على هذا المبدأ في المادة السادسة منه : "إن جميع المواطنين متساويين في نظر القانون هم سواسية في الوصول إلى المراكز والوظائف تبعا لإمكاناتهم ومن غير أي تفريق فيما يميزهم من فضائل ومواهب ،(بلان ،

1973 ، ص48) وفي نفس إعلان نصت المادة الواحدة و الثمانين على الناس يولدون و يبقون أحرارا و متساوين في الحقوق ، و الفروق الإجتماعية لا يمكن أن تبني إلا على المنفعة العامة.... بعدها أكدته المادة الرابعة من إعلان حقوق الإنسان الصادرة سنة 1793 من الدستور الفرنسي وعمته كل دساتير العالم و المواثيق الدولية.

ثم أقرته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في الإعلام العالمي لحقوق الإنسان الصادرة سنة 1948 ، حيث نصت المادة الواحدة و العشرون وفي فقرتها الأولى منه على: لكل إنسان حق التعلم ... ويجب أن يكون التعليم الفني و المهني بصفة عامة و أن يقبل الجميع في التعليم العالي على قدم المساواة على أساس الجدارة ، ومن ثم نصت الدساتير أن ذلك على عدم تفضيل أي طبقة او فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية ، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها. (الهادي، 1966، ص283)

إن المفهوم الذي إتخذه مبدأ المساواة في أوروبا كان مفهوما قانونيا و لم يعرف تطبيقا فعليا لأنه كان يشترط فيمن يتقدم لشغل المناصب الشاغرة كل ما يتطلبه القانون من مؤهلات علمية ، في حين التعليم لم يكن متاحا للجميع بل كان لا يزال يخضع لقيود إجتماعية ومادية ما جعل مبدأ المساواة القانوني مجرد مبدأ نظري ، ومع مرور السنتين عرف هذا المبدأ تحولا جذريا في الدول المتقدمة حيث انتقل من الميدان النظري إلى الميدان التطبيقي. و أصبحت المساواة في تولي الوظائف العمومية فعلية و بهذا زال الإحتكار الوظيفي.

وقد كانت الدول الإشتراكية السبابة الي التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة وفي جميع الميادين وخاصة في ميدان الوظيفة العمومية وكان ذلك بطريقة غير مباشرة من خلال تكريسها لمجانية التعليم و إجباري لكافة المواطنين ودون إستثناء ، وهذا بالإضافة إلى إعلانها أن العمل حق و واجب لكل المواطنين القادرين ، وبهذا تكون قد أكدت رغبتها في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتحقيق المساواة الفعلية للإلتحاق بالوظائف العمومية من خلال إنشاء القطاع

العمومي، الذي عمل على إستيعاب كافة الطاقات البشرية ، و توفير فرص العمل للمواطنين الراغبين و القادرين على العمل بالشكل الذي يحقق المساواة الفعلية بين المواطنين.

ومن الأمور الجديرة بالذكر هي مسألة المساواة بين الرجل و المرأة في شغل و تولي الوظائف العمومية ، ففي هذا الصدد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية و أنه لا يجب التمييز بين الأفراد إلا على أساس الجدارة و الإستحقاق ، لكل هذا المبدأ لم يطبق فعليا إلى غاية صدور القانون العام للتوظيف العمومي الفرنسي الصادر سنة 1946 ، والذي نص في المادة 07 منه على : لا يوجد أي تمييز في تطبيق هذا القانون بين الجنسين في ماعدا التحفظات التي يصنعها .

تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر:

لقد ناضلت الجزائر كغيرها من الدول في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن الجزائري بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن، والقدرة على تحقيق العدالة الإجتماعية و المساواة ومن أجل تجسيد ذلك نص الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 على: "تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد، ومن مطالب الاشتراكية (الأمر 57-76 المؤرخ 5 جويلية، 1976، ص898) وفي مجال المساواة بين الجنسين نص الميثاق الوطني على : وإنطلاقا من مبدأ المساواة بينا لجنسين فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة تشجعها على أن تشغل لإن في ذلك مصلحة في المجتمع .

وأكد بعد ذلك دستور 1976 على مبدأ المساواة في المادتين 41 و 42 منه كما أشار نفس الدستور في مادته 42 إلى تمتع المرأة لكل الحقوق الممنوحة للرجل فسمح لها بذلك أن تشارك جنبا الي جنب مع اخيها الرجل في بناء الوطن. بعدها عمل دستور 1996 هو الآخر على تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حيث نص في مادته 51

على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى عبر الشروط التي يحددها القانون " هذا بالإضافة إلى دستور 1996 تضمن نصوص قانونية تجسد مبدأ المساواة بإعتماده كقاعدة أساسية في تولي الوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد أنه أيضا نص المادة 53 من دستور 1996 من خلال تكريسها لمجانية التعليم واجباريته وكذلك نص المادة 55 التي نصت على ما يلي: " لكل المواطنين الحق في العمل ... ، كما عملت النصوص القانونية للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك منذ الإستقلال و إلى غاية يومنا ، وهذا ما يؤكد نص المادة 05 من الأمر رقم 66-133.

كما يؤكد نص المادة 74 من الأمر رقم 06-03 صراحة حيث نصت على :

" يخضع التوظيف الي مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية"

2. مبدأ الجدارة في التوظيف:

يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية إختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها ، لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الإختيار و يدعمه فكان مبدأ الجدارة والإستحقاق الافضل لتحقيق ذلك .

يعرف الأستاذ ثوري مبدأ الجدارة انه : "أسلوب إختيار الموظفين العاملين و الإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة (حمدي ، 1976 ، ص58)

كما وضع الدكتور بهمري مفهوم هذا النظام من خلال خصائصه التي عددها فيمايلي :

- يقتصر التوظيف في الوظيفة العمومية على الموارد البشرية التي تتمتع بالقدرة و الكفاءة اللازمة للقيام بأعباء و مسؤوليات الوظيفة العمومية.

- يتم تعيين لجنة محايدة ومستقلة يعهد إليها بمسؤولية تقدير مدى جدارة المترشحين وإختيار أكفأهم.

- يتم الإعتماد على المسابقة المفتوحة كأسلوب للكشف عن الكفاءات .

- الإعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للتنافس على الإلتحاق بالوظائف الشاغرة المعلن عنها ، فالتمييز لا يكون إلا على أساس الجدارة والإستحقاق.

- الإعتماد على مبدأ الديمومة في تقلد الوظائف العمومية وعدم إرتباطها بالحزب السياسي الحاكم.

- الإعتماد على مبدأ الجدارة عند القيام بعملية ترقية الموظفين العموميين .

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله : "إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد اليهم بتنفيذها " لأنه بدون موظف كفء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى ان أحسن وضع أنظمتها، ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول : "أنه يجب أن يحسن إختيار الموظفين لضمان أعمالهم، والا باءت كل خطط الدولة بالفشل وإنهار بناؤها تبعاً لذلك"، فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الاداء الإداري عن طريق إختيار الأجدر كما أبعد المحسوسة في التعيين، وأكد إلتزام الموظف بتحقيق الصالح العام، ثم أن وسع مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الإمتحانات والمسابقات من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الإختيار والتعيين من جهة أخرى.

1.2 الإمتحانات و المسابقات:

يعتبر اسلوب الإمتحانات والمسابقات أول أسلوب عرفته البشرية لتطبيق مبدأ الجدارة وكان ذلك في " عصر امبراطورية الصين القديمة" (المعداوي، 1984، ص 8) ووفقا لهذا الأسلوب يتم إختيار الموظفين بواسطة إجراء مسابقات عامة تتكون من مجموعة من الاختبارات التحريرية والعلمية والشفوية والشخصية، يتم بعدها إعداد قوائم بأسماء الناجحين في هذه المسابقات حسب ترتيبهم ومن ثم تعيينهم في المناصب الشاغرة .

2.2 إنشاء أجهزة شؤون التوظيف :

في أواخر القرن التاسع عشر قامت الدول الأنجلوساكسونية بإنشاء أجهزة مركزية اسندت اليها مهمة تنظيم شؤون التوظيف العمومي "تحت إسم لجان الخدمة المدنية" ويرجع سبب إنشائها إلى تعدد الأحزاب في هذه الدول وما ترتب عنه من صدام حزبي كان أثره واضحا على الوظيفة العمومية فيها ، هذا بالإضافة إلى إتساع نشاط الدولة و تنوعه مما جعل مهمة إختيار الموظفين العموميين وتعيينهم يشكل صعوبة، فظهرت الحاجة إلى الإستعانة بأجهزة مركزية تضم خبراء ومتخصصين لتولي مهمة تنظيم مسابقات التوظيف، وقد إنتشر هذا النظام في الكثير من دول العالم ، فحتى فرنسا التي لا تميل إلى هذا التركيز قد تأثرت به فأخذت بنوع من المركزية في تعيين كبار الموظفين بعدما كان مجلس الدولة و محكمة المحاسبات ووزارة المالية يقومون بعقد مسابقات لإنتقاء كبار موظفيها حتى عام 1945، ثم أصبح ذلك يتم عن طريق إجراء مسابقة علمية في مدرسة الإدارة الوطنية الفرنسية.

تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر :

عملت الجزائر كغيرها من الدول التي تبني مبدأ الجدارة و الإستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها و إدارته العمومية وهذا ما يظهر جليا من خلال الأساليب التي اعتمدتها الجزائر في إختيار موظفيها العموميين

وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 و إلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 حيث :

- تنص المادة 26 من الأمر رقم 66 - 133 على: يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو بالكيفيتين معا :

1- مسابقات عن طريق الإختبارات.

2- مسابقات عن طريق الشهادات

- وتنص المادة 80 من الامر رقم 06-03 على : يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الإختيارات .

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين .

- الفحص المهني...

إن مسابقات التوظيف تعبير من أهم الطرق و الوسائل المساعدة على كشف كفاءات و جدارة المترشحين للوظيفة، فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة.

المبحث السابع: العوامل المؤثرة في عملية التوظيف بالجزائر

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف في الجزائر من بينها العوامل الداخلية و العوامل الخارجية وهي :

العوامل الداخلية: تتمثل العوامل الداخلية المؤثرة في عملية التوظيف في مجموعة من النقاط التالية:

1. السياسة التي تتبعها المؤسسة: بحيث تعرف السياسة على أنها "خطط دائمة و إرشادات في التفكير و العمل على تحقيق الأهداف المسطرة ، ولتكون السياسات فعالة ، يجب أن تكون محددة و ثابتة ومرنة .(قرش، 1997، ص18)

ومن أهم الجوانب التي ترسم سياسات واضحة للمؤسسة هي " تلك المتصلة بإدارة الأفراد و تعتبر السياسة نقطة البداية في جميع العلاقات مع الأفراد وتعلن هذه السياسات وفق الأهداف المرجو، فنجاح أي سياسة في المؤسسة يتطلب دعما من الإدارة العليا لذلك فإن إعطاء ورفع مكانة الفرد في هيكل المؤسسة من شأنه أن يعطي أهمية أكبر لسياسة التوظيف من خلال البحث و إختيار أحسن اليد العاملة .(صلاح الشاوي، 1999 ، ص12)

2. حجم المؤسسة: بحيث نجد أن عملية التوظيف تختلف باختلاف حجم المؤسسة إذا نجد أن المؤسسات الكبيرة التي تستوعب عددا هائلا من العمال تمر فيها عملية التوظيف بعدة مراحل كما تتسم بتعقيد الإجراءات بحيث " تكون أكبر تعقيدا كلما كانت مناصب العمل أكثر أهمية ، وتقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات تنظيمية لإدارة الموارد البشرية ، وتتضمن وحدة متخصصة في التوظيف وسمي بمكتب التوظيف .(ماهر، 2004، ص141)

هذا يعني أن المؤسسات الكبيرة أعطت أهمية كبيرة لعملية التوظيف، بحيث خصصت قسما خاصا بتوظيف الموارد البشرية و تعيين أشخاص مختصين في الإعلان عن الوظائف و

إستقطاب أكبر عدد من المترشحين و إختيار أكفئهم ، في حين نجد أن عملية التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تختلف عن التي في المؤسسات الكبيرة ، بحيث تكون إجراءات التوظيف فيها تتسم بالبساطة بعيدة عن التعقيد ، فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة "عادة ما تكتفي بالبحث عن اليد العاملة في المصادر القريبة منها و عملية إختيار العمال تكون عن طريق مقابلة المترشح لمدير المؤسسة الذي يقرر مدى ملاءمته للمنصب.(ماهر،2004، ص141)

3.تخطيط القوة العاملة: تعتبر عملية تخطيط الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على سياسة التوظيف داخل المؤسسة، بحيث نقصد بتخطيط القوى العاملة أنه " وسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية ، وجهد حثيث تواجه المؤسسات و تتناول التنبؤ بمستقبل الإحتياجات العمالية و المحيطة التي توجه عمل و نشاط جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة،و بالإعتماد على شتى طرق الرقابة و التقييم المتوفرة.(بلوط ،2002، ص123) فعملية التخطيط تؤثر على عملية التوظيف وذلك من خلال تحديد أنواع الوظائف المطلوبة داخل المؤسسة ، و تحديد عدد الموارد البشرية التي تحتاجها كل وظيفة من تلك الوظائف.

4.سمعة المؤسسة : تعتبر سمعة المؤسسة أحد أهم العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف و تعني بها الصورة الذهنية التي يتصورها الأفراد عن تلك المؤسسة و من بينها : "طريقة معاملة الافراد سواء العاملين بها أوغيرهم من المترشحين ، المترشحين أو الزوار ، وكذلك طبيعة وجودة منتوجاتها وخدماتها ، ومشاركتها في الأنشطة الإجتماعية و المحلية و تحسين صورتها و نشر قيمتها بين أفراد المجتمع (حسن، 2011، ص121) ومن خلال هذا نفهم أن سمعة أي مؤسسة يؤثر في قدرتها على جذب المترشحين ذوي الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة لديها.

العوامل الخارجية: ويمكن حصر العوامل في النقاط التالية :

1. التقدم التكنولوجي : إن التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات في شتى المجالات له تأثير كبير على عملية توظيف الموارد البشرية بحيث يشكل التقدم في التكنولوجيا بمجموعة أمن الصعوبات و التعقيدات لاسيما في الحصول على فرد مؤهل للتحكم في هذه التكنولوجيا مجموعة من الصعوبات والتعقيدات لاسيما في الحصول على فرد مؤهل للتحكم في هذه التكنولوجيا ، لهذا على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار هذا التطور على مستوى التكنولوجيا عند قيامها بعملية التوظيف لإن إدخال التكنولوجيا وإستخدام الآلات و إتباع طرق انتاج متطورة تؤثر بطبيعة الحال على نوعية و مهم الوظائف .هذه الأخيرة تؤثر بدورها على العامل ، فالمؤسسة في هذه الحالة تكون في أمس الحاجة إلى يد عاملة مؤهلة ذات كفاءات و مهارات تقنية عالية حتى يستطيع مواكبة هذه التطورات الحديثة.

2. الوضع الإقتصادي : تؤثر الظروف الإقتصادية بصفة مباشرة في عملية التوظيف ، بحيث يساهم التطور الإقتصادي في توسيع نشاطات المؤسسة و إنتاجها وهذا يتطلب عددا كبيرا من القوى العاملة ذات المؤهلات و التخصصات المختلفة ، الأمر الذي يجعل من الصعب الحصول عليها، في ظل المنافسة الكبيرة عند إستقطاب اليد العاملة .(صلاحي الشاوي، 1999 ، ص12)

بحيث نجد أن التطور الإقتصادي فرض على المؤسسات المنافسة الشديدة و التسابق لإستقطاب المهارات و الكفاءات البشرية ، أما في الحالة الكساد الإقتصادي فيبدو العكس،" بحيث ينقص الطلب على السلع فتقل الأرباح ، الشيء الذي يدفع المؤسسة في بعض الأحيان إلى تسريح عدد كبير من العمال (الشاوي، 1999 ، ص12) ، و التسريح يؤثر سلبا على المؤسسة ، إذ تضطر المؤسسة بعد تسريح عمالها إلى توظيف من لا يملكون الخبرة و الكفاءة وبالتالي تكون مضطرة على تحمل تكاليف تدريبهم و تكوينهم .

3. التشريعات القانونية: تأثر القوانين و التشريعات التي تصدرها الحكومة على سياسة إدارة الموارد البشرية، بحيث نجد القوانين التي تصدرها الدولة تأخذها المؤسسات بعين الاعتبار، فمن خلال التشريعات القانونية تسطر المؤسسات سياساتها و الإجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة وهي تتعلق بالسن ، الجنس، والجنسية و القانون الجزائري إهتم إهتماما بالغاً بعملية التوظيف، بحيث تناول القانون الجزائري كل الجوانب المتعلقة بالتوظيف ووضع شروط خاصة لذلك وهذا ما تأكده المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 أنه لا يحق أن يوظف إلا إذا توفرت فيه شروط التوظيف ومن أهم شروط التوظيف في الجزائر ما يلي:

- أن يكون جزائري الجنسية
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية و ذو اخلاق حسنة و ليست له سوابق عدلية
- (www.edu45.ahlamontada.com/t118topic)
- أن يكون في السن القانوني و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة ، و لقد.
- نص التشريع الجزائري بأن لا يقل السن الأدنى للتوظيف عن 16 سنة.
- أن يوضح الفرد وضعيته ازاء الخدمة الوطنية.
- كما أكدت المادة 34 من هذا المرسوم أن عملية التوظيف تجري حسب عدة طرق والمتمثلة فيمايلي :

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات.
- الإمتحانات والاختبارات المهنية.

4. المتغير الثقافي: نجد أن الجزائر وكغيرها من الدولة العربية تسودها مجموعة من القيم والعادات والتقاليد، وهذه الأخيرة تؤثر على نشاطات المؤسسة وكذا على عملية التوظيف، بحيث لما تقوم المؤسسة اليد العاملة، عليها أن تحترم العادات والقيم السائدة في تلك

المنطقة، فعلى سبيل المثال " في المجتمعات العربية تسودها بعض التقاليد مفادها أن أعمال معينة تناسب الرجال ولا تناسب النساء (عقيلي، 2005، ص283) ولهذا على المنظمات أن تراعي هذه النقطة أثناء تحديدها لسياستها التوظيفية.

المبحث الثامن: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط بين كل من الموظف والإدارة العمومية، حيث إتجه البعض إلى تكييف هذه العلاقة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص ، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " بينما اتجه البعض الآخر

التكييف علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية على أنها علاقة تنظيمية أو لائحية،
(كنعان ، 2007 ، ص39)

وقد ترتب على الإتجاه الاول ظهور ما يسمى بالنظرية التعاقدية، في حين ترتب على الإتجاه الثاني ظهور ما يسمى بالنظرية التنظيمية أو اللائحية، وفيما يلي سنتعرض الي كل من هاتين النظريتين:

1- النظريات التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدية:

ظهرت النظريات التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر و سادت حتى منتصفه ، و تنص هذه النظريات على أن العلاقة بين الموظف و الإدارة العمومية تعتبر علاقة تعاقدية بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدية ، و حسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني ، وبأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عملا ذهنيا ، وإستند إنصار هذه النظرية في وصفهم لهذه العلاقة بأنها تقوم على أساس تعاقدية إلى حجة مفادها أن المترشح للوظيفة العمومية يقبل بالإلتحاق بالخدمة الوظيفية ، حيث تتوافق الإدارتين بعد الإيجاب و القبول و تنتشأ بذلك مراكز ذاتية و حقوق مكتسبة تحكمها قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين".

غير أن النظرية التعاقدية وبعد التطبيق العملي لها تم الكشف عن العيوب التي تنطوي عليها، وهذا ما جعلها تتلقى العديد من الانتقادات نذكرها فيما يلي :

إن النقد الموجه لهذه النظرية يكمن في أن العناصر الشكلية و الموضوعية للعقد غير متوافرة فيها :

• الناحية الشكلية :

إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب و قبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما ، و يتم أثناءها الإتفاق علة تحديد موضوع العقد و شروط التعاقد ، و الإلتزامات المتبادلة بين الطرفين ، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها ن الناحية العملية عند تعيين الموظف فهذا الأخير لا يناقش شروط الخدمة ، كما أن العلاقة التي تحكمه لا تنشأ من جراء إرادته مع إدارة الإدارة العمومية ، وأن تعيين الموظف يتم و ينتج معظم أثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف ،"هذا فضلا عن أن مثل هذا الإفتراض (العلاقة التعاقدية) لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي إستبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل من الوظيفة العمومية موضوع للإستغلال و المساومة .(كنعان ، 2007 ، ص39)

• من الناحية الموضوعية :

طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لإحتياجات الصالح العام (عوابدي، 1982 ، ص 39) ، في حين إن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العمومي هي إيثار المصلحة العامة على المصلحة الفردية، وضرورة سير المرافق العمومية سيرا مطردا منتظما ، وضرورة جعله مساهرا للظروف والحاجات الجديدة، كما تقتضي أحكام العقود بنسبية أثار العقد بمعنى أن تقتصر أثار العقد

على طرفيه، بينما تمتد آثار الوظيفة العمومية إلى غير الموظف، أي إلى أفراد ليسوا طرفاً في العقد كما هو الحال في حالة الموظف يعرض بواجباته في بعض الأحيان إلى تحمل عبء المسؤولية الشخصية إتجاه ادارته وأيضاً إتجاه هؤلاء الأفراد الخارجين عن مجال وظيفته.

02- النظرية التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس لائحي :

على أثر الإنتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية عدل الفقه و القضاء على تكييف العلاقة بين الموظف و الدولة على أساس النظرية التعاقدية و أحل محلها النظرية التنظيمية، التي تقر بأن الموظف في علاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز تنظيمي لائحي يقصد بذلك إن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية ، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وإنما يستند إليه مركز قانوني عام و هذا المركز يجوز تغييره في اي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة و حسن سير المرافق العمومية (أنس، 1989، ص32- ص33)، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين و سابق عن قرار التعيين ، فالقانون حين ينشئ الوظيفة بشيء معها مركز من يشغلها بحيث أن المزايا و التكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحته المرفق العمومي .

وقد إستقرت أحكام مجلس الدولة في فرنسا على هذا الرأي كما سجله المشرع الفرنسي في القانون الصادر في 15 أكتوبر 1946 بشأن النظام العام للموظفين ، إذ تنص المادة الخامسة منه على : "أن الموظف العام في علاقته القانونية بالإدارة يعتبر في مركز تنظيمي لائحي" و يترتب على الفكرة التنظيمية أو اللائحية بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية :

- يتم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف أو قبوله للتعين، غير أن قبول الموظف لقرار التعيين و تسلمه للعمل نتيجة هامة، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف و تقرر له حقوقه تجاه الإدارة و يصبح ملتزما بالالتزامات الموظف.

- بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص و اللوائح القانونية فان كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص و اللوائح يسري عليه سلبا أو ايجابيا دون الإحتجاج بفكرة الحق المكتسب ، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله و هذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة إحترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية.

- لا يجوز للإدارة ان تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية ، فإن حدث ذلك الإتفاق فإنه يكون باطلا مطلقا حتى ولو قبلها الموظف فلا يجوز للإدارة أن تحتج بقبول الموظف لمثل هذا الإتفاق، و ذلك لأن هذا يتنافى مع مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدى لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، وتطبيقا لذلك فان قبول الموظف لدرجة اقل من الدرجة المقررة لمؤهله، أو لمرتب أقل لا أثر إذ يقع باطلا ولا يعتد به، لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفا للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للوظيفة العمومية. (أنس، 1989، ص33)

- صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة وانما لا بد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة و ذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة .

03- تكييف العلاقة بين الموظف الإدارة العمومية في التشريع الجزائري :

إن المشرع الجزائري اخذ بالنظرية التنظيمية اللائحة شأنه المشرع الفرنسي وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 66-133

حيث جاء نصها كما يلي : " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية " وقد لاحظ مصطفى الشريف أنه إذا كان هذا النص يعد ترجمة للمادة الخامسة من القانون العم الفرنسي للوظيفة العمومية ، فإن المشرع الجزائري لم يفعل ذلك عن تقليد وإنما عن مجهود، ذلك أنه تبنى هذه الفكرة بناء على ما توصل إليه من تجارب الماضي الإستعماري و من المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي إستهدفت سد الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسيين لكن حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي أقيت على عاتقهم أدت إلى حصول فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق العمومية و خلق وضعية قلقلة بالنسبة لمسيرها، و لقد إستمر المشرع الجزائري في العمل وفقا للنظام اللاتحي في إطار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي قرأ بأن الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.

وقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم التنظيمي اللاتحي بقوله :إن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الإختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطرارات الإدارة وذلك لضمان إستمراره الوظيفة . وهذه القاعدة إن كانت توفر للموظفين ضمانات إستقرار فهي تتشكل نظاما صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة و إنشاء طرق ملائمة لتنمية الإختصاصات و الشعور بالمسؤولية الفردية و الجماعية و هكذا يمكن أن تكون الإدارة فعالة.

وقد إستمر المشرع الجزائري في تبنى هذه الفكرة و إلى يومنا هذا حيث ينص الأمر رقم 06-03 في مادته السابعة على " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية و تنظيمية".

خلاصة الفصل:

تمحور الفصل الرابع من هذه الدراسة حول الإطار النظري للتوظيف و الذي من خلاله قمنا بتوضيح مفهوم التوظيف و أهميته وأهدافه... ، كذلك مراحل تطور الوظيفة العمومية وطبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية التي مكنت من الإستخلاص خلاصة عامة على أن التوظيف و الإجراءات المتابعة ذلك تلعب دورا مهما لا يمكن إنكاره في تدعيم برامج التطوير و مساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة ، وهذا يكون من خلال جهود الإستقطاب التي يبذلها المشرفون و القائمون على هذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للإلتحاق بالمناصب الشاغرة ، و السعي الي إختيار أكفئ الأفراد من بين المستقطبين و اخضاعه لمختلف إختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة .

III-التصميم المنهجي للبحث:

- المنهج المعتمد في الدراسة :

تتتمي دراستنا إلى الدراسات المسحية (الوصفية)، التي تسعى إلى وصف خصائص ظاهرة معينة أو موقف محدد أو قضايا معينة ، وذلك من أجل الوصول إلى مجموعة من النتائج التي تصف موضوع الدراسة .

- **تعريف المنهج :** عرف "عبد الرحمان ابن خلدون" و"ابن تيمية" بأنه عبارة عن مجموعة من القواعد المصوغة التي يعتمدها الباحث بغاية الوصول إلى الحقيقة العلمية للظاهرة أو مشكلة موضوع الدراسة والتحليل ، هو الطريقة البحث التي يعتمد الباحث في جمع البيانات المكتبية والحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها .

- و دراستنا التي تتدرج تحت عنوان الهوية الثقافية و علاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة فإننا نحاول من خلالها معرفة كيفية حدوث هذه الظاهرة ووصف ملامحها بين متغيراتها عن طريق جمع المعلومات و البيانات وترتيب وعرض وتفسير وتركيب المعطيات النظرية و الميدانية داخل مؤسسة أونيام بتيزي وزو مما يتيح لنا تقديم صورة واضحة عن الظاهرة المدروسة و الوصول إلى إستنتاجات ، فالمنهج الملائم لدراستنا هو **المنهج المسحي** الذي يعرف على أنه ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته

إستجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها و درجة وجودها.

- عرف الباحث " **نوقات عبيدات** المنهج المسحي بأنه المنهج الذي يقوم على جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المدروسة وقصد التعرف على وصفها الحالي و جوانبها القوية و الضعيفة " .

- مجتمع الدراسة :

يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع الأفراد و الأشخاص أو الأشياء الذي يشكلون موضوع مشكلة البحث، ولقد تمثل مجتمع الدراسة الحالية في عمال مؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو و التي قمنا بها بعملنا الميداني .

و تعتبر المؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو شركة عمومية جزائرية لصناعة الآلات الكهرومنزلية ، تأسست في 2 يناير 1983 ، و لكنها موجودة منذ 1974 ، تحت وصاية مؤسسة سونيلاك يقع مقرها الاجتماعي في منطقة واد عيسي ،وهي معتمدة و فق المنظمة الدولية للمعايير الإقتصادية للمؤسسة، يركز هدفها في صناعة و تطوير الأجهزة الكهرومنزلية ، وكذلك ضمان المتاجرة و الخدمة ما بعد البيع لمنتجاتها.

- عينة الدراسة :

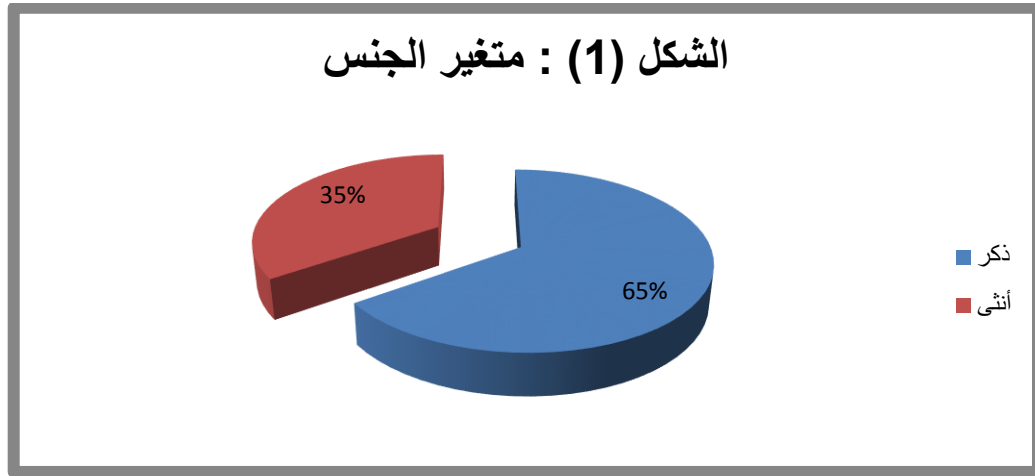
يلجأ الباحث إلى دراسة أو إختيار عينة من المجتمع الأصلي للبحث ، شرطا أن تمثل جميع ع الأفراد أو العناصر المكونة للمجتمع الأصلي تمثيلا صادقا يستلزم أن نختار عينة على أساس تكافؤ الفرص لإختيار مفردات المجتمع الأصلي، حيث إعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة التي تعتبر كطريقة لأخذ العينات بشكل عشوائي من المجتمع، و يكون لكل عنصر من عناصر المجتمع فيها نفس إحتمالية الظهور ، فتكون هذه الطريقة بمثابة تمثيل للمجتمع بأكمله بعيدة عن التحيز.

وتحتوي عينة الدراسة المدروسة في بحث الحالي على 150 عامل منها 98 ذكور و 52 إناث من عمال مؤسسة أونيام بولاية تيزي وزو ، وهي موزعة كالتالي:

- حسب متغير الجنس:

الجدول (1): يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	98	65.3%
أنثى	52	34.7%
المجموع	150	100%

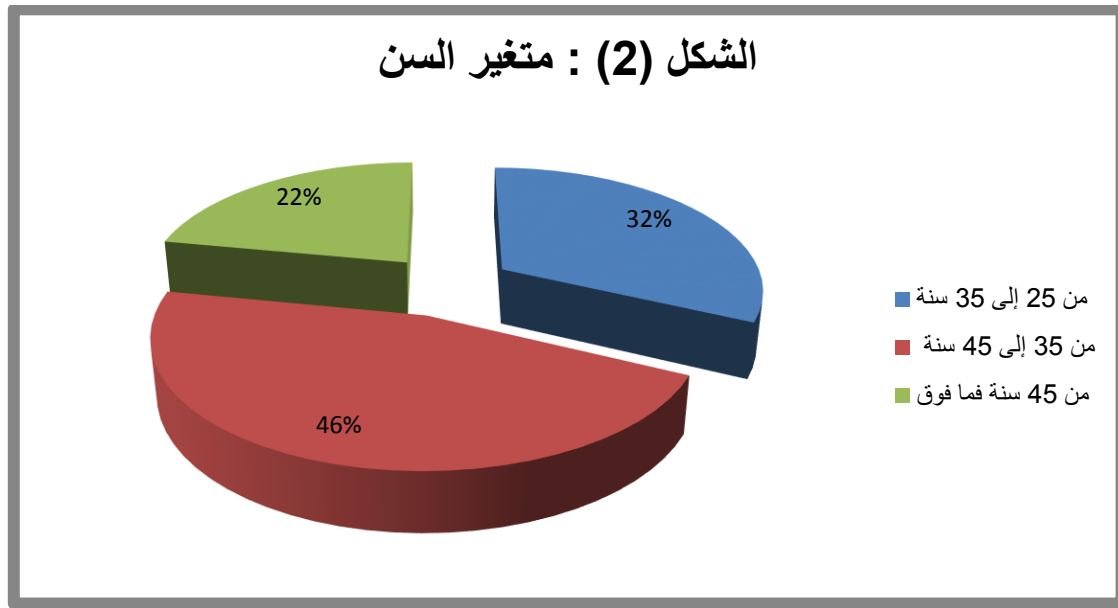


يبين الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من جنس الذكور بنسبة 65.3%، مقابل 34.7% من جنس الإناث.

- حسب متغير السن:

الجدول (2): يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
من 25 إلى 35 سنة	48	32%
من 35 إلى 45 سنة	69	46%
من 45 سنة فما فوق	33	22%
المجموع	150	100%

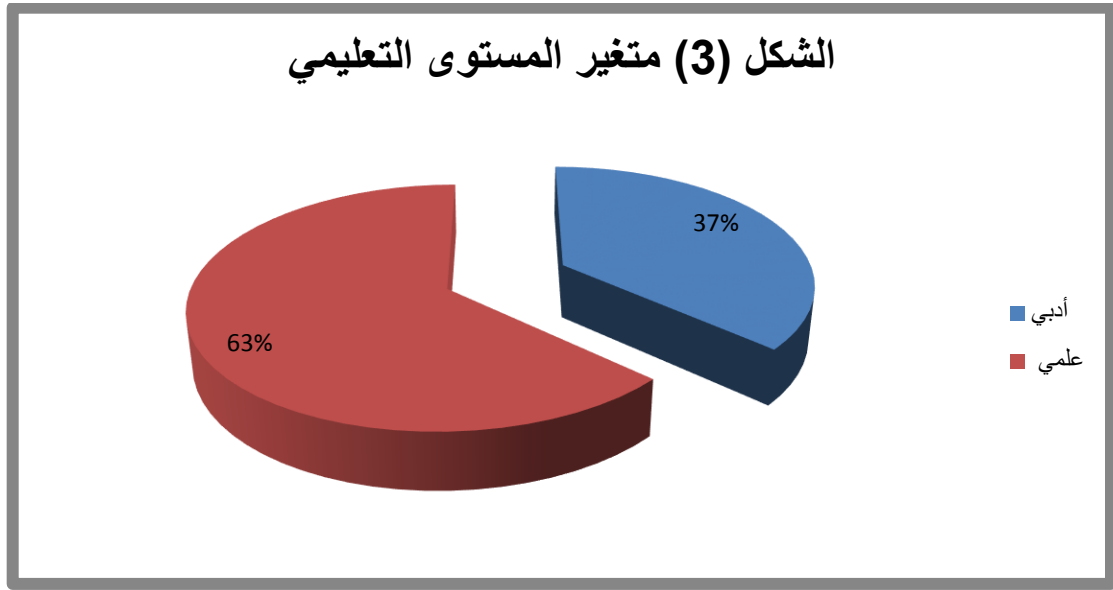


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب العمال في مؤسسة أونيام هم من فئة 35 إلى 45 سنة بنسبة 46%، تليها الفئة من 25 إلى 35 سنة بنسبة 32%، وأخيرا الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق بنسبة 22%.

- حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول (3): يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	التخصص
54%	81	ثانوي
16.7%	25	ليسانس
29.3%	44	دراسات عليا
100%	150	المجموع



يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة ذو مستوى ثانوي بنسبة 54%، بالمقابل الأفراد الذين قاموا بدراسات عليا قدرت نسبتهم بـ 29.3%، وأخيرا قدرت نسبة العمال الذين لهم شهادة ليسانس بـ 16.7%.

- أدوات الدراسة:

للوصول إلى المعلومات المناسبة لابد من جمع البيانات اللازمة حول موضوعنا الذي طرحناه، إذ تعرف أدوات البحث العلمي على أنها : تلك الوسائل أو الطرق التي يستطيع الباحث من خلالها حل مشكلته مهما كانت تلك المشكلة .إن البحث الجيد يتميز بجمع المعلومات ولهذا فيجب على الباحث أن يستخدم عدة أدوات من أجل القيام بالبحث الذي يضمن هدفا متماشيا مع طبيعة البحث و أدواته، لذا قمنا في دراستنا بالإعتماد على أداة تتلاءم مع موضوع بحثنا و التي تمثلت في الإستبيان (الإستمارة).

تعتبر الإستبيان مجموعة من الأسئلة في شكل وثيقة تسمى إستمارة تترجم هذه الأسئلة أهداف البحث وفرضياته وتقدم للعينة بشكل واضح ودقيق بغية الإجابة عليها.

تضمن الإستبيان الذي إعتدناه جزئين أساسيين يعبران عن المتغيرات المعتمدة، حيث تضمن الجزء الأول متغيرات تستخدم لوصف العمال، أما الجزء الثاني فهو خاص بمتغيرات تستخدم لدراسة الإشكالية وفقا للفرضيات الموضوعية وتضم في مجموعها 35 سؤالا. والتي سيتم شرحها كالتالي:

المحور الأول:

خصص هذا المحور لتحديد بيانات العمال المستجوبين بمؤسسة أونيام بولاية تيزي وزو ويتضمن المتغيرات التالية: الجنس، السن والمستوى التعليمي.

أ. متغير الجنس: وتضمن خاصيتين هما: الذكر والأنثى.

ب. متغير السن: وحددت له 3 فئات: الفئة الأولى: من 25 إلى 35 سنة، الفئة الثانية: من 35 إلى 45 سنة، الفئة الثالثة: من 45 سنة فما فوق.

ت. متغير المستوى التعليمي: وحددت له ثلاث خصائص وهي: ثانوي، ليسانس، دراسات عليا.

المحور الثاني:

من خلال هذا المحور، سيتم دراسة الهوية الثقافية من وجهة نظر العمال، حيث إشتمل على 20 سؤال مقسم على عدة أبعاد.

المحور الثالث:

ومن خلال هذا المحور كذلك سيتم دراسة تقلد المناصب داخل المؤسسة، حيث تضمن مجموعة من أسئلة عددها 15 أسئلة.

وإعتمدنا في إستمارتنا على سلم ليكارت السباعي، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (4): يوضح مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	معارض بشدة	معارض	معارض قليلا	متردد	موافق قليلا	موافق	موافق بشدة
عدد النقاط	1	2	3	4	5	6	7

- وصف مقياس الهوية الثقافية وتقلد المناصب:

الجدول رقم (5): محاور مقياس الهوية الثقافية وتقلد المناصب داخل المؤسسة.

محاو القياس	تسمية المحاور	الأسئلة	أمثلة عن الأسئلة
1	الهوية الثقافية	1-2-3-4-5 6-7-8-9 10-11-12 13-14-15 16-17-18 19-20	- اللهجة هي دافع من دوافع تشكل المؤسسة. - عاداتي و تقاليدي لا تتعارض مع ضوابط و متطلبات المؤسسة التي أعمل فيها.
2	تقلد المناصب	21-22-32 24-25-26 27-28-35	- أشارك في الإجتماعات التي تعقدتها الإدارة - أتمتع بالصلاحيات الكاملة في منصبي .

- صدق وثبات مقياس الهوية الثقافية و تقلد المناصب :

الجدول رقم(6): معاملات الإتساق الداخلي **alphacrobach** لمقياس الهوية الثقافية و

تقلد المناصب

رقم العامل	تسمية المحاور	معامل ألفا كرونباخ
العامل 1	الهوية الثقافية	0.99
العامل 2	تقلد المناصب	0.98
معامل ألفا للمقياس 0.99		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن صدق و ثبات المقياس المعتمد كان عال جدا ، حيث قدر معامل **alphacrobach** بـ 0.99 ، وهذا يدل على أن أسئلة الإستمارة صيغت بشكل دقيق.

الإجراءات :

لقد إستغرقت دراستنا الميدانية حوالي شهر والتي أجريت بالمؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية أونيام بتيزي وزو وهذا عبر مراحل أساسية وهي:

في اليوم الأول، قمنا بجولة إستطلاعية إلى موقع الدراسة لمؤسسة الوطنية أونيام ، لمقابلة المدير والسماح لنا بإجراء دراستنا، و في اليوم نفسه تمت الموافقة عليها

اليوم الثاني، عدنا لزيارة الثانية للمؤسسة من أجل مقابلة المدير والحصول على بيانات والمعلومات المتعلقة بالمجال البشري والمكاني وظروف العمل و كذلك تزويدنا بالهيكل التنظيمي للمؤسسة أين تم توجيهنا. وتمكننا من الحصول على المعلومات المتمثلة في الهيكل التنظيمي، ومعلومات عامة حول نشأة المؤسسة و تطورها.

في اليوم الثالث : تم تصميم إستمارة جمع البيانات و عرضها وقياس صدقها وثباتها و توزيعها على المبحوثين

في اليوم الرابع: تم توزيع الإستمارة على المبحوثين على فترات متباعدة بحكم بصعوبة إيجاد العمال كونهم مناوبون .

في اليوم الخامس و الأخير من الدراسة الميدانية قمنا بإسترجاع الإستمارات الموزعة التي بلغ عددها 150 إستمارة ، ولم نفقد أية واحدة منها.

IV – التحليل الإحصائي وعرض نتائج البحث :

- عرض وتحليل الجداول البسيطة:

من المعلوم أنه أمام كثرة المعطيات وتعددتها يجد العقل الإنساني صعوبة في معالجة كل جزئياتها دفعة واحدة . وعليه ، فالحل المنهجي يكمن في أن يترك الإنسان جانبا الجزئيات ، و يركز إهتمامه في كل البحوث الإحصائية ، ومن شأنه أن يساعد الباحث على تلخيص أهم المعلومات التي تحتوي عليها المعطيات وهيكلتها ، بل ويوضح له ، في غالب الأحيان ، مسار التحليل الإحصائي و التقنيات الملائمة في مراحل البحث اللاحقة عند إختبار الفرضيات (لوصف ، 2006) .

الجدول رقم (7): يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات محور الهوية الثقافية.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
1	اللهجة هي دافع من دوافع تشكل و تكتل المؤسسة.	4.61	1.24
2	عاداتي وتقاليدي لا تتعارض مع ضوابط و متطلبات المؤسسة التي أعمل فيها.	5.21	1.21
3	خروجي عن عاداتي و تقاليد مجتمعي يؤكد تحضري ونجاحي.	2.95	1.52
4	أحافظ على هويتي الثقافية بانعزالي عن الثقافات الأخرى.	3.53	1.63
5	أجمع بين لغتي الأم و لغة أجنبية في تواصلتي مع الآخرين داخل المؤسسة.	5.67	1.10
6	أرى أن تعدد العادات والتقاليد يعيق العمل داخل المؤسسة.	3.15	1.24
7	يمكنني أن أثق فقط في الأشخاص المنتمين لعاداتي و تقاليدي داخل المؤسسة.	3.74	1.37
8	أهتم بعادات وتقاليد الآخرين.	4.00	1.51
9	أعتبر أن تعدد اللهجات و إختلافها أمر مزعج ومعرقل	2.53	1.28

		للعمل داخل المؤسسة.	
10	أنتقى إنتقادات حين أعترف بعاداتي و تقاليدي الخاصة داخل المؤسسة.	3.20	1.35
11	إستخدامي للهجة أخرى يزيد من شعوري بالإغتراب داخل المؤسسة.	3.78	1.05
12	أرتدي لباسي التقليدي في المؤسسة التي أعمل فيها دون مضايقات.	3.01	1.71
13	أتجنب بناء علاقات جديدة مع الأشخاص الغرباء عن ثقافتي و هويتي.	2.51	1.52
14	أجد أن لباس الرسمي أفضل لباس داخل المؤسسة.	3.92	0.73
15	لا أخجل من إظهار هويتي الثقافية بأدق تفصيلها.	6.23	1.09
16	أفضل استخدام لهجتي أثناء حديثي مع الآخرين لأنني أعتر بلغتي.	5.89	1.23
17	أحترم الخصوصيات الثقافية للموظفين الآخرين في المؤسسة.	6.46	0.74
18	أعتر و أفتخر بالمنطقة التي أنحدر منها.	6.88	0.32
19	أكره التفريق بين أبناء المجتمع على أساس أصلهم وهويتهم.	4.62	1.50
20	أحرص على التمسك بالزي التقليدي في المناسبات التي تنظمها المؤسسة.	4.06	0.80
محور الهوية الثقافية		4.29	1.21

تبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) أن توزيع أسئلة الهوية الثقافية غير إعتدالي نسبيا ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2,51 و 6,88 وهو ما يدل على وجود إختلاف نوعا ما في إختيارات إجابات المستجوبين، في حين تراوحت الإنحرافات المعيارية

بين 0,73 و 1,71 ، وهو ما يشير إلى تشتت ضعيف في نتائج أفراد العينة، وهذا يدل على أن إجابات المستجوبين كانت متقاربة .

جدول رقم (8): يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور تقلد المناصب داخل المؤسسة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	أشارك في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة.	6.05	0.96
22	أتمتع بالصلاحيات الكاملة في مناصبي.	3.72	1.32
23	أكلف الآخرين بالقيام بعملتي.	3.15	1.10
24	تشجعتني المؤسسة على إعطاء إقتراحاتي لتحسين الأداء العملي.	3.47	0.80
25	كان لسني دور في تقلدي لمنصبي الحالي.	3.15	1.45
26	كان لجنسي دور في تقلد منصبي الحالي.	3.85	0.60
27	ساهمت لهجتي بتقلد منصب عملي.	4.00	0.57
28	إذا تم تكليفي بمهمة خارج إطار صلاحيات منصبي فسأقوم بها.	4.07	0.77
29	أشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل فيها.	4.49	0.98
30	ميولاتي الثقافية جعلتني أتفوق في إدارة المنصب الحالي الذي أشغله.	4.03	1.24
31	أحضى بالقبول من طرف جميع عمال المؤسسة.	3.63	1.64
32	تحتترم مؤسستي هوية موظفيها مهما كانت .	4.47	1.36
33	قبول هويتي الثقافية من طرف المؤسسة يشعرنني بالرضا عن عملي.	4.60	1.28
34	قدراتي العلمية جعلتني أحتل مراتب عليا في تقلد منصبي الحالي.	3.67	1.49
35	إتقاني لعملي يزيد من فرص ترقيتي .	3.80	0.65
محور تقلد المناصب داخل المؤسسة		4.01	1.08

تبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) أن توزيع أسئلة تقلد المناصب داخل المؤسسة إعتدالي نسبياً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.15 و 6.05، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين 0.57 و 1.64، وهو ما يشير إلى تشتت ضعيف في نتائج أفراد العينة، أي أن إجابات المستجوبين كانت قريبة من بعضها البعض.

- عرض وتحليل الجداول المركبة :

الجدول رقم (9) : يوضح العلاقة بين السن و إرتداء اللباس التقليدي في المؤسسة.

المجموع	السن						
	من 45 سنة فما فوق	من 35 إلى 45 سنة	من 25 إلى 35 سنة				
41	12	20	9	التكرار	معارض بشدة	أرتدي لباسي التقليدي في المؤسسة التي أعمل فيها دون مضايقات	
100%	29.3%	48.8%	22%	%			
21	3	9	9	التكرار	معارض		
100%	14.3%	42.9%	42.9%	%			
35	9	15	11	التكرار	معارض		
100%	25.7%	42.9%	31.4%	%	قليلا		
19	5	8	6	التكرار	متردد		
100%	26.3%	42.1%	31.6%	%			
20	1	11	8	التكرار	موافق		
100%	5%	55%	40%	%	قليلا		
10	3	4	3	التكرار	موافق		
100%	30%	40%	30%	%			
4	–	2	2	التكرار	موافق		
100%	–	50%	50%	%	بشدة		
150	33	69	48	التكرار	المجموع		
100%	22%	46%	32%	%			

نلاحظ من خلال الجدول (9) أعلاه أن المستجوبون وهم عمال مؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية ، تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 45 سنة، و هذا راجع إلى الشروط القانونية التي تلتزم بها المؤسسة لتوظيف العمال و تنصبيهم ، إلا أن هناك درجة المعارضة و الرفض و كذلك التردد فيما يخص طرق اللباس التقليدية للعمال داخل المؤسسة وذلك حسب السن، فنجد فئة الأفراد أي العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 35 سنة ومن 35 إلى 45 سنة يقرون بالمعارضة و الرفض الشديد للباس التقليدي داخل المؤسسة وذلك بنسبة 48% مقارنة مع فئة السن من 45 سنة فما فوق فهي قليلة نوعا ما ، و ذلك بنسبة 29,3% من معارضتهم، ثم تليها الفئة التي عبرت بالموافقة و بالموافق قليلا حول طريقة إستخدام اللباس في المؤسسة ب 40% و 55% خاصة فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 45 سنة و هذا راجع إلى تمسكهم بهويتهم الثقافية و إنتماؤاتهم التقليدية ، و أخيرا هناك من أقروا بالتردد من الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 45 سنة بنسبة 30% و 40% أي نسبتهم متقاربة نوعا ما.

الجدول رقم (10) : يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و منطقة السكن لدى موظف مؤسسة أونيام.

المجموع	المستوى التعليمي					
	دراسات عليا	ليسانس	ثانوي			
18	5	3	10	التكرار	موافق	أعترز وأفتخر بالمنطقة التي أنحدر منها
100%	27.8%	16.7%	55.6%	%		
132	39	22	71	التكرار	موافق بشدة	
100%	29.5%	16.7%	53.8%	%		
150	44	25	81	التكرار	المجموع	
100%	29.3%	16.7%	54%	%		

نلاحظ من خلال الجدول (10) أن أغلبية الأفراد أي عمال المؤسسة (أونيام) تتبين مستوياتهم ما بين ثانوي و ليسانس و دراسات عليا وهذا حسب إحصائية المؤسسة ، ومن خلال متغير مستوى التعليمي تبين لنا أن فئة التي تعترز بمنطقتهم عبروا بالموافقة وذلك بنسبة 56% لثانوي و 16% لمستوى ليسانس و 31 % لمستوى دراسات عليا ، أما فئة الموافقة بشدة تظهر لنا بنسبة تتراوح ما بين 54 % لمستوى الثانوي و 16 % لمستوى ليسانس و 29.3 % لمستوى دراسات عليا و بهذا يتبين أن درجة الموافقة و الموافقة بشدة متقاربة فيما بينها و هذا ما يدل أن كلا من الفئتين تفتخر بمنطقتهم كونهم متمسكون بعاداتهم و تقاليدهم.

- دراسات علاقات الارتباط :

هناك طرق عديدة يمكن إعتماها لتفسير علاقات الارتباط بين مختلف المتغيرات ، وفي البحث الحالي إستخدمنا إرتباط pearson بهدف دراسة علاقة الارتباط بين المتغيرات البحث ، ويشير pearson إلى الارتباط يتراوح بين 0,01 ، وهي العلاقة المثالية 00 التي تعني أنه لا يوجد أي إرتباط وصولاً إلى 0.1 ، وهي العلاقة المثالية الموجبة ، و يشير الإيجاب و السلب في الارتباط إلى الزيادة و النقصان ، في أطراف الارتباط، فإذا كان هذا الارتباط موجب يعني أنه كلما زاد العامل الأول ، زاد العامل الثاني و العكس صحيح وهو مايسمى بعلاقة طردية في حين إذا كان الارتباط سالب فإن ذلك يشير إلى أنه كلما زاد العامل الأول نقص العامل الثاني و العكس صحيح، وهذا مايسمى بالعلاقة العكسية ، و إنطلاقاً من هذه المعطيات فمننا بإختيار العلاقات الموجودة في فرضيات البحث بإستخدام بيرسون pearson ، كما ذكرنا سابقاً.

- عرض نتائج الفرضية الأولى : (العلاقة بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام)

لتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين لهجة الموظف وتقلد المناصب لدى عينة الدراسة المقدرة ب 150 عامل في مؤسسة أونيام بتييزي وزو .

الجدول (11) : يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بتيزي وزو

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط (RP)	مستوى الدلالة
لغة الموظف	150	0.95**	0.01
تقلد المناصب	150		

من خلال الجدول رقم (11) يتضح لنا أن معامل ارتباط بيرسون بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام قدر ب 0.95^{**} وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام، أي أن لهجة العامل تؤثر في توظيفه في المؤسسة.

-عرض نتائج الفرضية الثانية: (العلاقة بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام)

لتتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب لدى عينة الدراسة المقدرة ب 150 عامل في مؤسسة أونيام بتيزي وزو.

الجدول (12): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بتيزي وزو

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط (RP)	مستوى الدلالة
عادات وتقاليد الموظف	150	0.99**	0.01
تقلد المناصب	150		

من خلال الجدول رقم (12) يتضح لنا أن معامل ارتباط بيرسون بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام قدر بـ 0.99 ** وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عادات وتقاليد الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام ، بمعنى أن العادات و التقاليد التي يمارسها الموظف قد تتداخل في توظيفه في المؤسسة من عدمه.

- عرض نتائج الفرضية الثالثة : (العلاقة بين المستوى التعليمي و تقلد المناصب داخل المؤسسة)

لتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين متغير المستوى التعليمي و تقلد المناصب لدى عينة الدراسة المقدرة بـ 150 عامل في مؤسسة أونيام بتيزي وزو .

الجدول (13) : يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين متغير المستوى التعليمي و تقلد المناصب لدى عمال مؤسسة أونيام بتييزي وزو

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط (RP)	مستوى الدلالة
تقلد المناصب	150	0.98**	0.01
متغير المستوى التعليمي	150		

من خلال الجدول رقم (13) يتضح لنا أن معامل ارتباط بيرسون بين المستوى التعليمي وتقلد المناصب داخل المؤسسة قدر ب 0.98^{**} وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و تقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بولاية تيزي وزو. أي أن المستوى التعليمي يتداخل في توظيف الموظف من عدمه في المؤسسة و هي نتيجة منطقية.

- عرض نتائج الفرضية الرابعة : (العلاقة بين السن وتقلد المناصب داخل المؤسسة)

لتتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين متغير السن و تقلد المناصب داخل المؤسسة لدى عينة الدراسة المقدرة ب 150 عامل في مؤسسة أونيام بتييزي وزو.

الجدول (14): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السن وتقلد المناصب لدى

عمال مؤسسة أونيام بتييزي وزو

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط (RP)
متغير السن	150	- 0.12
تقلد المناصب	150	

من خلال الجدول رقم (14) يتضح لنا أنه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السن و بين تقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام قدر ب -0.12 ، وبالتالي الفرضية القائلة "بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السن وبين تقلد المناصب داخل المؤسسة "لم تتحقق، إذ لا توجد علاقة بين متغير السن وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام بولاية تيزي وزو، هذا يعني أن الموظفين متنوعون في فئتهم السنوية فقد يتوظف الصغير و الكبير في السن على حد سوا .

V – مناقشة نتائج البحث:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين لهجة الموظف وتقلد المناصب داخل مؤسسة أونيام ، وهي نتيجة قد تكون منطقية نظرا إلى أنه هناك بالطبع فائدة لفهم لغة العمال في مكان العمل . إن الهوية الأولى لأية أمة من أمم الأرض تكمن في لغتها. وإستنادا إلى عمال مؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، في الحقيقة أن اللهجة ببساطة هي الوعاء الذي يجتمع فيه كل شيء من قيم وعادات وتراث و أصول وكذا التجارب والخبرات، وعند إهتزاز أو ضعف للهجة، تكون المحصلة في المجمل هزة عنيفة لجميع تلك القيم ، فاللهجة في هذه المؤسسة مفتاح التواصل بين العمال، وهي الوسيلة التي من خلالها يتم الحفاظ على ثقافة العمال وكذا هوية المؤسسة. وبالتالي للهجة هنا ليست مجرد حروف تنطق بل وراء هذه الحروف أفكار و معاني تمكن الأفراد من الإتصال ببعضهم البعض وإيصال ما يريدونه وما يشعرونه به من خلال اللغة.

إن المؤسسة أونيام تستعمل خليط من اللهجات فموظفيها يتحدثون غالبا باللغة القبائلية والفرنسية و أحيانا العربية أثناء العمل و لهذا فمن المهم أن يكون العامل في هذه المؤسسة يتحدث بهذه اللهجات حتى يسهل ذلك من سيرورة العمل الذي يقوم به. فمن خلال اللغة يستطيع المدير مثلا إيصال أفكاره وخبراته التوظيفية للموظفين من أجل ترسيخها وتطبيقها على أرض الواقع، فمن دون اللهجة من غير الممكن التواصل بين العمال ومروؤسيهم ، ومن غير الممكن أيضا تنصيب و تقلد المناصب داخل المؤسسة، كما أنها تستخدم في كافة المجالات، فهي نقطة إنطلاق وتواصل لكل مؤسسة إقتصادية أو إجتماعية أو سياسة ، فهناك عدة مهن ترتكز بشكل أساسي على اللغة كمهنة المحاماة و الإعلام مثلا، فإنقان للهجة و تعددها تمكن الموظف من التعرف على أهم القوانين والمعلومات المرتبطة بالوظيفة التي يعمل بها . وفي الأخير تعتبر اللهجة أحد الثوابت في الهوية فهي تؤصل

و تحمي الخصوصية الثقافية، وتعزز من التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع. ، هذا ما تؤكد نتائج الفرضية الأولى.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

كما سبق وأن ذكرنا فإنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عادات وتقاليد الموظف، وتقليد المناصب داخل مؤسسة أونيام ، أي أن تقاليد و عادات الفرد تعتبر عنصرا مهم في تقلده بلمناصب ، وإستنادا إلى العينة المدروسة من عمال مؤسسة أونيام المختصة في الصناعة الكهرومنزلية، إستطعنا أن نرصد أثار إيجابية لعادات و تقاليد في مناصب العمل ، حيث أن العادات و التقاليد داخل المؤسسة تساعد على خلق روابط قوية بين الموظفين الذين يعتبرون أنفسهم كشخص واحد ويساعدهم ذلك على شعور بالرضا أمام الآخرين، مما يسهل قبول وظيفتهم و الإجتهد فيها.

فالعادات والتقاليد تشمل مختلف الإرتباطات الإجتماعية والسلوكية، لذا يجب على الموظفين إحترام عادات وتقاليد المجتمع التنظيمي، كما يتعين أيضا على الموظف إحترام إتجاهات وأفكار الآخرين سواء في طريقة إرتداء اللباس أو طرق الإحتفال بأعيادهم، فالقدرة على فهم معتقدات الآخرين وممارستهم وإحترامها تجعل الفرد أكثر قدرة على بناء علاقات منسجمة مع الآخرين ، إذ يساعد الإنفتاح في وضع الخلافات جانبا والمضي قدما كما أنها تقوم بتقوية الروابط بين الموظفين داخل المؤسسة دون عنصرية و إقصاء.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

أكدت نتائج الفرضية الثالثة وجود علاقة إرتباط بين متغير المستوى التعليمي للموظف و تقلد المناصب داخل المؤسسة، بحيث يملك المستوى التعليمي دورا في ترقية المؤسساتو ارتفاع نسبة نجاحها، فكلما إرتفع المستوى التعليمي لدى الموظفين كانت الأرباح و الإنتاجية، حيث يساعد التعليم المؤسسات على النمو إقتصاديا لأنه يتعلق بالحصول على المعرفة و القدرة على الإلتحاق بأعلى المناصب.

نقصد به كافة الشهادات التي يتحصل عليها الفرد عليها طيلة المشوار الدراسي، فهي قضية مهمة لأنه لا تزال نظرة المجتمع أو حتى نظرة أغلب المؤسسات تهتم بالشهادة الجامعية كمؤهل أساسي في التوظيف، لأنها تعطي لمحة عن الشخص أنه ذو ثقافة وإلتزام وقدرة على التعلم، رغم أنه في بعض الشركات العالمية الضخمة مثل شركة "قوقل" Google حاليا تعتمد على الدورات التكوينية في عملية التوظيف ولا تهتم بالمستويات التعليمية كالشهادات الدراسية. ولكن في الجزائر مازلت المؤسسات تهتم بالشهادات في توظيفها للموظفين وحتى القانون يدعم هذه الفكرة.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

والتي مفادها لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين السن وتقلد المناصب داخل المؤسسة ، إستنادا الى عينة عمال مؤسسة أونيام أن السن عنصرا مهما في قبول المتقدمين للوظائف داخل المؤسسة بحيث يحتسب السن بناء على عناصر معينة، لكنه في أغلب الوظائف يبقى وسيلة لضمان إستفادة المنشأة من التدريب و التعليم الذي تقدمه لموظفيها لأطول فترة ممكنة.

فحسب العينة المدروسة لم يحمل السن أهمية كبيرة في تقلد المناصب، فالموظفين في هذه المؤسسة كانوا في فئات سنية مختلفة منهم الشباب و الكبار في السن إلى غير ذلك و حتى

بالنسبة للمناصب الأعلى أحيانا تقلدها شباب صغير في السن، حيث أن المؤسسة لم تكن تركز على السن كشرط في ترقية الموظفين إلى مناصب أعلى أو في منحهم مناصب أعلى إلى غير ذلك و هذه النتيجة قد تعتبر منطقية نوعا ما بحكم أن القانون الجزائري لا ينص في أي مادة من مواده على حرمان مثلا الشخص الكبير في السن من التوظيف أو تحديد فترة معينة لقبول الموظفين في العمل إلا في إستثنائات معينة .

VI - خلاصة:

خلاصة:

تناول هذا البحث موضوع الهوية الثقافية و علاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة و تحديدًا مؤسسة أونيام بتيزي وزو، فالهوية مفهوم إشكالي، نظرًا لأنها تملك أبعاد شائكة ومتداخلة فيما بينها تتصل بالحقل الفلسفي والمعرفي والسياسي والتاريخي، علاوة على ذلك هناك عوامل أخرى تتفاعل مع الهوية، كاللغة، العادات والتقاليد الإيديولوجيا، التراث، الدين، الجنس، السن، بحيث يقف المجتمع أمام معادلة متحركة، تنتج نفسها بنفسها، وتعيد ترتيب أولوياتها والسبب يعود إلى طبيعة الهوية والثقافة المتغيرة خصوصًا في مرحلة العولمة المعاصرة التي فرضت على هذا العالم ألوانًا متنوعة من التحولات والمتغيرات الكمية والنوعية المتسارعة، وبالتالي فإن فهم وإستيعاب مفهوم الهوية الثقافية أو تعريفها بصورة محددة تختلف من دراسة إلى أخرى ومن نموذج لمجتمع بشري لآخر، ومن حضارة لأخرى، وهذا أدى إلى بروز عدة إستراتيجيات ونظريات تختلف فيما بينها، إلا أنها تشترك في الإطار العام على أن الهوية الثقافية ليست شيء منجزًا ونهائيًا مغلقًا على ذاته، وإنما هي إمتداد وإنتماء، وأيضًا هي قيم و خصائص قابلة للتطور والتحول من زمن لآخر حسب المستجدات، وقد إرتبط هذا المفهوم أي الهوية الثقافية في الآونة الأخيرة بعملية تقلد المناصب داخل المؤسسة، حيث أصبح من أهم المواضيع التي تلقى إهتمامًا بالغًا على مستوى إدارة الأعمال والمؤسسات.

كما تسعى المنظمة للحصول على مواردها البشرية من خلال عملية الإستقطاب التي تقوم بها والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المترشح لشغل المناصب الشاغرة عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، دون مراعاة الجوانب الخفية للعامل وإنتماؤه الثقافية. وقد حاولنا من خلال البحث الحالي تناول هذا الموضوع والبحث في هذه العلاقة الشائكة بين الهوية الثقافية للموظف وتقلده المناصب،

وتوصلنا إلى نتائج مختلفة نتمنى أن تفيد الطلبة والباحثين مستقبلاً، وأن تشكّل قاعدة لدراسات مستقبلية.

VII - قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أبو أصبع و آخرون 1997 م في بدر بن جويعد وآخرون العولمة الثقافية و أثرها على هوية الشاب السعودي مدينة الملك عبد العزيز للعلوم و التقنية 2007 ص40.
- 2- أبو بكر مصطفى محمود أبو بكر ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل تحقيق الميزة التنافسية دار الجامعية ، الإسكندرية 2004 ، ص 78 - 79 ص96 ، ص97
- 3- إسماعيل علي سعيد، التربية السياسية للأطفال، القاهرة دار السلام 2008 ، ص 84
- 4- أكرم عبد الحميد الصريرة ، العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس و الفوسفات المساهمين العامتين الأردنية- دراسة مسحية ، مؤتة للبحوث و الدراسات المجلد 18 - العدد 4 ، الأردن ، 2003، ص197 .
- 5- أليكس ميكشلي الهوية تر : علي وطفة، دار الوسيم للخدمات الطباعة ، دمشق م1 ، 1993، ص7 ، ص15 ، ص16 ، ص17 ، ص18، ص19، ص20 ، ص21 ، ص22 .
- 6- أمل مصطفى عصفور ، قيم و معتقدات الأفراد و أثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2008 ، ص65 ، ص68 ، ص80.
- 7- أنس قاسم جعفر ، الوطنية العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2007 ، ص49 ، ص53 ، ص54 ، ص64 ، ص65.
- 8- أنس قاسم جعفر محمد ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1984 ، ص32 ، ص33
- 9- البازعي سعد ، شرقان للرؤية العولمة و الهوية و التفاعل الثقافي ، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء ، المغرب ، ط1 ، 2005 ، ص38

- 10- بلوط حسن إبراهيم ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، ص 123
- 11- بن الحبيب عبد الرزاق ، إقتصاد و تسير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000 ، ص29
- 12- بن نعمان أحمد: الهوية الوطنية: الحقائق والمغالطات دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر ، الجزائر ، د، س ، ط ، ص 23 ، ص25
- 13- البهوشي عبد العزيز ، التعليم و إشكالية تأصيل الهوية ، القاهرة ، عالم الكتب 2014 2015 ، ص 40
- 14- ثناء الضبع ، تعزيز الهوية ، لدى طلبة المدارس في ضوء تدعيات العولمة ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العشرين بعنوان ، مناهج التعليم و الهوية الثقافية.
- 15- جارت مורجان ، ترجمة : محمد منير الأصبحي ، نظرية المنظمة المبدعة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 2005 ، ص232 ، 233
- 16- جمال الدين سامي ، التنظيم الإداري للوظيفة العامة ، الدار الجامعية الجديدة للنشر، القاهرة مصر 1900 ، ص 149 ، ص 115 ، ص158
- 17- جمال الدين محمد ابن مكرم ، ابن منظور ، لسان العرب ، دار صادر ، بيروت ، لبنان، دط ، 1863 ، 2008 ، ص 115
- 18- جودة صالح أحمد اليد ، الصلاحية الأدبية و العلمية و الجسامية للتعين في الوظائف العامة ، دراسة مقارنة ط1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 2008 ، 2009 ، ص 115 ، ص118 ، ص 119 ، ص865 ، ص 819 ، ص 499 ، ص 411 ، ص 507 ، ص 433 ، ص480
- 19- حامد خالد ، مدخل إلى علم الإجتماع ، جسور للنشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2008 ، ص 168

- 20- حبّيش فوزي ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين المطبعة البولية ، بيروت لبنان 1986 ، ص 76 ، ص78
- 21- حسونة فيصل ، إدارة الموارد البشرية ط1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2008 ، ص 65
- 22- حمدي أمين ، عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفين الدولة (أصولها ، أساليبها ن إصلاحها الطبقة الثالثة)، إدارة الفكر العربي ، القاهرة 1990 ، ص 283
- 23- حمدي أمين ، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1966 ، ص58
- 24- حمود ماجدة ، إشكالية الأنا و الآخر ، نماذج ، روائية عربية ، عالم المعرفة دولة الكويت ، د ، ط ، 2013 ، ص15
- 25- خاطر شريف ، يوسف حلمي ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر 2006 ، 2012 ، ص 55
- 26- خضر مجد ، عناصر الهوية الثقافية و مستوياتها ، 27 أبريل 2017 ، ص 266
- 27- الخفاجي نعيمة ، ثقافة المنظمة ، دار البازوري ، 2009 ، ص 21 ، ص 22 ، ص 60 ، ص 414
- 28- الخلائية، محمد علي، القانون الإداري، ط1، الجزء الثاني دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ص212، ص 40، ص50، ص54، ص55، ص58، ص60، ص 62 .
- 29- خلف السكارنة بلال ، أخلاقيات العمل ، دار المسير الأردن ، 2009 ، ص 358
- 30- خليل نوري مسيهر العاني ، الهوية الإسلامية في زمن العولمة الثقافية ، مركز البحوث و الدراسات الإسلامية العراق بغداد ، ط 1 ، 2009 ، ص 41 ، ص43

- 31- دادي عدون ، عبد الله قويدر الواحد ناصر ، مراقبة و الأداء في المؤسسة الإقتصادية، المؤسسة العمومية بالجزائر ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 2010 ، ص 190
- 32- ديف فرنسيس ، مايك و دكوك ، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان ، القيم التنظيمية، معهد للإدارة العامة الرياض ، 1995 ، ص 17
- 33- الدين فتحي ناصف حسام ، نظام الجنسية في القانون المقارن ، دار النهضة العربية، القاهرة ، عالم الكتب 2007 ، ص 276 .
- 34- الذنبيات ، محمد جمال ، الوجيز في القانون الإداري ، ط1 دار الثقافة للنشر التوزيع عمان - الأردن 2003 ، ص 299 ، ص 300 .
- 35- راوية حسن ، مدخل إستراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية 2011 ، ص 121
- 36- رسلان ، أنور أحمد ، الوسيط القانوني الإداري الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر 1997 ، ص 111 ، ص 139 ، ص 151 ، ص 154
- 37- رضا شريف ، الهوية العربية الإسلامية و إشكالية العولمة عند الجابري ، 2011 ، ص 16.
- 38- الزعبي ، خالد سمارة ، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الهاشمية الأردنية، ط2 دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 1993، ص 195، ص 196، ص 201 .
- 39- زينب علي محمد علي ، الهوية الثقافية و الطفل المصري ، مؤتمر ثورة 25 يناير ومستقبل التعليم في مصر ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة يونيو 2011 ، ص 163.
- 40- سالم رتيبة ، التوظيف دراسة مقارنة بين الخطوط الجوية الجزائرية وديوان الترقية و التسيير العقاري، 1997 ، ص 4.

- 41- سعد غالب ياسين ،الإدارة الدولية ، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، عمان 2007 ، ص 238.
- 42- الشاوي صلاح ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية 1999 ، ص12.
- 43- ضياء الدين زاهر، اللغة ومستقبل الهوية التعليم نموذج مكتبة الإسكندرية، وحدة الدراسات المتكاملة ، 2017 ، ص 29.
- 44- الظاهر ، خالد خليل ، القانون الإداري دراسة المقارنة ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطباعة ، عمان - الأردن ، 1993 ، ص206 ، ص213 ، ص 214 .
- 45- عبد الرؤوف عطية محمد ، التعليم و أزمة الهوية ط 1 مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، مصر 2009 ، ص 44 ، ص 46 ، ص 47 ، ص 48 ، ص 151 ، ص 152.
- 46- عبلة أحمد عابدين ، دراسة في سيكولوجية الملابس ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 ، ص 128 ، ص 132
- 47- عقيلي عمر وصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي) الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع عمان ، الأردن 1997 ، ص 18
- 48- علي نصر محمد ، رؤية مستقبلية لتفصل دور مناهج التعليم في الحفاظ على الهوية الثقافية في مواجهة العولمة ، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العلمي العشرين، مناهج التعليم والهوية الثقافية ، منعقد في دار الضيفة ، جامعة عين الشمس 31 يونيو 2008 ، ص 1158
- 49- عمارة محمد ، مخاطر العولمة على الهوية الثقافية ، دار النهضة مصر للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ط1 ، 1999 ، ص 61
- 50- عمر و عدنان ، مبادئ القانون الإداري وسائل تنفيذ النشاط الإداري ، المطبعة العربية الحديثة القدس فلسطين سنة 2010 ، ص 206

- 51- عمر وعدنان ، شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني العام 1998 ، ر.م الله ، فلسطين ، الحق ، 1999 ، ص 24 ، ص 25 ، ص 26
- 52- عوايدي عمار ، الأساس القانوني ، لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1982 ، ص 39
- 53- عوض عامر السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة الأردن ، 2008 ، ص 80
- 54- الفاعوري رفعت عبد الحليم ، إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارة القاهرة ، 2005 ، ص 205.
- 55- فايز سامي العزاوي ، ثقافة منظمات الأعمال المفاهيم و التطبيقات معهد الإدارة العامة الرياض ، 2009 ، ص 103 ، ص 102 ، ص 112 ، ص 169
- 56- القريوتي قاسم محمد ، نظرية المنظمة و التنظيم دار وائل الأردن ، 2000 ، ص 286 ، ص 287.
- 57- كنعان نواف ، القانون الإداري ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن 2007 ، ص 53 ، ص 57 ، ص 58
- 58- كنعان نواف ، القانون الإداري ، ط 1 ، دار العلمية و الدولية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان الأردن 2003 ، ص 58 ، ص 59 ، ص 65 ، ص 69 ، ص 70
- 59- كنعان نواف ، القانون الإداري الوظيفة العامة القرارات الإدارية ، العقود الإدارية الأموال العامة ، الطبعة الأولى ، الإصدار الخامس ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان 2007 ، ص 39
- 60- الكوخي محمد 2014 ، سؤال الهوية في شمال إفريقيا و الإنصهار في واقع الإنسان ولغة و الثقافة و التاريخ ، إفريقيا الشرق الدار البيضاء ، المغرب ، ص 220 ، ص 221
- 61- كيلي هانوت ، الهوية الاجتماعية ، دار النشر لمكتبة العبيكات الطبعة العربية الأولى 1430 هـ ، 2009 ، خالد بن عبد الرحمان العوض ص 10

- 62- لوران بلان ، الوظيفة العامة ، ترجمة ، أنطوان عبدون ، الطبعة الأولى ، مطبعة عويدات ، بيروت 1973 ، ص 48
- 63- مازن ليلو ، القانون الإداري الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، القاهرة ، مصر 2005 ، ص 239
- 64- ماهر أحمد إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع ، مصر 2004 ، ص 141 ، ص 172
- 65- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي ، القاموس ترجمة نعيم العرقسوسي ، مؤسسة الرسالة ، للطباعة و النشر و التوزيع ، ط8 ، 2005 ، ص 1347
- 66- محسن منصور العالي ظاهر ، وائل محمد صبحي إدريس الإدارة الإستراتيجية ، منظور متكامل ، دار وائل للنشر 2007 ، ص 296
- 67- مسلم محمد، الهوية في مواجهة الاندماج ، دار قرطبة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 101 ، ص 111 ، ص 155 ، ص 138 ، ص 142
- 68- المنجد في اللغة و الإعلام ، الطبعة 24 ، دار الشرق لبنان 1973 ، ص 265 .
- 69- منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة تخطيط القوة العاملة ، وكالة المطبوعات الكويت، 1975 ، ص 95
- 70- همشري عمر أحمد ، مدخل إلى تربية ، التنشئة الإجتماعية ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، 2003 ، ص 191
- 71- ولد خليفة محمد العربي، 2003، المسألة الثقافية و قضايا اللسان ، و الهوية دراسة في مسار الأفكار و علاقتها باللسان و الهوية و متطلبات الحادثة والخصوصية و العولمة و العالمية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ص 178
- 72- يوسف فصل حسن ، الشلوخ أصلها ووظيفتها في السودان ، واد النيل الأوسط ، دار الجامعة الخرطوم للنشر 1976 ، ص 24 ، ص 55 ، ص 53

ثانيا : الأطروحات و المذكرات العلمية :

- 73- بن سعد المريع، القيادة الإستراتيجية ، و دورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية ، دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوزات المدينة العامة لدفاع المدني ، أطروحة ، مقدمة لنيل درجة الدكتوراه الفلسفية في العلوم الأمنية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية جامعة الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية الرياض، 2008 ، ص52
- 74- بوراس شافية ، سياسية التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العلمية في الجزائر خلال الفترة 2005 ، 2007 ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، ص2008 ، ص10
- 75- الثنوني إبراهيم عبد الكريم ، أثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية بالتطبيق على المؤسسة العيادية للتعلم الفني و التدريب المهني ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير إدارة الأعمال ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الإقتصاد و الإدارة ، المملكة العربية السعودية ، 2009 ، ص 12
- 76- طاوس وازي، 2012- 2013 ، اضطراب الهوية الشخصية و الإجتماعية و السلوك الإنتحاري بولايي تيزي وزو ، ورقة ، أطروحة لنيل شهادة دكتور ، علوم في علم النفس علوم التربية ، جامعة الجزائر، الجزائر ، ص 98 ، ص 101
- 77- قریش عبد القادر، دراسة سياسية التوظيف و تكاليفها في الجزائر ، رسالة ماجستير فرع تسيير 1997 ، ص 18
- 78- مازية حاج علي ، الهوية و سرد آخر في روايات خسان كثاني ، رسالة دكتوراه، إشراف جمال مباركي ، جامعة بسكرة ، 2016-2017 ، ص13

- 79- معزوزي عتيقة ، 2020 ، أليات تشغيل الهوية المهنية لدى عمال شبه طبي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية أطروحة دكتورة منشورة في العلوم الإجتماعية، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر ، ص 42 ، ص43
- 80- هدى بنت محمد سويلم الصالحي ، واقع التعليم الأجنبي و تداعياته على الهوية الثقافية للطلاب ، دراسة ميدانية بمنطقة القصيم ، رسالة ماجستير ، القصيم ، 2018 ، ص24

ثالثا : المجالات و الدوريات و ملتقيات:

- 81- إصدارات بريك الجودة الشاملة ، دليل المتكامل للمفاهيم و الأدوات ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، 2008 ، ص107 ، ص 110
- 82- أيسم سعد محمدي محمد ، تعزيز الهوية الثقافية العربية في مدارس التعليم الأجنبي لدراسة ميدانية ، مجلة العلوم التربوية ، القاهرة ، 4 ، ج 1 أكتوبر 2018، ص 61 ، ص 58 ، ص59 ، ص60
- 83- بالغيث سلطان ، تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب ، جامعة تبسة مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية 2011 ، ص 350
- 84- براهيمية صونية 2018 ، الهوية التنظيمية و أليات تفصيلها في المؤسسة المجلد 15، العدد 27 ، مجلة العلوم الإجتماعية جامعة سطيف 2 الجزائر ص 195
- 85- بودبزة ناصر شوقي الشاذلي 2011 ، مقومات و تشكل الهوية الوطنية الجزائرية من خلال مكتسبات التلميذ ، دراسة ميدانية ، على عينة من تلاميذ ولاية ورقلة ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، عدد خاص الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الإجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ص 131
- 86- بوشرمة سامية 2018 ، الهوية المهنية بين الواقع و التصورات الإجتماعية العدد 68 ، مجلد العلوم الإسلامية و الحضارة ، جامعة سكيكدة الجزائر ص 348

- 87- جوادي هنية ، السرد وتشكيل الهوية في رواية "البحث عن العظام" الطاهر جعوت،
جامعة محمد خيضر الجزائر ، مجلة مخبر البحوث في اللغة العربية و الأدب
الجزائري العدد الثالث عشر 2017 ، ص 88
- 88- حامد خالد ، النسق المجتمعي و أزمة الهوية ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،
جامعة تبسة ، الجزائر 2011، ص339
- 89- دعاء محمد أحمد إبراهيم ، توزيع الإجتماعي لتعليم و تشكيل الهوية الثقافية ، دراسة
نقدية سوسيولوجيا التعليم المصري ، مجلة علوم التربية ، القاهرة ، ع (4)، ج (2)،
أكتوبر 2017 ، ص 7
- 90- الراشيد عادل محمود ، الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال الأردنية إستخدام
منهجية هوستد ، المستندة إلى إدراك العاملين للممارسات العمل ، أبحاث اليرموك ،
مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، مجلد 20 ، العدد 3 ، الأردن ، 2004 ، ص
89 ، ص90
- 91- الريعاني أحمد ، إتجاهات طلبة التعليم ، مابعد الأساسي بسلطنة عمان نحو الهوية
الوطنية ، مجلة الدراسات التربوية و النفسية ، جامعة السلطات ، قاموس ، مج 11
يناير 2018 ، ص 1 ، ص17
- 92- شرفي رحيمة ، هوية الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة ، جامعة قصدي مريح ،
ورقلة (الجزائر) ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، العدد 11 ، جوان 2013 ،
ص193
- 93- الشراوي علي موسى ، الهوية الثقافية ، لطلاب كلية التربية في ضوء التحديات
المعاصرة ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، 2004 ، ص 1 ، ص 47 ، ص 94
- 94- العريقي منصور محمد ، الثقافة التنظيمية ، ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين
، دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية ، المجلة الإيرانية في
إدارة الأعمال ، المجلد 5 ، العدد 2 ، الأردن ، 2009 ، ص 142

95- الفراج أسامة ، نموذج مقترح بخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في المؤسسات القطاع العام في سورية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 27، العدد الأول ، المعهد العالي للتنمية الإدارية ، جامعة دمشق سورية 2011 ، ص 166

96- فرحان أمل حمد ، الثقافة التنظيمية ، وتطوير الإداري في مؤسسة القطاع العام الإداري ، دراسة تحليلية ، المجلة الأردنية العلوم التطبيقية و العلوم الإنسانية ، المجلد 6 العدد 1 ، الأردن 2003 ، ص 16

97- محمد كريمة كريمة ، اللغة و الهوية مجلة الأدب ، جامعة الملك سعود مج 28 ، 2 يناير 2015 ، ص 51 ، ص 74

98- منتدى الجامعي ، مقارنة الهوية الوطنية سوسيلوجيا ، د ، على عبد الكاظم الفتلاوي، العدد الرابع ، مجلة علمية فصيلة تصدرها ، كلية الأدب بني وليد 2012 ، ص 128 ، ص 129

99- هاني محمد يونس ، دور التربية لحفاظ الهوية الثقافية في المجتمع العربي ، مجلة كلية التربية ، جامعة بانها ، مج ، (19) ، ع (98) ، 2009 ، ص 128 ، ص 164

رابعا : المواقع الإلكترونية :

100- أحمد كافي ، الدين و أثره في فكر بن بني نقلا عن الموقع وتاريخ الزيارة

www. Binabi.net :22:00 الساعة 15،03،2022

101- بولشغب حكيمة، تحديات الهوية الثقافية العربية في ظل العولمة نقلا عن الموقع:

وتاريخ الزيارة: 2022 ، 02 ، 18 على الساعة 14:15

102- عباس الجراري دس ، الهوية الوطنية و الحموية نقلا عن الموقع وتاريخ الزيارة

2022 ، 04 ، 28 الساعة 23:30

103 - عربي البيروني مصادر تشكيل الهوية الثقافية نقلا عن الموقع وتاريخ الزيارة:

2022-03-05 14:30 الساعة [Https://e3arbi.com/ sociology](https://e3arbi.com/sociology)

104- نقلا عن الموقع::

تاريخ الزيارة :16-05-2022 على الساعة 18:30

105-نقلا عن الموقع : [www. Djelfa -info .com](http://www.Djelfa-info.com)

تاريخ الزيارة: 19-07-2022 على الساعة 19:40

106- نقلا عن الموقع: ([www.Edu45.ahlamontada .com](http://www.Edu45.ahlamontada.com))

تاريخ الزيارة :28-06-2022 على الساعة 15:00.

خامسا: قوانين و التشريعات :

107- القانون الفرنسي الصادر في 19 نوفمبر 1946 .

108- المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 .

109- المرسوم رقم 503/62 المؤرخ في 19 جويلية 1962 .

110- المرسوم رقم 503-62 كما صدر في نفس التاريخ أي في 19 جويلية 1962
المرسوم 502/62.

111- إصدار الأمر رقم 62-40 بتاريخ 1962 .

- 112- المادتين الثانية و الثالثة من المرسوم رقم 157/62 في 31 ديسمبر 1962 .
- 113- المادة الأولى من القانون رقم 157/62 .
- 114- إصدار الأمر رقم 133/66 بتاريخ 1966/06/02 .
- 115- الدستور 1963 الدولة ببناء ديمقراطية إشتراكية .
- 116- 02 جوان 1966 إصدار الأمر 133/66 الذي أقر نظام المسار المهني.
- 117- إصدار الأمر رقم 133/66 ظهرت فيه حدود تطبيق أحكامه ،
- 118- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978،
- 119 - القانون رقم 12-78 ، 1978 ، ص 724 .
- 120- في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- 121- مادة الخامسة على تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف المرسوم رقم 59-85 ، 1985 ، ص 334
- 122- المرسوم رقم 59/85 كفايات التوظيف الخارجي .
- 123- المرسوم رقم 59/85 قائلا : أن خضوع أعوان المؤسسات والإدارات العمومية إلى المرسوم رقم 85 كتعبير عن الدولة المستخدمة و الذي كان من قبل يخضع إلى القانون، لم يعد كذلك منذ 1985 ، في حين ينص دستور 28 نوفمبر 1996 على إختصاص التشريع.
- 124- إصدار الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية بإصدار الأمر رقم 06 مواجهة الرهانات المستقبلية.

- 125- المرسوم رقم 59/85 وقته لأنه صدر في عصر الإقتصاد الموجه .
- 126- إصدار رقم 03-06 الذي أقيت على عاتقه ضرورة إحتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية و معالجة الإختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية بدا من مجال تطبيقه مروراً بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية وصولاً إلى إنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية.
- 127- في قانون الجنسية الأردني رقم "6" لسنة "1954".
- 128- قرار لوزير الدولة للتنمية الإدارية رقم(2) لسنة 1979 .
- 129- القانون رقم (26) لسنة 1975 .
- 130- القانون رقم (283) لسنة 1960 .
- 131- القانون رقم (66) لسنة 1962 .
- 132- المادة 23 من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة .
- 133- المادة (143) من قانون الجنسية الفرنسية .
- 134- القانون رقم(47) لسنة 1978.
- 135- وصدر فعلاً قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم(1) لسنة 1979 بشأن توظيف الخبراء الوطنيين ورقم (2) لسنة 1979 بنظام توظيف الخبراء الأجانب ، بينما أعطت المادة الحادية عشره من القانون رقم (48) لسنة 1978 بشأن العاملين بالقطاع العام، هذا الإختصاص لمجلس إدارة شركة القطاع العام.
- 136- المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني .

137- المادة(43) من النظام أنه يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون أكمل الثامنة عشرة من عمره بموجب البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات، أما إذا كان يوم ولادته غير معروف إعتبر من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثاني للسنة التي ولد فيها .

138- القانون المصري رقم (21) لسنة 1951 .

139- القانون رقم (58) لسنة 1971 .

140- المادة(24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998 .

141- المادة 23 على ما يلي: تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين والجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفا للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف. جوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو إخوانهم أو أخواتهم القائمين بأعمالهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط تلك الوظائف.

142- المادة 2: الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي لسنة 1988 .

143- المادة (24) :من الفقرة 4 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم(4) لسنة 1988

144- في المادة (171) :من النظام أن الموظف يعزل من الوظيفة في أي حالة من الحالات وليس الحصر، إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة وإستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة.

145- المادة 25: قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

146- المشرع الليبي في المادة 132 من قانون الخدمة المدنية إلى المؤهلات العلمية اللازمة في المرشح للتعيين في الوظائف العامة وهي شهادة حفظ القرآن الكريم شهادة التعليم العالي أو الجامعي فما فوقها شهادة التعليم الثانوي أو ما يعادلها شهادة مراكز التلمذة الصناعية ومراكز التدريب الفني الشهادة الإعدادية العامة أو ما يعادلها ،الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها، بما في ذلك الشهادة المعادلة التي تمنح لمن جاوز سن الإلزام.

147- في القانون رقم (21) لسنة 1951.

148- المشرع المصري في القانون رقم (47) لسنة 1978.

149- المادة (21) :على أن المؤهلات العلمية والأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا إن لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شؤون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكيل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكلية والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علميا كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية.

150- القانون رقم (47) لسنة 1978.

151- القانون المصري "127" لسنة 1980 .

152- القانون 76 لسنة 1973 .

153- المادة(58) من القانون رقم (55) لسنة 1955 .

154- المادة (39) من القانون الجديد للخدمة العسكرية والوطنية رقم (127) لسنة 1980 على حكم مماثل وإن كانت قد جعلت الإلتزام من الثامنة عشر بدلا من التاسعة عشر .

155- المادة 58 :مكرر لقانون الخدمة العسكرية والوطنية لسنة 1955 .

156- من القانون رقم 127 لسنة 1980 .

157- المادة "45" من القانون "127" لسنة 1980 .

158- القانون رقم (127) لسنة 1980 .

159- من القانون رقم (76) لسنة 1973 والمعدل بالقانونين رقمي (98) لسنة 1975، و(19) لسنة 1977 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراجع التعليمية .

160- المشرع المصري في المادة (16) من قانون الجنسية .

161 - المواد 66، 67، من قانون الخدمة المدنية في فلسطين أن المشرع الفلسطيني لم يحظر على الموظف العام الاشتغال بالأمر السياسية ، ولإلتواء للأحزاب السياسية، لكنه بالمقابل يفرض على الموظفين تجنب المواقف التي تؤثر في نزاهتهم عند مباشرتهم لأعمالهم، فكل موظف ملتزم بأن يؤدي وظيفته بكفاءة وأمانة بغض النظر عن اتجاهاته السياسية، ولذلك قضت محكمة العدل العليا بأن الموظف في ظل التعددية السياسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني لا يلتزم بما يسمى بالطاعة السياسية تجاه الحكومة القائمة، أي إتباع المذهب السياسي الذي نأخذ به " والفئة الأولى كالمحافظين والسفراء إذ يفترض فيهم الوفاء التام للحكومة القائمة.

162- المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون 47 لسنة 1978.

163- المادة "13" من القانون رقم "39" لسنة 1975 .

164- القانون المصري رقم (47) لسنة 1978 للعاملين المدنيين بالدولة بنظام الإمتحان لشغل الوظائف العامة حيث تنص المادة 23/7 من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة.

165- المادة 20 من قانون الخدمة المدنية الليبي .

166- المادة (95) من الدستور اللبناني .

167- القانون رقم "3" لسنة 1984.

168 - المشرع الفلسطيني في المادة (2\17) من قانون الخدمة المدنية الصلاحية لمجلس الوزراء .

169- قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 في المادة 9 .

170- المادة (15): من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني "

171- المادة (16) : من القانون السابق "

172- المادة (23): من القانون السابق:

173- المادة(17) :من القانون السابق.

174- في المادة (45) :من نظام الخدمة المدنية.

175- نظام الخدمة المدني رقم (1) لسنة 1988 .

176- قانون البلديات الأردني رقم 4 لسنة 2007.

177- المادة الرابعة:للمخاتير الصادر سنة 1958 .

178-المادة (43): من القانون رقم (49) لسنة 1973 .

179-المواد 19-20: من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005،

180 - المادة 13: من الدستور المصري 1971 .

181- المادة 23: من قانون الخدمة المدنية .

182- المادة 21: وفي فقرتها الاولى منه على: لكل انسان حق التعلم ... ويجب أن يكون التعليم الفني و المهني بصفة عامة و ان يقبل الجميع في التعليم العالي على قدم المساواة على أساس الجدارة ، ومن ثم نصت الدساتير أنذلك على عدم تفضيل اي طبقة او فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية ، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها.

183- المادة 07 منه على : لا يوجد أي تمييز في تطبيق هذا القانون بين الجنسين في ماعدا التحفظات التي يصنعها.

184- الأمر 76-57 المؤرخ 5 جويلية ، 1976 ، ص898 .

185- دستور 1976: على مبدأ المساواة في المادتين 41 و 42 .

186- دستور 1996 : هو الآخر على تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حيث نص في مادته 51 على : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى عبر الشروط التي يحددها القانون " هذا بالإضافة إلى دستور 1996 تضمن نصوص قانونية تجسد مبدأ المساواة بإعتماده كقاعدة أساسية في تولي الوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد أنه نص المادة 53 من دستور 1996 من خلال تكريسها لمجانية التعليم وإجباريته وكذلك نص المادة 55 التي نصت على ما يلي: " لكل المواطنين الحق في العمل ... ، كما عملت النصوص القانونية للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك منذ الإستقلال و إلى غاية يومنا هذا.

187- المادة 74 : من الأمر رقم 03-06 صراحة حيث نصت على يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية.

188- قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 و إلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 .

189- المادة 26 من الأمر رقم 66 - 133 .

190- المادة 80 من الأمر رقم 03-06 .

191- المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985.

192- المادة 34 من هذا المرسوم أن عملية التوظيف تجري حسب عدة طرق و المتمثلة.

193- القانون الصادر في 15 أكتوبر 1946 .

194- المادة 06 : من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 66-133 .

195- إطار المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985.

196- ينص الأمر رقم 03-06 في مادته السابعة.

سادسا: مراجع باللغة الأجنبية

1-Ahmed haneche 1990: la langue mariche de l'Algérie combattante 1830-1962 Edition dahleb Alger p308.

2- Beisser .A.r. : la formation de l'identité a l'intérieur du groupe ,In journal de psychologue humaniste , 1972,p133, p 146,p 225.

3-Bosch : action et objet: deux sources de l'identité du moi, un colloque Toulouse 1980, p24 , p26 , p31 , p74 ,p75.

4- Cieali.M : le malaise identitaire des enseignants d'aujourd'hui enseignement catholique actualité n°25 , avril 2000 p 17.

5-Dridi Mohamed 2007: langue et identité 54 , collective en Algérie , université kasdi , merbah , Ouargla , Alger, p14 ,p16.

6-Diana C. Pheysey , Organizational cultures – types and transformations– Taylor and francise – Library , London , 2003, p 16

7- Devereux .g .essais d'ethnopsychiatrie générale . paris . gallimard. 1970. P 135.

8- FARID RACIM chikhi , condition d'émergences de la culture économique, et de la culture d'entreprise en Algérie " vers une nouvelle culture managérial. Conférence nationale sur le management de l'entreprise publique en économie de marché O.P.U ,Alger ,1996, p 277.

9- George A. Marcoulides , Ronald H.Heck , Organizational culture and performance : proposing and testing à model , organization science, informs , vol 4 n°2 , 1993, 211.

10- Guiest – des prairies : l'identité comme processus entre liaison et déliaison éducation permanente n°128 , 1996, p65.

11– Goffman .E la mise en scène de la vie quotidienne Minuit paris .1973 p145.

12– Huberman .m et al : prespective on the theaching carrer International handbook of teachers , and boston 1.p1977, p43.

13– Insee: Institut national de la statistique et des études Economiques.

14– Jennifer A. Howard Grenville , corporate culturel and environnemental practice – making change at a high technology manufacturer – glensanda house, U.S.A , 2007 p 07.

15– Joseph wallace , James Hunt , Christopher Richard, the relationship between Organizational culture, Organizational climate and managerial values , MCB university press, the internationale journal of public sectore management vol 12 n° 7 , 1999 p 549.

16– Jay B.Berney , Organizational culture : can it be à source of sustained competitive advantage ? The academey of management review, vol 11 , n° 3 , jul 1986, p 65.

17– Jean Charles scagnetti: 2003: l'identité ou personnalité algérienne , l'édification d'une algérianité 1963 1988 cahier de la méditerranée p 4 p5.

18– Kim. S . Cameron , Roberte E. Quinn . Diagnosing and changing Organizational culture– based on the competing values framwork , Jossey – bass business & management series , united state of america , 2006 p 37, p 45.

19– Laing.r .soi et autre, gallimard , paris 1971 ,p73.

20– Levi – strauss.cl :l'identité . grasset, paris ,1977,p322.

21– Lalplanche .j. et autre .vocabulaire de la psychologie . p.u.f . paris. 1967. P187.

22– Mats Alvisson . Undrestanding organizational culture, sage publications London, 2002, p 3.

23– Malewskap.h et gachon : le travail social et les enfants de migrants , le harmattan , 1988, p 223.

24–Malewska.ph. : le jurocessus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires , puf ,paris , 1990, p113, p114.

25–Malewska .ph : la crise d'identité et déviances chez les jeunes immigrés .la documentation française , paris , 1982 , p53 , p64.

26– Mucchiellia .a : l'identité . pu .f .paris ,1986, p116.

27–Olivierjamet: Culture et entreprise en France et interculturaluté présentation et exploitation pédagogique in rencontres pédagogique

du Kansai université Tenri 2009 p 30 consulté 06-05 202022 à 11h 30.

28– Olivier MEIER: management interculturelle ; 2eme édition 2006 p 32,p 3.

29– Paul albo: problème humains de l'entreprises éddundo bordas paris 1975 p 45 .

30 – Rodricuez .h.t .t : le moi et l'autre dans la conscience de l'adolescent de la chaux 1972.

31– Shein edegar . H organisatinal culture and leadership . Jossey bass, San Francisco, 2004, p 17.

32–Tap .p : l'identification est-elle une aliénation de l'identité .In colloque de Toulouse ,1986, p250. P280.

33– Taj ffel .h: la catégorisation : social un seurge moscovici 1973 p 292.

VIII – الملاحق:

ملحق رقم (1): الإستمارة الأساسية لأداة الدراسة الموزعة على المبحوثين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع علوم الإعلام والاتصال

تخصص: إتصال تنظيمي



إستبيان حول موضوع:

الهوية الثقافية وعلاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة

تحت إشراف :

الأستاذة بوشلاغم

إعداد طالبتين:

دكون إيمان

بوخطة ليتيسيا

الموسم الجامعي 2022/2021

إستيبيان بحث ميداني لنيل شهادة الماستر

بصدد إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام و الإتصال ، تخصص إتص
ال تنظيمي بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية - جامعة مولود معمري تيزي وزو تحتعنوا
ن الهوية الثقافية و علاقتها بتقلد المناصب داخل المؤسسة، فمن خلال مشاركتك في هذا ال
بحث طوعية ، يمكنك التوقف عن الإجابة في أي وقت ، كما أننا لا نطلب منك أية معلوما
ت شخصية خاصة ، إلا بعض المعلومات الديمغرافية مثل (السن ، النوع..). ثق (ي) بأن
كل إجاباتك ستبقى سرية ولا يمكن لها أن تكتشف عن هوية صاحبها فهي لن تستغل إلا للغ
رض العلمي المذكور أنفا . نشكركم مسبقا جزيل الشكرعلى تعاونكممعنا.

من فضلك أطلعنا على بعض المعلومات عن نفسك (لأغراض إحصائية):

ملاحظة : ضع علامة (*) أمام الإختيار المناسب ، شكرا مسبقا.

البيانات الشخصية :

-الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

- السن : من 25 إلى 35 ☐ من 35 إلى 45 ☐ من 45 فما فوق ☐

- المستوى التعليمي: ثانوي ☐ ليسانس ☐ دراسات العليا ☐

2-المحاور الإستثمارية :

مقياس الهوية الثقافية :

الأسئلة	معارض بشدة	معارض	معارض قليلا	متردد	موافق قليلا	موافق	موافق بشدة
1- اللهجة هي دافع من دوافع تشكل و تكتل المؤسسة.							
2- عاداتي وتقاليدي لا تتعارض مع ضوابط و متطلبات المؤسسة التي أعمل فيها .							
3- خروجي عن عاداتي و تقاليد مجتمعي يؤكد تحضري ونجاحي.							
4- أحافظ على هويتي الثقافية بإنغزالي عن الثقافات الأخرى.							
5- أجمع بين لغتي الأم و لغة أجنبية في تواصلتي مع الآخرين داخل المؤسسة.							
6-أرى أن تعدد العادات و التقاليد يعيق العمل داخل المؤسسة.							

						7- يمكنني أن أثق فقط في الأشخاص المنتمين لعاداتي و تقاليدي داخل المؤسسة.
						8- أهتم بعادات وتقاليد الآخرين.
						9- أعتبر أن تعدد اللهجات و إختلافها أمر مزعج ومعرقل للعمل داخل المؤسسة.
						10- أتلقى إنتقادات حين أعترف بعاداتي و تقاليدي الخاصة داخل المؤسسة.
						11- إستخدامي للهجة أخرى يزيد من شعوري بالإغتراب داخل المؤسسة.
						12- أرتدي لباسي التقليدي في المؤسسة التي أعمل فيها دون مضايقات.
						13- أتجنب بناء علاقات جديدة مع الأشخاص الغرباء عن ثقافتي و هويتي.

						14- أجد أن لباس الرسمي أفضل لباس داخل المؤسسة.
						15- لا أحجل من إظهار هويتي الثقافية بأدق تفصيلها.
						16- أفضل إستخدام لهجتي أثناء حديثي مع الآخرين لأنني أعتر بلغتي.
						17- أحترم الخصوصيات الثقافية للموظفين الآخرين في المؤسسة.
						18- أعتر و أفخر بالمنطقة التي أنحدر منها.
						19- أكره التفريق بين أبناء المجتمع على أساس أصلهم و هويتهم.
						20- أحرص على التمسك بالزي التقليدي في المناسبات التي تنظمها المؤسسة.

2- مقياس تقلد المناصب داخل المؤسسة:

الأُسئلة	معارض بشدة	معارض	معارض قليلا	متردد	موافق قليلا	موافق	موافق بشدة
21- أشارك في الإجتماعات التي تعقدها الإدارة.							
22- أتمتع بالصلاحيات الكاملة في منصبي.							
23- أكلف الآخرين بالقيام بعملتي.							
24- تشجعني المؤسسة على إعطاء إقتراحاتي لتحسين الأداء العملي.							
25- كان لسني دور في تقليدي لمنصبي الحالي.							
26- كان لجنسي دور في تقلد منصبي الحالي.							
27- ساهمت لهجتي بتقلد منصب عملي.							
28- إذا تم تكليفي بمهمة خارج إطار صلاحيات منصبي فسأقوم بها.							
29- أشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل فيها.							
30- ميولاتي الثقافية جعلتني أنفوق في إدارة المنصب الحالي الذي أشغله.							
31- أحضى بالقبول من طرف جميع عمال المؤسسة.							
32- تحترم مؤسستي هوية							

							موظفها مهما كانت .
							33- قبول هويتي الثقافية من طرف المؤسسة يشعرني بالرضا عن عملي.
							34- قدراتي العلمية جعلتني أحتل مراتب عليا في تقلد منصبي الحالي.
							35- إتقاني لعملي يزيد من فرص ترقيتي .

نشكركم على تعاونكم معنا.

ملحق (2): نماذج عن العمل spss

Statistiques				
		الجنس	السن	المستوى التعليمي
N	Valide	150	150	150
	Manquant	0	0	0

متغير الجنس:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	98	65,3	65,3	65,3
	أنثى	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

متغير السن:

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 25 إلى 35	48	32,0	32,0	32,0
	من 35 إلى 45	69	46,0	46,0	78,0
	من 45 فما فوق	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	81	54,0	54,0	54,0
	ليسانس	25	16,7	16,7	70,7
	دراسات عليا	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,985	20

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,980	15

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,991	35

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الهوية الثقافية:

	N	Moyenne	Ecart type
اللهجة هي دافع من دوافع تشكل وتكتل المؤسسة	150	4,61	1,241
عاداتي وتقليدي لا تتعارض مع ضوابط ومتطلبات المؤسسة التي أعمل فيها	150	5,21	1,218
خروجي عن عاداتي وتقاليد مجتمعي يؤكد نحصري ونجاحي	150	2,95	1,527
أحافظ على هويتي الثقافية	150	3,53	1,633
أجمع بين لغتي الأم ولغة أجنبية في تواصلتي مع الآخرين داخل المؤسسة	150	5,67	1,108
أرى أن تعدد العادات والتقاليد يعيق العمل داخل المؤسسة	150	3,15	1,241
يمكنني أن أثق فقط في الأشخاص المنتمين لعاداتي وتقليدي داخل المؤسسة	150	3,74	1,378
أهتم بعادات وتقاليد الآخرين	150	4,00	1,511
أعتبر أن تعدد اللهجات واختلافها أمر مزعج ومعرقل للعمل داخل المؤسسة	150	2,53	1,289
ألتقي انتقادات حين أعترف بعاداتي وتقليدي الخاصة داخل المؤسسة	150	3,20	1,351
استخدامي للهجة أخرى يزيد من شعوري بالاغتراب داخل المؤسسة	150	3,78	1,055
أرتدي لباسي التقليدي في المؤسسة التي أعمل فيها دون مضايقات	150	3,01	1,714
أتجنب بناء علاقات جديد مع الأشخاص الغرباء عن ثقافتهم وهويتي	150	2,51	1,523
أجد أن اللباس الرسمي أفضل لباس داخل المؤسسة	150	3,92	,737
لا أخجل من إظهار هويتي الثقافية بأدق تفاصيلها	150	6,23	1,094
أفضل استخدام لهجتي أثناء حديثي مع الآخرين لأنني أعتر بلغتي	150	5,89	1,234
أحترم الخصوصيات الثقافية للموظفين الآخرين في المؤسسة	150	6,46	,748
أعتر وأفتخر بالمنطقة التي أنحدر منها	150	6,88	,326
أكره التفريق بين أبناء المجتمع على أساس أصلهم وهويتهم	150	4,62	1,505
أحرص على التمسك بالزي التقليدي في المناسبات التي تنظمها المؤسسة	150	4,06	,805
N valide (liste)	150		

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور تقلد المناصب داخل المؤسسة:

	N	Moyenne	Ecart type
أشارك في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة	150	6,05	,961
أتمتع بالصلاحيات الكاملة في مناصبي	150	3,72	1,327
أكلف الآخرين بالقيام بعملي	150	3,15	1,180
تشجعتي المؤسسة على إعطاء إقتراحاتي لتحسين الأداء العملي	150	3,47	,808
كان لسني دور في تقلدي لمنصبي الحالي	150	3,15	1,455
كان لجنسي دور في تقلد منصبي الحالي	150	3,85	,606
ساهمت لهجتي بنقلد منصب عملي	150	4,00	,579
إذا تم تكليفي بمهمة خارج إطار صلاحيات منصبي فسأقوم بها	150	4,07	,774
أشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل فيها	150	4,49	,988
مبولاتي الثقافية جعلتني أتفوق في إدارة المنصب الحالي الذي أشغله	150	4,03	1,245
أحضى بالقبول من طرف جميع عمال المؤسسة	150	3,63	1,641
تحترم مؤسستي هوية موظفيها مهما كانت	150	4,47	1,364
قبول هويتي الثقافية من طرف المؤسسة يشعرني بالرضا عن عملي	150	4,60	1,285
قدراتي العلمية جعلتني أحتل مراتب عليا في تقلد منصبي الحالي	150	3,67	1,496
إتقاني لعملتي يزيد من فرص ترقية	150	3,80	,655
N valide (liste)	150		

علاقة بين متغير السن و إرتداد اللبائي التقليدي في المؤسسة

			السن			Total
			إلى 25 من 35	إلى 35 من 45	فوق فما 45 من	
أرتدي لباسي التقليدي في المؤسسة التي أعمل فيها دون مضايقات .	بشدة معارض	Effectif	9	20	12	41
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	22,0%	48,8%	29,3%	100,0%
	معارض	Effectif	9	9	3	21
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
	قليلا معارض	Effectif	11	15	9	35
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	31,4%	42,9%	25,7%	100,0%
	متردد	Effectif	6	8	5	19
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	31,6%	42,1%	26,3%	100,0%
	قليلا موافق	Effectif	8	11	1	20
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	40,0%	55,0%	5,0%	100,0%
	موافق	Effectif	3	4	3	10
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
	بشدة موافق	Effectif	2	2	0	4
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total		Effectif	48	69	33	150
		التقليدي لباسي أرتدي % dans دون فيها أعمل التي المؤسسة في مضايقات	32,0%	46,0%	22,0%	100,0%

Tableau croisé علاقة بين متغير المستوى التعليمي و المنطقة السكن لدى موظف المؤسسة أونيام

			المستوى التعليمي			Total
			ثانوي	ليسانس	عليا دراسات	
أعترف وأفتخر بالمنطقة التي أنحدر منها	موافق	Effectif	10	3	5	18
		بالمنطقة وأفتخر أعترف % منها أنحدر التي	55,6%	16,7%	27,8%	100,0%
	بشدة موافق	Effectif	71	22	39	132
		بالمنطقة وأفتخر أعترف % منها أنحدر التي	53,8%	16,7%	29,5%	100,0%
Total		Effectif	81	25	44	150
		بالمنطقة وأفتخر أعترف % منها أنحدر التي	54,0%	16,7%	29,3%	100,0%

الفرضية الأولى:

Corrélations			
		اللغة	المحور_الثالث
اللغة	Corrélation de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

الفرضية الثانية:

Corrélations			
		المحور_الثالث	العادات والتقاليد
العادات والتقاليد	Corrélation de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

الفرضية الثالثة:

Corrélations			
		المحور_الثالث	المستوى التعليمي
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	1	984,**
	Sig. (bilatérale)		000,
	N	150	150
المستوى التعليمي	Corrélation de Pearson	984,**	1
	Sig. (bilatérale)	000,	
	N	150	150

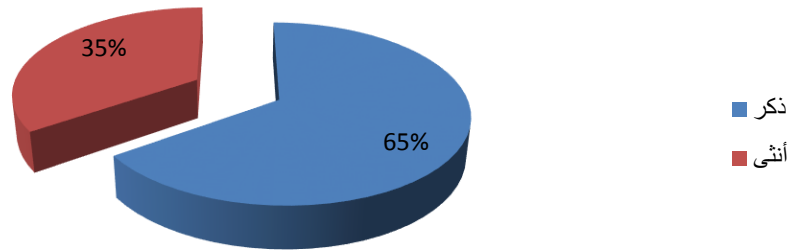
a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail

الفرضية الرابعة :

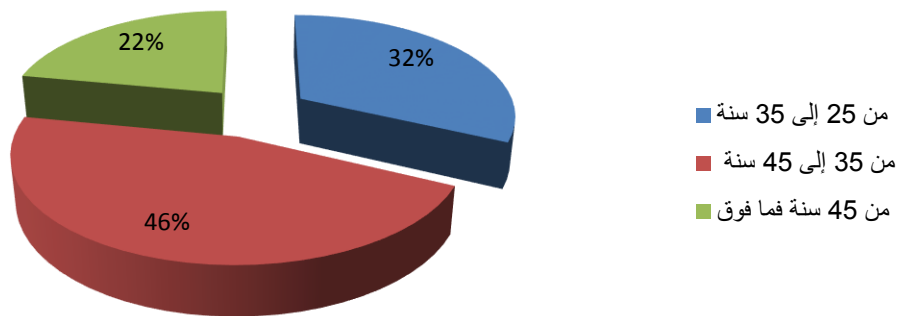
Corrélations		المحور_الثالث	السن
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	1	-,123
	Sig. (bilatérale)		,133
	N	150	150
السن	Corrélation de Pearson	-,123	1
	Sig. (bilatérale)	,133	
	N	150	150

ملحق (3): الأشكال المستخدمة في SPSS

الشكل (1) متغير الجنس



الشكل (2) متغير السن



الشكل (3) متغير المستوى التعليمي

