

مقياس مدخل لعلم اجتماع المنظمات

1.0

د.ليلى ليندة



قائمة المحتويات

5	وحدة
7	I-المحاضرة العاشرة:الهوية المهنية وديناميكيات الجماعة
7.....	أ. تعريف الهوية المهنية.....
8.....	ب. مصطلحات تتداخل معانيتها مع الهوية المهنية.....
8.....	پ. أهمية الهوية التنظيمية.....
8.....	ت. أنماط الهوية المهنية.....
8.....	ث. تعريف جماعات العمل.....
9.....	ج. خصائص الجماعة المهنية.....
9.....	چ. أنواع جماعات العمل.....
10.....	ح. أساليب بناء جماعات عمل ناجحة.....
11	خاتمة

وحدة

في نهاية هذه المحاضرة يتمكن الطالب من:
التفريق بين المصطلحين الأساسيين في علم اجتماع
المنظمات والمتمثلين في الهوية المهنية وديناميكيات
الجماعة

المحاضرة العاشرة: الهوية المهنية وديناميكيات الجماعة

7	تعريف الهوية المهنية
8	مصطلحات تتداخل معانيها مع الهوية المهنية
8	أهمية الهوية التنظيمية
8	أنماط الهوية المهنية
8	تعريف جماعات العمل
9	خصائص الجماعة المهنية
9	أنواع جماعات العمل
10	أساليب بناء جماعات عمل ناجحة

يعد موضوع الهوية المهنية من المواضيع الهامة في حياة المنظمات لذلك اهتم الكثير من الدارسين بتحليل أهمية هذا المصطلح بالنسبة للفرد الموظف والمنظمة باعتبارها صفة ليست فطرية بل تتشكل وتكتسب وفقا لتأثيرات قيمية واجتماعية وتنظيمية معينة لذلك كانت لها العديد من المفاهيم كما استخدمت للدلالة على قيمة المواقف والأساليب والأحداث التنظيمية كحركات ديناميكية إضافة إلى أبعاد الواقع الذي يعيشه الأفراد داخل منظماتهم وقيمتهم الاجتماعية المبنية على الهوية الشخصية لهم.

1. تعريف الهوية المهنية

اهتم الكثير من الباحثين، في علم الاجتماع بموضوع الهوية التنظيمية منهم "فيليب بيرنو" و "سانسوليو" و "دوبار" و "بورديو" لتتفق حول آليات تكوين وبناء الهوية المهنية، كانت البدايات الأولى لظهور هذا المصطلح بظهور علم اجتماع المهني فعرفت على أنها: "مجموعة الأعمال والوظائف معترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات كالمهن الحرة

والمهن العلمية مثل مهنة الأطباء ورجال القانون خاصة.[1] في تعريف آخر الهوية التنظيمية هي أحد المفاهيم الحديثة الناشئة في أدبيات علوم الإدارة مستوحاة من العلوم التي طورت نظرية الهوية الاجتماعية.

إن الإهتمام بالهوية التنظيمية نشأ في علم الاجتماع من خلال ظهور نظرية الهوية الاجتماعية لأن المؤسسات تسعى للحفاظ على هويتها والدفاع عنها مثلها مثل الأفراد فكانت أول الدراسات أجريت في أمريكا لتهتم بالبحث فيها أيضا المجتمعات الأوروبية ومن التعاريف التي ناقشت المصطلح:

-الهوية التنظيمية هي "ما يعتقد أعضاء المنظمة أنه أساسي ودائم نسبيا و متميز ومن صفات المنظمة مقارنة بغيرها من المنظمات الأخرى[2]

2. مصطلحات تتداخل معانيتها مع الهوية المهنية

-السمعة التنظيمية:

تعرف بأنها الإنطباع المتراكم للأطراف المستفيدة من المنظمة نتيجة التفاعلات والاتصالات معها بما في ذلك الرؤى الخاصة بالمستفيدين بشأن قدرة المنظمة على تكوين قيمة نسبية مقارنة بالمنظمات المنافسة،

-الصورة التنظيمية:

تدل الصورة التنظيمية على الطريقة التي يرغب أفراد الإدارة من خلالها إبراز منظماتهم للأطراف الخارجية. بالتالي فالصورة يمكن تكوينها من خلال الأبعاد الخارجية لتكوين أو عمل المنظمة وما حققته وقدمته للأفراد وللمجتمع في حين الهوية هي ما يحمله الأفراد من مبادئ وقيم تساعد في بناء المنظمة بطريقة ايجابية.

3. أهمية الهوية التنظيمية

للحوية التنظيمية أهمية بالغة في الحياة الفردية للأشخاص والتعاملات التنظيمية للمنظمة.

أ-أهميتها بالنسبة للفرد:

-تدعيم العلاقة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها.
-الحرص على أداء العمل في أحسن صورته وتخطي أعلى درجات الإنجاز.

- تدعيم التماثل التنظيمي الذي يرفع من درجة الاندماج الاجتماعي.
- تعزيز مهارات الإنجاز للنجاح بأفضل المجهودات والكفاءات
- ب-أهميتها بالنسبة للمنظمات:
- رفع الميزة التنافسية للمؤسسة.
- التغلب على الأزمات والمشاكل الداخلية أو الخارجية التي تشكل مصدرا للصراع داخل المنظمة.
- نجاح إدارة التسيير التنظيمي والرفع من مستوى الأداء.
- تحقيق المنظمة لأهدافها وزيادة ربحها.

4. أنماط الهوية المهنية

- من خلال دراسات ميدانية للهوية المهنية حدد الباحثون صور مختلفة ومتقاربة لها وهي:
- الهوية المنهية تعد حسب المظاهر الطبقية بالمجتمع.
- الصورة الذهنية حول المنظمة.
- سلوكيات الموظفين لإعطاء صورة جميلة عن عملهم وقدراتهم.
- العلاقات التنظيمية كعلاقات التضامن أو الصراع وسبل مواجهته.
- تعد مجالا للتعبير للمنظمات الرسمية.
- فرع للدراسة والبحث بالمدارس الاجتماعية.
- يعيشها أفراد يتشاركون في جملة من الخصائص.
- فكل هاته الهويات تستطيع أن تفسر انطلاقا من الالتقاء بين ما يسميه العالم الفرنسي "دوبار" بالتسوية الموضوعية والتسوية الذاتية وهذا كنتيجة اتفاق بين الداخل أي الهوية الموروثة والهوية المقصودة وأيضا من المفاوضات بين الخارج أي الهوية المطلوبة من الآخر والهوية المضافة من أجل الذات[3]

5. تعريف جماعات العمل

اهتم الباحثين على اختلاف انتماءاتهم العلمية بمصطلح الجماعة وأهميتها بالنسبة للفرد ذاته للتفاعل والتطور فكانت من بين التعاريف ما ورد في:

وفقا لكتاب "Behavioral Science" (Organizational Behavior) (Organizations) تعرف جماعة العمل بأنها "مجموعة من الأفراد يتفاعلون ويتعاونون لتحقيق أهداف مشتركة ضمن بيئة العمل" تتميز

هذه الجماعات بوجود هيكل تنظيمي يحدد الأدوار والمسؤوليات وتعمل على تحسين الأداء الفردي والجماعي(4)[4] غالباً خلال فترة من الزمن ويتميز هؤلاء الأفراد بإدراكهم بأنهم يكونون جماعة مختلفة عن غيرها من الجماعات الأخرى".
مما سبق يمكن القول بأن جماعة العمل المقصود بها مجموع الأشخاص الذين تم تجميعهم من أجل تحقيق غايات مشتركة باستخدام كافة الموارد المادية والمهارات المهنية ومميزاتهم الفردية.(5)[5]

6. خصائص الجماعة المهنية

من خلال المفاهيم التي تناولت مفهوم الجماعات تتبين لنا سمات الجماعة كالتالي:
-الشرط العددي لوجود شخصين فما فوق لتكوين الجماعة.
-الإتصال والتفاعل المستمر ولفترة زمنية معينة بين أفرادها سواء كان رسمي أو غير رسمي.
-التفاعل الطويل المدى الذي نلاحظه عن طريقه استمرار العلاقات وتأثيراتها.
-الأهداف المشتركة في العمل وفي التخطيط الإستراتيجي لأداء ووجود المنظمة.
-الضوابط المشتركة كالقيم وقواعد سلوكية تضمن مبدأي الجزاء والعقاب .
-التخصص في أداء العمل ووضوح الواجبات والحقوق التي لابد من الإلتزام بها.
-تحديد طريقة الإتصال بين الجماعة وأدواته سواء كان اتصالاً شفهيًا أو كتابيًا
-لا يخضع جميع الأعضاء إلى نفس القواعد فهناك بعض القواعد مرتبطة بالخبرة والسن والجنس مثلاً.

7. أنواع جماعات العمل

تتنوع أشكال جماعات العمل حسب حجمها وطبيعتها أهدافها وأساليب عملها إلى:
1-الجماعات الرسمية:

وجودها ضروريا داخل المنظمة علاقات جماعات العمل تحددها القوانين التنظيمية تحدد المسؤوليات والواجبات للعمال كالأجور والحوافز وأنماط العقاب تراعي التسلسل الإداري مسؤولة قانونيا تشترط في تكوينها مؤهلات وظيفية وعلمية وتنقسم إلى:

أ-الجماعات المسيطرة:

تقوم على مبدأ تنفيذ الأوامر والتعليمات ووضوحها بما يساعد الجماعات على تادية مهامهم للقيام بالمهام المطلوبة تخضع لنمط قيادي محدد يضمن انسياب التعليمات إلى أعضاء الجماعة.

ب-الجماعات المؤقتة:

تتشكل لأداء مهام محددة حسب ما حدد في إستراتيجية المنظمة مسبقا تضم في تشكيلتها أعضاء خبراء قادرين على التعامل مع المواقف والأزمات بغض النظر عن موقعهم بالمنظمة أو مستواهم.

ج-الجماعات المتشابهة:

تعتمد في تشكيلتها على انتقاء أعضاء جماعات العمل بالمنظمة تضم أعضاءا يتميزون بصفات وخصائص مشتركة.

2-الجماعات غير الرسمية:

يشير الدكتور "بشير الخضراء" إلى الأسباب التي تؤدي إلى تكوين جماعات العمل فيحدددها في التالي:

-درجة التقارب بين الأفراد والتجاذب من خلال المشاعر والاتجاهات والقيم والمصالح المشتركة.

-محاولة إشباع حاجات وأهداف لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الجماعة.- الحاجة للصدقة والدعم والانتماء حيث يشعر الفرد بأهميته وذاته من خلال انتمائه للجماعة.

-الحاجة لمعرفة أمور العمل ومعرفة ما يتعلق بالتنظيم من قرارات وأهداف.

-اللجوء للجماعة في حالة مواجهة مشاكل وأزمات نفسية حيث تؤدي الجماعة دورا

8.أساليب بناء جماعات عمل ناجحة

-إشراك أعضاء الجماعة في الأهداف والنتائج المنشودة مع إعلامهم بجميع المستجدات المهنية.

-اختيار الحوار الواضح المختصر البعيد عن التعقيد.

-ضمان وصول المعلومات إلى جميع أعضاء الجماعة بشكل واضح وإعطائهم حرية الإستفسار.

- تحديد برنامج رسمي لأداء العمل وإنهائه في الأوقات المحددة.
- تخصيص وقت لراحتهم الجسدية والفكرية.
- تخصيص ساعات أسبوعية لتطوير مهارات العمال والرفع من مستوى أدائهم.
- الحث على المكافآت المادية والمعنوية وأهميتها في حسن الأداء.
- مراعاة الجوانب النفسية والاجتماعية للأفراد أثناء تأدية مهامهم.
- متابعة وتقييم الأداء بعقد اجتماعات دورية شهرية أو نصف سنوية لمعرفة

خاتمة

تتفاعل جماعات العمل في إطار قيمي بالمنظمة وفقاً لعلاقات تساعد في تشكيلها الهوية الشخصية والإجتماعية للعامل. فتنشأ الهوية التنظيمية نتيجة التفاعل السوسيو تنظيمي متأثرة بدرجة تماسك جماعات العمل والإمكانات المادية وفرص المشاركة في عملية اتخاذ القرار في إطار تطبيق القوانين وتفادي البيروقراطية الإدارية، مما يساعد في توعية جماعات العمل وتحسين أدائها بالمنظمة بالإعتماد على إستراتيجية تساعد بدورها على تعزيز التماسك ودعم مواطن الهوية التنظيمية بما يحقق أهداف الجماعة أو المنظمة.