

دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية
بوسعادة ولاية المسيلة

The role of professional identity in achieving professional compatibility among
employees of the regional groups in the municipality of BouSaada, M'sila
Province

نورالدين تاويريريت

صلاح الدين شيخاوي*

أستاذ التعليم العالي، جامعة محمد خيضر-

طالب دكتوراة، جامعة محمد خيضر-

بسكرة

بسكرة

Noureddine Taouririt

Salaheddine Cheikhaoui

Professor, Mohamed KHEIDER University-

PhD student, Mohamed KHEIDER

Biskra

University-Biskra

nou.taouririt@univ-biskra.dz

salahcheikhaoui@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/03/05 تاريخ القبول: 2020/05/28 تاريخ النشر: 2020/12/28

- الملخص: تُشكل الهوية الوظيفية حجر الزاوية في بناء التنظيمات المعاصرة والسياسات التسييرية الحديثة، التي تقوم على مفاهيم الجودة الشاملة من حيث اعتبارها مكون نفسي من مكونات شخصية العاملين، وهي شعور الموظفين بتقدير منظمهم لمجهوداتهم داخل بيئة العمل، مما يؤثر على مستوى توافقيهم المهني وولائهم التنظيمي وكذا انتمائهم للمنظمة. ومنه تكون الهوية الوظيفية داعم فعال في تحقيق الرضا والتوافق المهني لدى الموظفين.

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد الاطلاع على الأدب النظري حول موضوع الدراسة، تم تصميم استبيان من قسمين الأول يتعلق بالهوية الوظيفية مكون من أربعة أبعاد أما الثاني فيتعلق بالتوافق المهني الذي تكون بدوره أيضا من أربع أبعاد، وهذا بعد التأكد من خصائصه السيكمومترية صدقا وثباتا. طُبقت أداة البحث على عينة قوامها (72) موظفاً، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج spss إصدار رقم (22) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الهوية الوظيفية للموظفين بأبعادها (السمات المركزية، التميز المؤسسي، الاستمرارية، التمثل المهني) كان منخفضاً. لدى أفراد عينة الدراسة.

- أن مستوى التوافق المهني للموظفين بأبعادها (العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، الرضا عن

* - المؤلف المرسل: صلاح الدين شيخاوي: salahcheikhaoui@gmail.com

الراتب والترقية، التوافق مع ظروف العمل) كان منخفضاً لدى أفراد عينة الدراسة. - توجد علاقة موجبة ضعيفة ارتباطياً تقدر بـ ($R=0.39$) بين كل من الهوية والتوافق المهنيين. لدى أفراد عينة الدراسة.

- **الكلمات المفتاحية:** الهوية الوظيفية، التوافق المهني، الجماعات الإقليمية، الموظف، البلدية.

- **Abstract:** Professional identity is the cornerstone of building contemporary organizations and modern management policies, which are based on concepts of total quality that is considered as psychological component of the workers' personality and the sense of appreciation of their organization's effort in work environment, which affects the level of their professional compatibility, organizational loyalty and their affiliation. Thus, the professional identity is an effective supporter in achieving employee satisfaction and professional compatibility.

This study aimed to identify the role of professional identity in attaining professional compatibility among employees of the regional groups in Bou- Saada, M'sila. In achieving the goals of the study, the descriptive analytical approach was used, and after reviewing the theoretical literature, a questionnaire was designed into two sections, the first related to professional identity. It is composed of four dimensions, while the second is related to professional compatibility contains four dimensions, after confirming its psychometric properties. The research tool was applied to a sample of (72) employees. By the end of the data analysis using the SPSS program version (22), the study reached the following results:

- The level of professional identity of employees in their dimensions (central features, institutional distinction, continuity, identity representation).
- The level of professional compatibility of employees with their dimensions (relationship with colleagues, relationship with management, satisfaction with salary and promotion, compliance with work conditions).

There is a positively weak correlation ($R= 0.39$) between both identity and occupational compatibility among the study sample individuals.

- **Keywords:** professional identity - professional compatibility - the regional groups - employees - municipality.

- مقدمة:

إن الإصلاح الإداري الذي عرفته مؤخرا الجماعات الإقليمية الجزائرية-الإدارة المحلية سابقا- في إطار بعث الحياة للبلديات كمرفق عمومي بدل الدائرة، جعل البلدية تعيش نوعا من الحركية، إن على مستوى التنظيمي أو على مستوى المواطنين.

هذه الحركية خلقت على مستوى القيادة العليا لهذا المرفق الرغبة في مجازاة الوتيرة السريعة لهذا التحول، بل وهدفت بالأساس إلى أن تستعيد البلدية كنوانة أساسية وفاعلة في المجتمع المدني، كخادمة ومخدومة في آن واحد بتوفير الخدمات وبخلق مداخيل ترفع عنها حرج قلة الموارد وندرتها.

عن هذا التحول الجذري الذي نظر له القادة في أعلى هرم هذه المؤسسة ينبغي أن يتوافق مع نظرة الموظف في أسفل قاعدة الهرم وأن يتماشى مع استعداده، وتقبل الأعباء والضغوط التي أنجزت، وسينجز مستقبلا على هذا التغيير، وهو حال كل تغيير تنظيمي يمس المنظمات. فالأولى الاهتمام بهذه السواعد التي ستتكفل بتنفيذ هذا الطموح المشروع في جعل البلدية مؤسسة جودة وامتياز وإعدادها إعدادا نفسيا وتنظيما ومهنيا لتكون أهلاً لتحقيق المشروع الريادي.

1- إشكالية الدراسة:

لا شك أن المهام الإضافية التي تطرأ على الوصف الوظيفي لأي وظيفة كانت تحدث عبئا على شاغل الوظيفة سواء كان هذا التوصيف تعديلا أو حذفاً أو إثراءً، كلها تخلق لدى الموظف حالة من عدم الاستقرار التنظيمي ولو مؤقتاً إلى حين تعود المهام الجديدة. إذ أصبح الموظف بالجماعات الإقليمية يقوم بعدة مهام إدارية وفنية وخدمية لصالح المواطنين، الأمر الذي شكل لهم أعباء إدارية إضافية جراء استحداث مصالحي جديدة داخل الهيكل التنظيمي للبلدية، كنتيجة للتغيرات الحاصلة على مستوى التنظيم الإداري المحلي ككل. هذا التغيير الحاصل يمس بالموظف كما الوظيفة بنفس الحدة على حد سواء، وهو يفرض نوعا من الاستعداد أو المجابهة لكي يحدث التوافق.

إن البلدية كإحدى المؤسسات التي مسها هذا التغيير جراء الإصلاح الإداري الأخير، جعل طواقمها عرضة لهذا العبء والضغوط المهنية بسبب آليات العمل الإداري المستحدثة، ودخول مفاهيم الإدارة الالكترونية التي تحتاج بدورها إلى تكوين ورسكلة وتحتاج إلى استعداد نفسي، لأنها تؤسس لشكل جديد من التعاملات مع المواطنين. كما أن تحويل الكثير من الإجراءات الإدارية كاستخراج الوثائق الثبوتية من الدائرة إلى البلديات، يدفع الطاقات العاملة بهذه المؤسسات إلى بذل جهد لم يسبق أن اعتاد الموظف بذله أي خلق وضعيات مهنية جديدة.

وعليه كان من المهم أن تؤثر كل هذه التغيرات في نظرة الموظف لشخصه ولعمله ولبئنة العمل ككل، أما يصطلح عليه في السلوك التنظيمي بالهوية الوظيفية للموظف. وأشار حسين (2017) إلى أن الهوية المهنية للموظف دورا مهم كونها نقطة محورية للمعتقدات والقيم والممارسات التي توجه مشاركة الموظفين وأفعالهم داخل المنظمة وخارجها، وترتبط برغبتهم في دمج الإبداعات والنمو والتطور في بيئة مهنية متغيرة (حسين، 2017، ص. 87).

فهمهم جدا أن يدرك الموظف هويته الوظيفية من زاويتين، الأولى نظرته الشخصية للعمل بما استحدث من مهام ومسؤوليات وأعباء إضافية، والثانية نظرة المجتمع للمهنة التي يعمل بها الموظف وهذا ما أشارت إليه دراسة (الزامل، 2011) إلى أهمية نظرة المجتمع ومدى تقديره لمهنة الموظف وانعكاس ذلك على رضاه وهويته الوظيفية، إذ أن حاجة المجتمع للخدمات التي باتت البلدية تحوزها دون سواها ستعيد نظرة المجتمع الايجابية لهذه المؤسسة ولعاملها من المستوى الأدنى إلى الأعلى في سلم المركز الاجتماعي الهوياتي، كما أشارت أيضا سوزان السيد بكر في دراستها أن الهوية التنظيمية تعتبر أحد المؤشرات الأساسية لتحليل العديد من الظواهر السلوكية الايجابية والسلبية، من حيث أن قوة وجاذبية الهوية التنظيمية يؤثران ايجابيا على العديد من السلوكيات مثل التماثل التنظيمي والثقة والالتزام (بكر، 2018، ص. 171).

لذا كان لزاما أن نبحت واقع الهوية المهنية لهذا العامل في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدا بيئة عمله، ولعله بات من المهم أن يسعى القائمون على هذه المؤسسة للوصول بالعاملين الى مستويات مقبولة من التوافق المهني، بهدف خلق الاستقرار. ومنه تأتي هذه الورقة البحثية لتجيب عن سؤال مؤداه:- هل تساهم الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى الموظف؟

- ماهي درجة تشكل الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة؟

- ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة؟

2- فرضيات الدراسة:

وبناء على ما تم طرحه من أسئلة بحثية وفقا لنموذج المنهجي المعتمد سنفترض ثلاث

فرضيات بحثية كما يلي:

- تساهم الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة.

- نتوقع درجة متوسطة فيتشكل الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة.

- نتوقع وجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة.

3- أهداف الدراسة:

- ومن أجل تحديد أهداف الدراسة وغاياتها، قمنا بتحديد الأهداف البحثية كالآتي:
- الكشف عن أهم العوامل التي تعيق التمثل الحسن للهوية الوظيفية للموظف وتحول دون شعوره بالتوافق المهني.
 - تقديم إجراءات وأساليب علمية في شكل مقترحات من شأنها أن تساهم في تذليل الصعوبات التي تحول دون توافق الموظفين داخل منظماتهم، وتقلل من الممارسات التسييرية الغير فعالة داخل منظمة البلدية.
 - الكشف عن مدى مساهمة الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية.
 - تحديد مستويات الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية.
 - التعرف على مستويات التوافق المهني في الأوساط المهنية بالجماعات الإقليمية.

4- أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع، الذي يبحث في تحديد الفجوة المعرفية بين الهوية الوظيفية والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية الجزائرية، والذي يعتبر من المواضيع المهمة في دراسة التنظيم، لأن فهمه يساهم في استقرار المنظمة كما يعطي للقادة والمسؤولين فكرة أمثل للتعامل مع تداعيات الظاهرة سواء من ناحية المعوقات أو الدوافع التي تساهم في تحسين مستويات الهوية الوظيفية ودورها في تحقيق التوافق المهني للموظف، والتيمن شأنها أن تنعكس بالإيجاب على أدائه وفعالية المنظمة ككل.
- تتمثل في أنها محاولة لدراسة الموضوع ميدانيا وفق مقارنة سيكوتنظيمية، ومعرفة المحددات والعوامل التي من شأنها أن تساهم في رفع مستويات الهوية الوظيفية والتوافق المهني، وانعكاس كل هذا في تحقيق الأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الظواهر والمشكلات التنظيمية والمهنية التي تعيق السير الحسن للتنظيمات وتؤثر على مستوى التوافق المهني للموظفين وتحول دون تشكل هوية وظيفية قوية لديهم.

5- مفاهيم الدراسة:

- 1-5- الهوية الوظيفية (المهنية): يعرفها Blader et al, 2009 على أنها "شعور الأفراد بتقدير المنظمة لمساهماتهم وإنجازاتهم، مما يعزز شعورهم باحترام الذات والفخر والانتماء للمنظمة والشعور بالتوحد والاندماج معها، مما يجعلهم أكثر استعداد لبذل الجهد لتحقيق أهدافها" (بكر، 2018، ص. 174).

ويعرفها كل من (Albert and Whetten (1985): "على أنها الفهم الجماعي لأعضاء المنظمة للسمات الأكثر مركزية (central) في المنظمة، والتي تميز عن غيرها (Distinctive) وتتصف عادة بالاستمرارية (Endurance) ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية أن تستمر في المنظمة لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما ينبغي أن تبحث المنظمات عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى" (عبد الفتاح وأبو سيف، 2016، ص. 277).

وإجرائيا هي مجموع السمات والخصائص التي تميز المنظمة عن باقي المنظمات والتي تصبغ بصبغة الدوام والتفرد في الخدمات، ويحظى الأفراد فيها بنوع من الاندماج والتمثل. وهي أيضا الدرجة التي يحصل عليها الموظف على استبيان الهوية الوظيفية الذي يقيس أبعاد الهوية الوظيفية (السمات المركزية، التميز المؤسسي، الاستمرارية، التمثل المهني).

2-5- أبعاد الهوية الوظيفية:

- السمات المركزية: هي تلك السمات التي يمكن عددها جوهرية، وهي التي من المفروض توافرها في أي مؤسسة.

- التميز المؤسسي: هي كل سمة تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة لها مثل شركة IBM تميزت بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية.

- الاستمرارية: تعني استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة بمرور الزمن وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة (براهمية، 2018، ص. 196).

- التمثل المهني: هو إدراك الموظف للانندماج داخل المنظمة. (عبد الفتاح وأبو سيف، 2016، ص. 279).

3-5- التوافق المهني: يعرف على أنه: "حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات الفعلية والاجتماعية لبيئة العمل من جهة أخرى، وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا" (المغربي، 2016، ص. 154).

وإجرائيا: هو حالة من الانسجام يصلها الأفراد أثناء أداء أعمالهم في منظماتهم، ويظهر هذا الانسجام على مستوى كل من العلاقة مع الزملاء والمشرفين، ويترجم حالة الرضا عن الظروف المادية كالأجر والترقيات ومناخ العمل. وهو أيضا الدرجة التي يحصل عليها الموظف بالبلدية على استبيان التوافق المهني الذي يقيس التوافق المهني (الرضا على الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل).

4-5- أبعاد التوافق المهني:

- الرضا على الراتب والترقية: تمثل الأجور والترقيات دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني، خصوصا إذا عرفنا أن التحاق الفرد بمنظمته من أجل تحقيق حاجاته الفسيولوجية، وأن الدوافع الأساسية للفرد هي دوافع اقتصادية (مالية) (أبو رحمة، 2019، ص. 63).

- العلاقة مع الزملاء: أشار "عزت راجح" أن إقامة علاقات مرضية بين زملاء العمل، دليل كاف للحكم على أن الفرد متوافقاً مهنيًا مع عمله (بحري، 2015، ص. 168).

- العلاقة مع الإدارة: وهي علاقة الموظف برئيسه حيث دلت الدراسات على أهمية هذه العلاقة سيكولوجيا، فشخصية الرئيس وسلوكه يؤثران في سلوك العاملين ومشاعرهم واتجاهاتهم (شليبي وخضرة، 2003، ص. 159).

التوافق مع ظروف العمل: وتتضمن مدى إشباع الحاجة للأمن الجسدي، والنفسي، والاجتماعي وشعور العامل اتجاه الإجراءات التي تقيه مخاطر المهنة (عطا الله، 2009، ص. 293).

5-5- الجماعات الإقليمية: وتعرف على أنها "عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية، والذي يعطي لها سلطة البث والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية" (زيدان، 2014، ص. 29).

ويعرفها القانون رقم: 10-11 المؤرخ في: 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية في مادته الأولى: "البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحديث بموجب القانون (الجريدة الرسمية، 2011، ص. 03).

6- الدراسات السابقة:

لقد اطلع الباحثان على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وبالضبط متغيرات البحث (التوافق المهني، الهوية الوظيفية)، حيث سنتطرق إلى أهم الدراسات التي تم الاعتماد عليها وهي:

- دراسة (MarjonWitting, 2006): التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الهوية التنظيمية وتحقيق الأهداف التنظيمية دراسة تجريبية على موظفي خمس بلديات هولندية والتي أسفرت نتائجها على أن سلوك الموظف يتأثر بشدة بتمثل الهوية التنظيمية لدى موظفي البلديات، خاصة في بعد القيم المركزية الذي يؤثر على معارف وسلوكيات الموظفين، وأسفرت نتائجها على أن تشكل الهوية لتنظيمية القوية لا يتأتى إلا بتركيز المديرين على القيم والأهداف المركزية وخلق نظام تحفيزي فعال.

- دراسة (Mosaeisa and kabeel, 2017): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي بين الممرضات للأمراض النفسية بمستشفى العباسية للصحة النفسية في مصر، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي وصمم الباحثان استبيان للهوية المهنية للممرضات وتم الاعتماد على مقياس رضا "مويلر ومكلوسكي". كما طوره "إلينبكر وزملاؤه". وطبقت الأداة على عينة الدراسة على 50 ممرضة وأسفرت النتائج على وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي للممرضات والهويات المهنية، كما أن الهوية المهنية هي عامل يؤثر على الرضا الوظيفي.

- دراسة سلاف مشري (2018): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تشكل الهوية المهنية لدى المدرس بالتزامه بأخلاقيات مهنة التدريس، وذلك وفق منظور سيكولوجي في إطار أعمال (إريك إريكسون) حول أزمة الهوية، وما قدمه (جيمس مارسيا) حول مفهوم الالتزام بالأدوار والقيم والمبادئ المهنية، ومناقشتها في ضوء واقع مهنة التعليم في الوطن العربي وتبين من خلال البحث أن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعلم تحكمه رتبة تشكل الهوية المهنية لديه.

- دراسة سوزان فؤاد السيد بكر (2018): التي هدفت إلى التعرف على أثر أساليب إدارة الانطباع على الهوية التنظيمية لدى عينة من العاملين الإداريين بجامعة الأزهر والبالغ عددهم (377) وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي صممت قائمة استقصاء لجمع البيانات وأسفرت نتائجها على: وجود علاقة طردية بين أساليب إدارة الانطباع (الإطراء، وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة)، والهوية التنظيمية، ووجود علاقة عكسية بين أسلوب (الإجبار أو التهديد) والهوية التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة الأزهر.

- دراسة (Arch G. Mainous et all, 2018): التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي والالتزام لدى أعضاء كلية الأكاديمية للطب الأسري، حيث أجرى الباحثين استقصاء للأعضاء في مجلس منظمات طب الأسرة الأكاديمية في الولايات المتحدة وكندا، وكان معدل الاستجابة الكلي للمسح 52.6% (ن = 360) كما تم معالجة النتائج بمعامل الانحدار الخطي وأسفرت نتائجها على أن للهوية المهنية علاقة إيجابية معتدلة مع كل من الالتزام بالمنظمة ($r = 0.41$)، والرضا الوظيفي ($r = 0.43$).

- التعقيب على الدراسات السابقة:

وبناء على الدراسات التي تم عرضها من قبل الباحثان، نلاحظ ندرة الدراسات السابقة التي تناولت البحث بشكل صريح في موضوع الهوية الوظيفية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى الموظف، وهذا ما يميز دراستنا من خلال البحث في الفجوة المعرفية بين متغيري الدراسة، بالإضافة إلى تعدد مسارات الدراسات السابقة فمنها ما تناول موضوع الهوية التنظيمية لدى

موظفي البلديات كدراسة (MarjonWitting,2006)، والتي تتفق مع الدراسة الحالية من حيث العينة البحثية. كما تناولت دراستي (Mosaeisa and kabeel. 2017). و (Arch G. Mainous et al,2018) العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظف، وهو ما مكنا الباحثان من الاعتماد عليهما في بناء الاستبيان ومناقشة النتائج بصورة أشمل وأدق، وخاصة في الجماعات الإقليمية لخصوصية هذه الفئة العمالية. كما تناولت دراسة كل من السيد بكر (2018) وسلاف مشري (2018) الهوية التنظيمية وارتباطها بالجانب القيمي وأخلاقيات المهنة وأساليب إدارة الصراع، وهو ما أفادنا في تحليل ومناقشة نتائج الدراسة، باعتبار أن مستويات الهوية الوظيفية داخل البلدية، تتحكم فيها عدة مواضيع على غرار الثقافة التسييرية وأساليب إدارة الصراع. وعليه فقدتم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة، والمنهج المعتمد، وفي انتقاء الأساليب الإحصائية الملائمة التي ميزت نتائج دراستنا الحالية على الدراسات السابقة من حيث المقاربة التناولية لمتغيرات الدراسة.

7- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-7- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوعنا والمتمثل في " دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة"، ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي نراه مناسباً لهذا النوع من الدراسة. ويعرف على أنه " لا يقتصر على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق بل يتضمن أيضاً قدراً من التفسير لهذه النتائج" (عوض وخفاجة، 2002، ص.87).

2-7- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على بحث دور الهوية الوظيفية (التمثل المهني، التميز المؤسسي، السمات المركزية، الاستمرارية) في تحقيق التوافق المهني (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة، وتم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية في الفترة ما بين سبتمبر 2019 إلى غاية نوفمبر 2019.

3-7- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحثان في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية للبحث، وتمت الدراسة الاستطلاعية في بلدية جبل امساعد بولاية المسيلة، وقد شملت الدراسة الاستطلاعية (35) موظفاً من موظفي البلدية، وكان الغرض من هذه

الدراسة التحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع البيانات ومدى تجاوب عينة الدراسة مع الأداة، أو معرفة الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا في إجراء الدراسة الأساسية، وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2019/07/25 إلى غاية 2019/08/25.

4-7- مجتمع الدراسة وعينته:

يشتمل مجتمع الدراسة على جميع موظفي بلدية بوسعادة الموزعين على المصالح الإدارية للبلدية، ويقدر عددهم بـ (150) موظفا وموظفة وفق الإحصائيات الرسمية لمصلحة المستخدمين (إحصائيات سبتمبر 2019).

أما عينة الدراسة فقد استخدم الباحثان أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عددهم الإجمالي (72) موظفاً أي ما نسبته (48%) من المجتمع الكلي للدراسة.

8- أدوات الدراسة:

1-8- استبيان الهوية الوظيفية (المهنية):

بالاطلاع على الأدب النظري المتعلق بمتغير الهوية الوظيفية تم تصميم استبيان يهدف إلى قياس السمة المقصودة به، وهذا بالاعتماد على أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الهوية الوظيفية، كاستبيان (Marjon Witting, 2006) للهوية التنظيمية لدى موظفي البلديات الهولندية، ومقياس الهوية المهنية (Mael & Ashford, 1992) الذي استخدمه Jones & Volpe (2010) لقياس الهوية التنظيمية للطلبة الجامعيين من خلال الشبكات الاجتماعية واستبيان (هشام حسين 2017) للهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات، واستبيان (عبد الفتاح وأبو سيف، 2016) للهوية التنظيمية لمعلمي المدارس قبل الجامعة.

تضمن الاستبيان في صورته النهائية خمسة عشر بنداً لقياس الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية وذلك بالتأشير على بدائل الإجابات الخمسة وفق مقياس ليكارت الخماسي (موافق تماماً، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وتم توزيع الفقرات على أربع أبعاد هي كالاتي (القيم المركزية، التميز المؤسسي، الاستمرارية).

- الخصائص السيكمومترية لاستبيان الهوية الوظيفية:

للتأكد من صدق استبيان الهوية الوظيفية استخدم الباحثان طريقتين لحساب الصدق

هما:

أولاً- الصدق:

أ- الصدق الظاهري: حيث عُرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة الجامعة الجزائرية، بعد إبداء ملاحظاتهم تم تعديل البناء اللغوي لبعض البنود، وبلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (92,58%) باستخدام معادلة "كوبر"، وهي نسبة اتفاق مرتفعة لقبول صدق الأداة.

ب- الصدق التمييزي: ويقوم هذا النوع على أساس قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، ويعتبر أحد الطرائق الإحصائية لحساب الصدق الذي يسمى بصدق المقارنة الطرفية والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) يوضح نتائج الصدق التمييزي لاستبيان الهوية الوظيفية:

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مجموعة القيم العليا	09	56.44	1.97	9.23	**0.00	16	0.01
مجموعة القيم الدنيا	09	46.44	2.60				

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعتين الدنيا والعليا في استبيان "الهوية الوظيفية" قد أظهرت أن قيمة "ت" (T.test) بلغت (9.23) وذلك عند درجة الحرية (16) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك بقيمة الاحتمال المعنوية المقدر ب (sig= 0.00**), وهذا ما يدل على وجود فرق بين متوسطات مجموعة القيم العليا والدنيا الذي معناه أن الاستبيان لديه القدرة على التمييز بين طرفي السمة المقاسة، وبالتالي فهو صادق ويمكن استخدامه في القياس.

ثانياً- الثبات:

للتحقق من ثبات الاستبيان الهوية الوظيفية قام الباحثان بحسابه بطريقة ألفا كرونباخ يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الهوية الوظيفية

العنوان	العبارات	معامل الثبات
التمثل المهني	5	0.60
السمات المركزية	5	0.62
التمييز المؤسسي	5	0.58
الاستمرارية	5	0.71
الدرجة العامة لاستبيان الهوية الوظيفية		0.73

يوضح الجدول رقم (02) أنه يمكن وصف مجموع معاملات الثبات لاستبيان الهوية الوظيفية بالعالية إذ قدر ب (0.73) وحيث بلغت حدها الأعلى في محور الاستمرارية ب (0.71)، وحدها الأدنى نجده في محور التمييز المؤسسي الذي قدر ب (0.58). وعليه يمكن القول إن معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الهوية الوظيفية كان عالٍ.

2-8- استبيان التوافق المهني:

على نفس منوال استبيان الهوية الوظيفية تم الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول متغير التوافق المهني، تم تصميم استبيان يقيس السمة بالاعتماد على أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت لموضوع التوافق المهني لا سيما منها استبيان (بحري صابر، 2015) للتوافق المهني عند الصحافي الجزائري، ومقياس (صلاح الدين فرح عطا الله، 2014) للتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة بالخرطوم، ومقياس (بشرى إسماعيل) لتوافق المهني لعمال الصناعة بمصر، واستبيان (Babak Panahi et all 2016) لقياس التوافق الوظيفي لعمال البناء بالمنظمة الماليزية، (Séba Stien CHaliè et all 2013) لقياس التوافق والرضا الوظيفي لدى المعلمين الجدد.

تضمن الاستبيان في صورته النهائية عشرون بنداً لقياس التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية بالتأشير على بدائل الإجابات الخمسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وتم توزيع الفقرات على أربع أبعاد هي كالتالي: (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل).

- الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني:

على نفس منوال الإجراء المنهجي المتبع في استبيان الهوية المهنية تم الحساب:

أولاً- الصدق:

أ- الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة عبر العديد من الجامعات، وبناء على آرائهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبح الاستبيان في صورته النهائية يحتوي على عشرون بنداً وبعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (89.58%)، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقاً ويمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ب- الصدق التمييزي: ويبنى هذا الصدق على التمييز بين طرفي السمة التي يقيسها، ويعتبر أحد الطرائق الإحصائية لحساب الصدق الذي يسمى بصدق المقارنة الطرفية والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم (03) يوضح نتائج الصدق التمييزي لاستبيان التوافق المهني الدراسة

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مجموعة القيم العليا	09	102.0	4.38	3.67	**0.002	16	0.01
مجموعة القيم الدنيا	09	79.88	17.51				

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعتين الدنيا والعليا في استبيان "التوافق المهني" تشير إلى وجود تباين بينهما، وهذا ما تؤكدته قيمة "ت" (t. test) والمقدرة بـ (3.67) وذلك عند درجة الحرية (16) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك بقيمة الاحتمال المعنوية مقدره بـ ($sig= 0.00^{**}$). وهذا ما يدل على وجود فرق بين متوسطات مجموعة القيم العليا والدنيا ويشير أن الاستبيان لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة وبالتالي فهو صادق ويمكن استخدامه في القياس.

ثانياً- الثبات: للتحقق من ثبات الاستبيان التوافق المهني قام الباحثان بحسابه بطريقة ألفا كرونباخ كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني

الأبعاد	البنود	معامل الثبات
العلاقة مع زملاء العمل	5	0.791
الرضا الترقية والراتب	5	0.774
العلاقة مع الإدارة	5	0.752
التوافق مع ظروف العمل	5	0.797
الدرجة العامة لاستبيان التوافق المهني		0.811

يوضح الجدول رقم (04) أنه يمكن وصف مجموع معاملات الثبات لاستبيان التوافق المهني بالعالية إذ قدر بـ (0.811) وحيث بلغت حدها الأعلى في محور التوافق مع ظروف العمل بـ (0.797)، وحدها الأدنى نجده في محور الرضا عن الترقية والراتب بقيمة قدرت بـ (0.774) وعليه يمكن القول إن معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني كان عالٍ.

9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية statistical package of the social sciencessps V 22 لمعالجة البيانات.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ: لبحث ثبات فقرات الاستبيان.
- اختبار (ت) للعينات المستقلة: لبحث الفروق بين المتوسطات.
- المتوسط الحسابي: بهدف حساب متوسطات درجات أفراد العينة.
- الانحراف المعياري: بهدف معرفة تمركز أو تشتت الإجابات.
- معامل الارتباط بيرسون: بهدف حساب العلاقة بين متغيري الدراسة.

10- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

10-1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: الذي نصه كالآتي: ما مستوى تشكل الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة على استبيان الهوية الوظيفية وأبعادها (التمثل المهني، التميز المؤسسي، السمات المركزية، الاستمرارية).

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) وفرق المتوسطات، واختبار (ت) لمجموعة واحدة للأبعاد الأربعة لاستبيان الهوية الوظيفية.

الجدول رقم (05): يوضح مستوى تشكل الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة

البعد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	فرق المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة sig	درجة الحرية	مستوى التوافق
التمثل المهني	14.52	15	-0.047	01.82	-2.19	0.03	71	متوسط
القيم المركزية	14.47	15	-0.527	03.92	-1.14	0.25	71	متوسط
التميز المؤسسي	13.09	15	-01.90	02.71	-05.94	0.00	71	منخفض
الاستمرارية	13.61	15	-01.38	01.87	-06.48	0.00	71	منخفض
الدرجة الكلية للهوية المهنية	55.68	60	-04.31	05.17	-07.08	0.00	71	منخفض

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (05) تبين أن الدرجة الكلية للهوية الوظيفية حلت منخفضة بمتوسط حسابي قدر بـ (55.68) وهي قيمة أقل من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (60)، وانحراف معياري قدر بـ (05.17)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي اتضح دلالة فرق المتوسط بـ (-04.31)، كما بلغت قيمة (ت) (-07.08) وذلك عند درجة الحرية (df=71) وبقية معنوية (sig=0.00)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p≤ 0.01)، وهذا يعني أن مستوى الهوية المهنية منخفض مما يؤكد أن موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة يحظون بمستويات منخفضة من الهوية الوظيفية.

وعليه يمكننا أن نفسر ضعف تمثيل الهوية الوظيفية لدى موظفي الجماعات الإقليمية إلى المناخ التنظيمي السائد في الوسط المهني للبلدية الذي يشهد تضارب في الأهداف والسياسات التنظيمية، كما أن غياب رسالة المنظمة، وعدم وجود ثقافة تنظيمية مؤسسية تجسد نظام قيبي مركزي يجعل الموظفين يتمثلون لهوية مهنية قوية، فالمناخ التنظيمي السائد في الوسط المهني المحلي لا يشجع على الأداء المتميز للموظف بسبب عدم الاستقرار الذي تشهده قيادة البلدية، بالإضافة إلى أساليب التسيير الإداري المنتهجة من قبل المنتخبين غير الفعالة، انعكس سلبا على تشكل هوية قوية لدى الموظف.

ويعتبر موظفي الجماعات الإقليمية أكثر الفئات المهنية تعاني من انخفاض الأجور، وهذا ما انعكس سلبا على تمثيل الهوية الوظيفية وهذا ما أشارت إليه دراسة (سبع، هيشور، 2014) التي أسفرت أن الوضعية المادية والمعنوية للموظف تحول دون بلورة هوية تنظيمية حقيقية وهذا يضعف الانتماء والولاء للمؤسسة.

كما أشار (Puglia, Bianca, 2008) في دراسته حول الهوية المهنية لدى الطلاب، حيث كشف أن ضعف الهوية المهنية يتأثر بجودة العمل، وحتى على مستوى الصحة المهنية للعامل ترتبط بالهوية المهنية وهذا ما أشارت إليه دراسة (Ling Wang et al, 2019) التي أسفرت على وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الهوية المهنية والصحة العقلية لدى الطلاب العاملين، كما توافق دراستنا مع دراسة (مراني، 2007) الذي أشار إلى أن ضعف وغياب نظام الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة الصناعية هو ما جعل العمال يشعرون بالاستغلال وهو ما انعكس سلبا على تمثيل الهوية التنظيمية لديهم. حيث أن ضعف السمات والقيم المركزية داخل البلدية يبرر ضعف الهوية المهنية لديهم وهذا ما أشار إليه (Witting, 2006) في دراسته حول الهوية التنظيمية والأهداف التنظيمية بالبلديات الهولندية وأشار إلى أن السمات المركزية تؤثر إيجابيا على معارف وسلوكيات الموظفين فكلما زاد عدد الموظفين الذي يدركون القيم المهنية المركزية لمؤسستهم أسهم في زيادة معرفتهم بالأهداف التنظيمية وينعكس إيجابيا على مواقفهم إزاء المنظمة.

كما أن تشكل الهوية الوظيفية لدى الموظفين يتأثر بعدة عوامل كعامل الخبرة المهنية، فالموظفين يستفيدون من دورات تكوينية بغية صقل مهاراتهم الفنية والإدارية اللازمة لتأدية العمل بأسلوب مهاري متقن، وهذا ما يسهم في تشكل هوية وظيفية واضحة لديهم.

ولقد أشار (نافر البقيعي) في دراسة الهوية الوظيفية لدى المعلمين، أنه من المنطقي أن يكون هنالك اختلاف في الهوية الوظيفية للمعلمين نتيجة للخبرة والممارسة؛ لأن الخبرة تُكسب المعلمين مجموعة من المهارات والكفايات التي تمكنهم من أداء أدوارهم بالصورة الأفضل، وهذا ما يؤكد كانيونيس وآخرون (Canrinus et al, 2011) الذين أشاروا إلى أن الهوية الوظيفية للمعلمين

لا تتشكل بمجرد إنهاء المعلم لتأهيله وتدريبه، إنما تتشكل بصورة تدريجية من خلال الخبرة والمشاركة النشطة والموجهة والهادفة من قبل المعلم في إطار المدرسة وخارجها.

وقد أشار أيضا في دراسته إلى أن التطوير المدرسي يحتاج إلى خبرة تدريسية من المعلمين الذين يؤمنون بذلك، فلا يمكن أن يحدث التطوير المدرسي من قبل معلمين لا يوجد لديهم الخبرة الكافية التي تمكنهم من الوصول بالمدرسة إلى مستوى أفضل.

وتوصلت دراسة (عبد الفتاح أبو سيف) أيضا إلى أن هناك فروق في تشكل الهوية لدى المعلمين حسب الخبرة المهنية وذلك لصالح المعلمين أكثر من عشر سنوات، مما يفسر أن الخبرة المهنية تكسب المدرس فهما عميقا لأهداف المدرسة ويدرك كذلك علاقة قيم ومبادئ المدرسة بالمجتمع. وهذا ما يجعل الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف خلال مساره المهني محدد أساس في تشكل الهوية الوظيفية.

10-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة على استبيان التوافق المهني وأبعاده (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل)؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) وفرق المتوسطات، واختبار (ت) لمجموعة واحدة للأبعاد الأربعة لاستبيان التوافق المهني

الجدول رقم (06): يوضح مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية لبلدية

بوسعادة

البعد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	فرق المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة sig	درجة الحرية	مستوى التوافق
العلاقة مع زملاء العمل	14.98	15	-0.013	02.40	-0.04	0.96	71	متوسط
الرضا عن الترقية والراتب	13.66	15	-01.33	01.60	-07.62	0.00	71	منخفض
العلاقة مع الإدارة	14.69	15	-0.30	02.03	-01.27	0.20	71	متوسط
التوافق مع ظروف العمل	13.83	15	-01.16	01.46	-06.02	0.00	71	منخفض
الدرجة الكلية للتوافق المهني	72.13	75	-02.86	04.81	-05.03	0.00	71	منخفض

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (06) تبين أن الدرجة العامة للتوافق المهني جاءت منخفضة بمتوسط حسابي قدر بـ (72.13) وهي قيمة أقل من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (75)، وبانحراف معياري قدر (04.81)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي اتضح دلالة فرق المتوسط بـ (-02.86)، كما بلغت قيمة (ت) (-05.03) وذلك عند درجة الحرية (df=71) وبقيمة معنوية (sig=0.00)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.01$)، وهذا يعني أن مستوى التوافق المهني منخفض مما يؤكد أن موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة يحظون بمستويات منخفضة من التوافق المهني.

وبالاطلاع على متوسطات أبعاد التوافق المهني نجد أن بعد الرضا عن الراتب والترقية حل في المرتبة الأولى من ناحية الانخفاض، ليشكل مستوى منخفض مقارنة بقيمة الأبعاد، وبناء على ما سبق ونظرا لأهمية الأجور والرواتب في تحقيق الرضا والتوافق المهني لدى الموظف نلاحظ أن عمال البلديات من أكثر الفئات المهنية التي تعاني من انخفاض الأجور رغم الجهود التي يبذلونها والخدمات التي يقدمونها للمجتمع، مما انعكس على عدم تحقيق إشباعهم لحاجاتهم المادية، والنفسية، ويرجع إلى إدراكهم لعدم عدالة نظام الأجور والتعويضات في قطاع الجماعات الإقليمية، ونفسر هذا الانخفاض إلى عدم وجود بناء هيكلي سليم لنظام الأجور والتعويضات وفق الخدمات المبذولة من طرف الموظفين يتماشى مع المقتضيات المعيشية للموظف، وهذا ما ينعكس سلبا على الممارسات التنظيمية للموظفين في كثرة الغياب والتغيب، وعدم الالتزام بالداوم وغيره من مظاهر سوء التوافق، ويعتقدون أنهم يعملون قدر رواتبهم مما جعل دافعيتهم للعمل تقل وهذا ما أشارت إليه الكثير من النظريات المفسرة للدافعية على غرار النظرية التقليدية في الفكر الإداري حيث اعتبر تايلور أن الدخل مؤثر على التنظيم العلمي للعمل، وهذا يتفق إلى ما أشارت إليه دراسة (ونوغي 2015) في أثر الراتب ونظام التعويضات على رضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، كما أشارت دراسة (Ong Choon Hee et al. 2019) التي بينت أن من بين العوامل التي تسهم في تحقيق التوافق المهني هو التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية والتدريب ونظام التعويضات في تحقيق المبدأ التوجيهي لتعزيز الأداء الكلي للموظف وفقا للمقولة التالية "عامل راض وسعيد هو عامل منتج"، وعطفا على هذا تبين لنا أهمية الأجور والرواتب في الحياة المهنية التي تضمن العيش الكريم للموظف، كما أن قانون الترقية الخاص بالمناصب العليا لموظفي الجماعات الإقليمية 91/26 لم يحين منذ 1991، مما يعني أنه عاجز على مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، أما على مستوى البلدية فالهيكلة التنظيمية غير فعال إذ تجد كثير من المناصب العليا شاغرة وهذا ما يفسر إدراك الموظف لعدم عدالة نظام الأجور والترقيات.

ويليه بعد ظروف العمل في المرتبة الثانية من ناحية الانخفاض ويفسر الباحثان ذلك على أن الظروف المهنية التي يعيش فيها الموظف غير موائمة من ناحية البنية المادية (الظروف الفيزيائية)، وترتيب المكاتب، وحتى عدم توفر الوسائل المكتبية في الكثير من الأحيان، بالإضافة إلى أعباء العمل الإداري الروتيني وإرغاماته خاصة المواقف والضغوط التي يتعرض لها الموظف من قبل المنتخبين مثلاً.

بينما حل بعد العلاقة بالإدارة ثالثاً في الترتيب ونفسر ذلك على أن أساليب الإشراف التنظيمي داخل البلدية لها خصوصية الازدواجية، فالمسؤول الأول له صفة المنتخب السياسي والمسؤول الإداري مما يجعل نمط القيادة في كثير من الأحيان تسيبي، مكرس لشعبوية التسيير كالمحابة وغيرها مما يجعل المسؤول يمارس عدالة تنظيمية انتقائية، بالإضافة إلى تدخل المنتخبين في شؤون الموظفين، وضعف المكانة القانونية للأمين العام المسير الفعلي للبلدية، يجعل الموظف غير راض عن الأساليب الإشرافية المنتهجة داخل البلدية وهذا ما أشارت إليه دراسة (لوكيا وبوعطيط، 2013) لدور أساليب الإشراف في تحقيق التوافق المهني للموظف.

بينما حل بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأخيرة، وتفسر ذلك على أن العلاقات المهنية بين العمال التي حلت بدرجة متوسط، بالرغم من أن الموظفين ينحدرون من نفس المنطقة، إلا أن العلاقات ليست على درجة عالية من التوافق نتيجة التكتلات التنظيمية، والولاءات الحزبية، مما انبثق عنه عدم ثقة بين الموظفين.

وبناء على ما سبق يمكننا أن نقول ان مستويات التوافق المهني منخفضة لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة وقد اتفقت الدراسة الحالية مع عدة دراسات على غرار دراسة (بوتوتة 2015) التي اسفرت على حصول المرشحين على مستوى منخفض في التوافق المهني.

10-3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يساهم الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الهوية الوظيفية والتوافق المهني

الجدول رقم (07) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الهوية الوظيفية والتوافق المهني لدى

أفراد عينة الدراسة ن = 72

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة
الهوية الوظيفية	55.68	05.17	0.39	0.00	0.01

			04.81	72.13	التوافق المهني
--	--	--	-------	-------	----------------

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (07) الذي يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الهوية الوظيفية والتوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي الهوية الوظيفية الذي قدر بـ(55.68). وانحراف معياري قدر بـ (05.17)، أما التوافق المهني فقدر متوسطه الحسابي بـ (72.13) وانحراف معياري قدر بـ (04.81)، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة حول الهوية الوظيفية ودرجات استجاباتهم حول أسئلة التوافق المهني، كانت قيمته (0.39) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يعنى وجود علاقة طردية موجبة ضعيفة بين درجات الموظفين حول استبيان الهوية الوظيفية والتوافق المهني. ويمكننا تفسير هذه العلاقة الضعيفة بين متغير الهوية الوظيفية والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية بأن التمثل الجيد للهوية هو من يساهم في تحقيق توافق مهني عال، بل يمكن القول إن البيئة التنظيمية متداخلة فيما بينها، ولذا فالتوافق المهني تحكمه عدة اعتبارات تنظيمية على غرار أساليب الإشراف المنتهجة من السلطة القيادية للمنظمة، والثقافة التنظيمية السائدة في هذا الوسط المحلي.

كما أن عدم وجود تناغم في النظام القيمي للموظف والقيم التنظيمية ينعكس على درجة إدراك الموظف للانتماء والاندماج داخل التنظيم، بالإضافة إلى فقدان المسؤول المحلي المنتخب لآليات واضحة من شأنها أن تفعل نظام التحفيز على الأداء المتميز المبدع، وتجسد أعرافاً تنظيمية تعزز السمات والقيم المركزية داخل المنظمة وتجمع حولها كل الموظفين، هذا من شأنه أن يساهم في توضيح أهداف ورسالة المنظمة والعمل على تحقيقها وتقديم خدمات إدارية واجتماعية وتقنية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع المحلي، وتحسن صورة البلدية ومكانتها الاجتماعية وتبرز الصورة الحسنة والجوانب المرغوبة في البلدية وهذا ما أشارت إليه دراسة (Witting, 2006)، وهو ما أسفرت عنه أيضا دراسة بكر(2018) إلى وجود علاقة طردية بين أساليب إدارة الانطباع (الإطراء، وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة) والهوية التنظيمية، ووجود علاقة عكسية بين أسلوب (الإجبار أو التهديد) والهوية التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة الأزهر، كما أن نظام الاتصال الداخلي بين الموظفين سواء كان أفقيا أو عموديا فهو قاصر على تحقيق التفاعل المطلوب بسبب الصراعات التنظيمية التي تشهدها البلدية جراء التجاذبات السياسية الحزبية التي تحدث أثناء تطبيق الديمقراطية التشاركية والنيابة التمثيلية، كما أن الجوانب المادية والمعنوية تساهم في تشكل هوية قوية وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من s. sabanciogullari, and (s. dogan,2015) حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والهوية المهنية والنية في ترك العمل لدى

الممرضات التركيبات، وأسفرت نتائجها على وجود علاقة إيجابية بين الهوية المهنية والرضا المهني لدى الممرضات، كما أشارت الى الدور المهم للرضا المهني في تشكيل الهوية المهنية وبقاء الممرضات في عملهن. ودراسة (mosaeisa sa,kabeelaa 2017) إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي للممرضات والهويات المهنية لديهن، كما أن هذه الأخيرة تعتبر عامل مؤثر على الرضا الوظيفي لدى الممرضات، وأسفرت دراسة (Arch G. Mainous et all, 2018) أن للهوية المهنية علاقة إيجابية متوسطة مع كل من الالتزام التنظيمي ($r = 0.41$)، والرضا الوظيفي ($r = 0.43$) وهي نتيجة تتشابه تقريبا مع درجة معامل الارتباط المحصلة عليه في دراستنا الحالية. مما يؤكد أن الهوية الوظيفية تؤثر وتتأثر بالتوافق المهني.

- الاستنتاج العام:

سعينا في هذا الموضوع الى بحث سبل الوصول بالموظف إلى أعلى مستويات فاعلية الأداء من خلال دراسة دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني للموظف، وقد توصلت دراستنا إلى النتائج الآتية:

- تحقق الفرضية العامة للدراسة والتي تنص أنها توجد علاقة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائيا بين الهوية الوظيفية والتوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة، حيث قُدّر معامل الارتباط بين المتغيرين بـ (0.39) وهو يدل على وجود علاقة طردية موجبة ضعيفة، ويفسر هذا الارتباط الضعيف بسبب تداخل عوامل كثيرة لم تشملها دراستنا البحثية في تمثل هوية مهنية قوية من شأنها أنتحقق التوافق المهني لدى الموظف.
- بعد تناول الفرضية الأولى بالبحث والتي تنص بأننا نتوقع تمثل مستوى متوسط لمستويات الهوية الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة، تبين عدم تحققها إذ كان مستوى تمثل الهوية المهنية منخفضا لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة.
- بعد تناول الفرضية الثانية بالبحث والتي تنص بأننا نتوقع مستوى متوسط التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، تبين عدم تحققها إذ كان مستوى التوافق المهني منخفضا لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة.

- الخاتمة:

تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية بالبلدية، فالهوية الوظيفية تعتبر سمة من سمات التنظيمات المعاصرة، التي أضحت تولي أهمية بالغة للطاقات البشرية باحثة عن سبل أكثر فاعلية في تجسيد

بيئة مهنية آمنة وصحية لموظفيها، ورغبة في تذليل كل المعوقات والمشاكل التنظيمية التي تحول دون تميز هذه المنظمات وتحقيق أهدافها التنظيمية بفاعلية أكثر.

ويبقى موضوع تمثل الهوية الوظيفية والتوافق المهني من المواضيع الجديدة بالدراسة وتستدعي الاهتمام بها أكثر نظراً لأهميتها وتأثيرها في حياة الأفراد وبقاء المنظمات.

- التوصيات والاقتراحات:

اعتماداً على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة يقدم الباحثان جملة من المقترحات

على النحو الآتي:

- ضرورة قيام المسؤولين على "إدارة البلدية"، وبالتحديد مديرية الإدارة المحلية على مستوى الولاية، بصياغة رؤية واضحة للبلديات التي تشرف عليها إقليمياً، مع مراعاة الخصوصية لكل وحدة إقليمية، وتحديد رسالتهم بمشاركة كل الأطراف الفاعلين، ونشر هذه الرؤية وتعميمها عبر كل الوسائط الإعلامية والجمهيرية، كي تكون دليلاً ومرشداً تسير عليه البلديات من أجل تحقيق أهدافها وخططها الإستراتيجية.

- زيادة رواتب موظفي الجماعات الإقليمية بما يتناسب مع قدراتهم وجهودهم، فإنه تبين من خلال تحليل النتائج عدم رضا الموظفين على رواتبهم، وعليه وجب على الإدارة العمل على تحسين كل أبعاد التوافق المهني من علاقات العمل، ونظام الترقية وأساليب الإشراف، وظروف العمل.

- الاهتمام بالموارد البشرية العاملة على مستوى البلدية، وتكوينهم تكويناً علمياً ومهنياً، واعتماد نظام حوافز يسمح بتشجيع الموظفين (مادياً ومعنوياً)، ويسهم في بناء شعورهم بالهوية الوظيفية، فكلما كانت هوية الموظفين قوية زاد ولائهم للمنظمة، وإيمانهم بأهدافها، وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على البلدية ككل.

- تنظيم دورات تدريبية لتنمية الجانب النفسي والاجتماعي والثقافي للموظف، وتوفير مناخ تنظيمي يمكنه من تفجير طاقاتهم الإبداعية، وذلك من خلال تطوير البنية الداخلية للبلدية واعتماد أساليب إشرافية تسمح بتشجيع الموظفين وإظهار مهارتهم في العمل، بالإضافة إلى تحيين المنظومة القانونية بشكل يساعد على تحسين سلوكيات الموظفين بصورة إبداعية تسهم في رفع مستويات الهوية المهنية لديهم.

- تطوير الجانب الإداري للبلدية من خلال اعتماد مبدأ البلدية الذكية وفق مبدأ (إدارة بلا ورق، إدارة بلا مكان، إدارة بلا زمان، إدارة بلا تنظيمات جامدة) هذا من شأنه أن يقلل من الإجراءات الإدارية (البيروقراطية) التي تثقل كاهل إدارة البلدية وموظفيها وينعكس إيجاباً على تشكل هوية الموظفين وتوافقهم المهني وعلى فعالية البلدية ككل.

- قائمة المراجع:

- أبو رحمة، نبيل موسى سعيد. (2019). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الادارة والتمويل. جامعة الأقصى. فلسطين. <https://scholar.alaqsa.edu.ps/1186/>.
- بحري، صابر. (2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري (أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة أم البواقي. الجزائر.
- بكر، سوزان فؤاد السيد. (2018). دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع وأثرها على الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر. المجلة العربية للإدارة. المجلد (38). العدد (02). تم الاسترجاع من الرابط: https://aja.journals.ekb.eg/article_17356_83f12cc7f8948e70384d56192df147cc.pdf
- البقيعي، نافر. (2014). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. مجلة المنار للبحوث والدراسات. المجلد (20). العدد (02). <https://repository.aabu.edu.jo/jspui/handle/123456789/348>
- براهيمية، صونية. (2018). الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. جامعة فرحات عباس سطيف. المجلد (15) العدد (27).
- بوتوتة، لامية. (2015). التوافق المهني للممرضين. (رسالة ماجستير غير منشورة علم النفس العمل والتنظيم). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة مولود معمري تيزي وزو. الجزائر.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1991) العدد 06، مرسوم تنفيذي 91-27 مؤرخ في 2 فبراير 1991، يحدد قائمة الوظائف العليا للإدارة البلدية.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2011). العدد 37. قانون رقم 11-10 مؤرخ في 22 يونيو يتعلق بالبلدية.
- حسين، هشام بركات بشر. (2017) استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. العدد (32) جامعة بابل. العراق. <https://fac.ksu.edu.sa/hbisher/publication/197871>
- الزاملي، أيمن مصطفى موسى. (2011). التفكير الاخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين. (رسالة ماجستير تخصص علم النفس صحة نفسية). كلية التربية بالجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- زيدان، جمال. (2014). إدارة التنمية المحلية في الجزائر بين النصوص القانونية ومتطلبات الواقع. ط1. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- سبع، هشام وهيشور، محمد لمين. (2014). مساهمة الثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية -سطيّف. الملتقى الولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- شلبي، وفاء فؤاد وخضرة، منار عبد الرحمان محمد. (2003). إدارة وتنمية الموارد البشرية. كلية الاقتصاد المنزلي. مصر: جامعة حلوان.
- عوض صابر، فاطمة وخفاجة مرفت علي. (2002). أسس مبادئ البحث العلمي. مصر: مكتبة ومطبعة الأشعاع الفنية.
- عبد الفتاح، حمد زين العابدين وأبو سيف محمود سيد علي. (2016). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية. العدد (02)، ج 1. معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة. مصر. http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol24No2P1Y2016/jes_2016-v24-n2-p1_263-310.pdf
- عطا الله، صلاح الدين فرح. (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الاسلامية. المجلد (21)، العدد (03). جامعة الملك سعود. المملكة السعودية.
- لوكنيا، الهاشي وبوعطيط، سفيان. (2013). طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العامل الصناعي الجزائري. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي 15/16/جانفي/2013 كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- مشري، سلاف. (2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. العدد (09). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة المسيلة. الجزائر. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/73906>
- مراني، حسان. (2007). الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة. تخصص علم الاجتماع العمل). كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة. الجزائر.

- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (2016). السلوك التنظيمي. ط1. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- ونوغي، فتيحة. (2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي. (أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير مؤسسات) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس. سطيف. الجزائر.
- Arch G. Mainous, Kiarash P. Rahmanian, Christy J.W Ledford, Peter J. Carek (2018). Professional Identity, Job Satisfaction, and Commitment of Nonphysician Faculty in Academic Family Medicine .Fam Med. 2018; 50(10)739-745.DOI: 10.22454/FamMed.2018.273724-.
- Danica Bakotić. (2016) Relationship between job satisfaction and organisational performance, Economic Research-EkonomskaIstraživanja, 29: 1, 118-130, DOI: 10.1080/1331677X.2016.1163946.
- Hee, O. C., Yi, H. S., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Palm Oil Industry in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(2), 516-527.
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. Journal of Organizational Behavior, 32(3), 413- 434. doi: 10.1002/job.694.
- Kabeel AA, Mosa Eisa SA. (2017) Relationship between job satisfaction and professional identity among psychiatric nurses. Egypt Nurs J 2017;14: 9-16http://www.enj.eg.net/temp/EgyptNursJ1419-5482757_151347.pdf
- Meissner E., Callan V. & Wilson J. (2012) Managerial identity, career progression and job satisfaction among middle managers in the health care sector. In: 26th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference: Managing for Volatility and Instability. ANZAM 2012 Conference (1–18) 5–7 December 2012 (W. Soontiensed.), ANZAM, Perth, WA.
- Panahi, B., Moezzi, E., Preece, C.N., and Zakaria, W. N. W. (2016). Personal-organisational value conflicts and job satisfaction of internal construction

stakeholders, *Construction Economics and Building*, 16 (41, 1-. DOI: <http://dx.doi.org/10.5130/AJCEB.v16i1.4811>.

- Puglia, Bianca. (2008). "The Professional Identity of Counseling Students in Master's Level CACREP Accredited Programs" Doctor of Philosophy (PhD), dissertation, Counseling and Human Services, Old Dominion University, DOI: 10.25777/5045-zb17 https://digitalcommons.odu.edu/chs_etds/110

- Sabanciogullari, S., Dogan, S., (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *J. Nurs. Manag.* 23 (8), 1076–1085.

- Sébastien Chaliès, Jérôme Amathieu et Stefano Bertone, (2013). Former les enseignants pour accroître leur satisfaction au travail : propositions théoriques et illustrations empiriques, Presses Universitaires de France | « Le travail humain » 2013/4 Vol. 76 | pages 309 à 334 <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2013-4-page-309>.

- Wang, Yang, Y., Zhu, J. et al. (2019). Professional identity and mental health of rural-oriented tuition-waived medical students in Anhui Province, China. *BMC Med Educ* 19, 199). <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1603-1>.

- Witting, M. (2006) Relations between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Municipalities. Master's Thesis, University of Twente, Enschede, The Netherlands.