

**مستقبل الجامعة في ظل إنتشار ثقافة العنف دراسة تحليلية
للخصوصيات الاجتماعية والمهنية لعينة من الموظفين الإداريين**
**The future of the university in light of the spread of the culture of
An analytical study of the social and professional violence
characteristics of a sample of administrative employees**

بلعيدوني مولاي^{1*} الحاج مراد لخضر²

1- جامعة محمد بن أحمد وهران 2 (الجزائر) ، Lakhdar_79@outlook.fr

2- جامعة محمد بن أحمد وهران 2 (الجزائر) ، mhmourad@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/01/11 تاريخ القبول: 2022/09/04

الملخص:

إن أي مؤسسة جامعية إلا ولها خصائص اليد العاملة (الموظفين الإداريين)، التي تختلف من موظف لأخر نظرا للبيئة التي يعيش فيها ومدى تأثيرها على سلوكياته كما لا ننسى الإختلاط المهني مع الزملاء وما يحمله من تنوع في السلوكيات والثقافات الذي تؤثر على العملية الإتصالية داخل المؤسسة، وفي دراستنا هذه أردنا القيام بوصف وتحليل وتفسير تلك الخصوصيات الإجتماعية والمهنية ومدى تأثيرها في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف التي يمارسها في وسطه المهني، وإعطاء الحلول المناسبة للتوجه نحو ثقافة تنظيمية قوية تقضي على ظاهرة العنف في البيئة الجامعية.
الكلمات المفتاحية: ثقافة العنف – جامعة – خصوصيات إجتماعية ومهنية – موظف إداري.

Abstract:

Any university institution that does not have the characteristics of the workforce (administrative staff), which differ from one employee to another, given the environment in which he lives and the extent of its influence on his behavior. We also do not forget the professional mixing with colleagues and the diversity of behaviors and cultures that affect the communicative process within the institution, And in our study, we wanted to describe, analyze and explain those social and professional peculiarities and the extent of their impact on imparting the administrative

* المؤلف المرسل: بلعيدوني مولاي

employee to a culture of violence that he practices in his professional environment, and to give appropriate solutions to move towards a strong organizational culture that eliminates the phenomenon of violence in the university environment.

Keywords :Culture of violence; university; social and professional characteristics; administrative employee.

مقدمة:

لقد إنتهجت الجزائر في أواخر القرن 20 سياسة بناء الجامعات وتعميمها على كامل التراب الوطني، من أجل تقليل الاكتظاظ على المدن العريقة بجامعاتها، وفي ظل هذه السياسة تم إغفال تلك الخصائص الإجتماعية والتاريخية والثقافية للمناطق التي تم بناء الجامعات بها، وبما أن الإنسان يتأثر بطبيعة البيئة الإجتماعية والثقافية التي يعيش فيها، يحمل تلك الخصائص كمقومات لشخصيته وينقلها إلى بيئته المهنية، التي تشهد إختلاطا وتنوعا وتضاربا ثقافيا، ينجم من خلاله عدم الفهم أو عدم التوافق المهني، فكل شخص إلا ويريد أن يفرض ثقافته وشخصيته حسب إنتماؤه الإجتماعي، وبما أنه قد تشبع بتلك الخصائص الإجتماعية والثقافية لا يستطيع التجرد منها كليا رغم وجود نظام داخلي يضبط سير المؤسسة التي يزاوّل عمله بها، فيخلق جو يسوده صراع الإنتماء للطبقات الإجتماعية لإثبات وجودها في البيئة المهنية، فتشتد الصراعات المهنية ويظهر العنف في الوسط المهني الذي يتسبب في تشكيل تكتلات مهنية من شأنها أن تكون وسيلة في رقي المؤسسة الجامعية أو تدهورها.

الإشكالية:

يعتبر العنف ظاهرة سوسيو مهنية منشرة بكثرة في العديد من المؤسسات على إختلاف نشاطها، والجامعة كصرح علمي شهد هذه الظاهرة في أواخر القرن 20، ونظرا لسمعة المؤسسة الجامعية تم اللجوء إلى السرية ومعالجة ظاهرة العنف بالطرق التسوية السلمية دون اللجوء إلى المؤسسات القضائية، والمركز الجامعي-أحمد زبانة-

غليزان كميذان لدراستنا، تم تسليط الضوء على تلك الخصائص الاجتماعية والمهنية لعينة من الموظفين الإداريين بمختلف جوانبها وخصائصها ومميزاتها والإحاطة بها، لفك الغموض والوصول إلى توضيحات أكثر ونتائج تمكننا من تقديم حوصلة وصفية تحليلية وتفسيرية لعينة الدراسة. "ففي ورقتنا البحثية سنتطرق لمعالجة التساؤل التالي: كيف ساهمت الخصوصيات الاجتماعية والمهنية في إكتساب الموظف الإداري ثقافة العنف التي يمارسها في بيئته المهنية؟

وعليه أمكننا معالجة الفرضية الأساسية القائلة: يتمتع الموظف الإداري بخصوصيات اجتماعية ومهنية ساهمت في إكسابه ثقافة العنف وجعلته يمارسها في بيئته المهنية.

أما الفرضيات الفرعية فهي كالآتي:

تؤثر الخصائص الاجتماعية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف وتساعده على ممارستها داخل المؤسسة الجامعية.

تؤثر الخصائص المهنية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف وتساعده على ممارستها داخل المؤسسة الجامعية.

وتكمن أهداف البحث في التعرف على الخصائص الاجتماعية والمهنية للموظف وتأثيرها بالمحيط الاجتماعي والبيئي والثقافي والاقتصادي الذي يعيش فيه، لإكسابه نوع من الثقافة والعنف ومدى انعكاساتها عليه في الوسط المهني الجديد.

كما أن أهمية البحث تعطي إضافة جديدة حول موضوع الثقافة التنظيمية والعنف بإثراء معلومات قيمة تساعد في فهم الأسباب التي آلت إلى التغيير الحاصل داخل الأوساط الجامعية من ثقافة تنظيمية وعنف ممارس بين أفراد الأسرة الجامعية نظرا لقلة الدراسات وللسريرة وحفاظا على سمعة المؤسسة.

وقد استعملنا في إجراءات البحث المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف الخصائص الاجتماعية والمهنية لعينة الدراسة، عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، في الإصدار رقم 20، وتفرغ البيانات في شكل جداول تشمل النسب المئوية والتكرارات لتحديد خصائص العينة المكونة للمجتمع الإحصائي العام والمتمثل في جميع الموظفين الإداريين وقوامها 182 مبحوث بأسلوب الحصر الشامل بالمركز الجامعي غليزان في الفترة الممتدة ما بين شهر مارس وجوان 2018.

المقاربة النظرية:

يرى "Person" الذي يعتبر من رواد النظرية الاجتماعية أن العنف من بين ظواهر تفكك النظام الإجتماعي الذي لن تكون له القدرة على التحكم في الضغوط الثقافية أو الاجتماعية، وأن هناك اختلافات في المجتمعات والثقافات خاصة ما يعتبر عنف في مجتمع أو ثقافة ما قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر، وهذا ما جعل علماء الاجتماع يركزون على دراسة العنف من ناحية النظم والمعايير الاجتماعية، فممارسة الإكراه الإجتماعي على الأفراد في حياتهم الاجتماعية يكون هو السبب في فرز الأشخاص الذين يمارسون العنف، كما يرى "لا كساني Laccassagne" أن البيئة الاجتماعية وما تحمله من مؤثرات طبيعية وثقافية واجتماعية تعد من بين العوامل المساعدة على إنتشار العنف، فالفرد الممارس للعنف في مجتمعنا ونتيجة لظروف إجتماعية، إقتصادية وسياسية يلجأ إلى ممارسة العنف الذي يرى فيه وسيلة لتحقيق أهدافه.

وتذهب نظرية الثقافة الفرعية للعنف التي وضعها العالم "مارفن وولف جونج" Marvin Wolfgang سنة 1967، إلى أن الاتجاه نحو العنف يختلف من جماعة إلى أخرى داخل المجتمع الواحد. كما يذهب إلى أن هناك ثقافة فرعية للعنف تظهر بشكل واضح داخل طبقات المجتمع، تشجع على ظهور سلوك العنف في كثير من الظروف، مع إستعمال الخشونة عند جنس الذكور. وتركز هذه النظرية على أن سلوك العنف يعد

نتيجة مباشرة لتبني قيم الثقافة الخاصة للعنف، وأن أعضاء ثقافة العنف يتصرفون بشكل أكثر عنفا من الآخرين لخضوعهم لمعايير واتجاهات وقيم هذه الثقافة" وذلك كونهم تشبعوا بثقافة العنف وأصبحت سلوكياتهم عدوانية عند كل إستثارة أو تهديد لقيمهم وأهدافهم، كون شخصياتهم تنفرد بخصائص معينة، عززتها أساليب التنشئة الاجتماعية، فهم مستعدون للدفاع عن تلك الإحتياجات بإستعمال العنف كوسيلة سواء ما تعارض مع الأهداف أو القيم والعادات و التقاليد، يستهدف العنف بصفة خاصة الفئات الشابة لتبرير انتشار العنف بين الطبقات العاملة والخصائص الثقافية للبيئة الاجتماعية للمدن ذات الطابع الريفي والحضري، وتتجاهل هذه النظرية سبب ارتكاب هذه الفئات لأفعال العنف بل تؤكد على هذه الفئات بالضبط بحكم ثقافتها الفرعية، لتؤكد على البعد الاجتماعي انطلاقا من البنية الاجتماعية التي تحدد سلوك الأفراد.(أمال رادف، 2007،: 34-36) ولفهم البنية الاجتماعية لأي مجتمع يحدد "روبرت ميرتون "عنصرين أساسيين هما:

الأهداف: فلكل مجتمع أهداف واهتمامات تشكلت خلال مراحل تاريخية معينة وأصبحت تمثل إرثا حضاريا وعن طريقها تظهر آمال أفراد المجتمع كما يظهر منظار ترتيب القيم الاجتماعية حسب الأهمية.

المعايير: تضبط وسائل وطرق الوصول إلى الأهداف لأنها تمثل قواعد ضبط السلوك، ومن خلالها ترتب المعايير كيميّات الوصول إلى الأهداف دون الخروج عن الأطر الاجتماعية المتعارف عليها، أما العلاقة بين الأهداف والمعايير فليست متوازنة" (سمير نعيم أحمد، 1969: 85)، وفي حالة غياب تكامل البيئة الاجتماعية، وقصرها في أداء وظائفها، يتم التأكيد على الأهداف، وعندها تكون جميع السبل كافية للوصول إلى الأهداف. أما عندما تحدث في مجتمع تغيب فيه المعايير والوسائل المشروعة ويظهر مكانها الوسائل والأساليب غير الشريفة لبلوغ الأهداف المرجوة. "حيث يصبح السلوك

المنحرف رد فعل على تلك البنية الإجتماعية السائدة والتأثير بهذه الوضعية لا يصدق على جميع أفراد المجتمع بل يرتبط مع الأدوار المنوطة بالأفراد في مختلف الوضعيات الإجتماعية وظروف كل مجتمع" (محمود سعيد إبراهيم الخولي، 2006:103)، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية البنية الإجتماعية في تكيف الأفراد وفق معايير المجتمع والتي تقوم بضبط الأهداف. وتبرز أهمية نتائج هذه النظرية في ضبط المعايير الإجتماعية للسلوك الإنساني. كما تظهر هذه الأهمية من خلال دور الأسرة في تعليم أبنائها القيم والمعايير التي تضبط أهدافه وطموحاته وتعلمه سبل الوصول إليها من خلال الطرق والأساليب المشروعة. ومن ثم يظهر جليا دور القيم والمعايير في ضبط سلوك الفرد، كما أن الفرد الذي ينشأ في أسرة متماسكة تحافظ على القيم والمعايير يتكيف أبنائها مع النظام العام للمجتمع، عكس الأبناء الذين ينشؤون في أسرة مفككة ولا تحترم القيم والمعايير العامة فإنهم وبحكم التقليد يميلون إلى ارتكاب أعمال العنف (أمال رادف، 2007:3).

2- الخصائص الاجتماعية والمهنية للموظفين الإداريين: يظهر الواقع المهني لهؤلاء الموظفين الإداريين (المبحوثين) أنه مرتبط بالمؤسسة الجامعية التي وفرت لهم مجال لتحقيق بعض المزايا المادية والاجتماعية. ومن هنا فلا يمكن تصور وجود هذه الفئات المهنية بالمؤسسة الجامعية بدون تشكل نظرة وتمثلات حول هذه المنظمة. فالانتماء إلى مؤسسة خدماتية دون غيرها يجعل من الموظفين الإداريين يقيمون مقارنة دائمة بين مؤسساتهم والمؤسسات الجامعية الأخرى وخاصة المتواجدة في الولايات المجاورة (مستغانم، معسكر، وهران، شلف، تيارت...) وغيرها من الولايات المجاورة. وإضافة إلى ذلك، فتواجد الموظفين الإداريين في المؤسسة الجامعية يجعلهم يكونون تصورات حول عملهم الخدماتي. فمحيط العمل والظروف الاجتماعية والفيزيكية التي يعمل بها الموظفون الإداريون تعمل على تشكل تمثلات لديهم، حول عملهم الخدماتي. كما أن

الظروف الاجتماعية والتحولات المرافقة للسياسات الاقتصادية القائمة في البلاد تعمل على التأثير على تمثلات الموظفين الإداريين حول قيمة العمل والمهن الممارسة في البلاد." (مولاي الحاج مراد، 2005:115-116).

2-1- الخصائص الاجتماعية للعينة: في معرفة الخصائص الاجتماعية لهؤلاء المبحوثين لها أهميتها المنهجية في معرفة وتحديد استعدادات هؤلاء [الموظفين]، في أن يتقبلوا وضعيتهم على أنهم [موظفون إداريون] وقد استطاعوا أن يحصلوا على نوع من الترقية المهنية والاجتماعية أو بالأحرى يعتبرون فئة مهنية جديدة تختلف عن الجيل السابق جيل آبائهم وأجدادهم. لذلك فتلك الخصائص إما تساعد في تقبل المحيط المهني الجديد، أو عدم تقبله والمواجهة بأسلوب العنف لأسباب سنعالجها في الفرضية القائلة أنه: تؤثر الخصائص الاجتماعية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف وتساعد على ممارستها داخل المؤسسة الجامعية.

2-1-1- توزيع العينة حسب متغير السن: إن أول متغير يمكن أن يدلنا عن خصائص العينة، هو متغير السن. فعن طريق هذا المتغير نستطيع معرفة، هل هؤلاء الموظفون الإداريون يمتلكون تجربة حياتية، اجتماعية ومهنية مشتركة أم مختلفة مع الجيل السابق وخاصة الموظفون الإداريون القدماء الذين عايشوا الوسط المهني في حقبة الإصلاح المؤسسي ما بعد الاستقلال. فالتحليل رقم (01) يبين لنا سن العينة المدروسة. (مولاي الحاج مراد، 2005:119-120).

الجدول رقم (01) يبين سن المبحوثين

فئات السن	التكرارات	%النسبة
أقل من 30 سنة	43	23.60%
30 إلى 35 سنة	67	36.80%
35 إلى 40 سنة	46	25.30%
أكثر من 40 سنة	26	14.30%
المجموع	182	100%

الجدول رقم(01) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 35 سنة تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 36.80 %، ثم تليها في المرتبة الثانية الفئة التي تتراوح ما بين 35 إلى 40 سنة بنسبة 25.30 %، وتأتي في المرتبة الثالثة بنسبة 23.60 % الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 30 سنة، في تليها في المرتبة الأخيرة بنسبة 14.30 %، الفئة التي تتراوح أعمارهم من أكثر 40 سنة، وعليه فهذه البيانات تثبت لنا أننا أمام عينة دراسة تنتمي إلى الفئات العمرية الشبابية بنسبة تتعدى 85.70 % في مجموعها، وهذا دليل على حداثة نشأة هذه المؤسسة الجامعية وانطلاق عملية التوظيف وشروطه، وتحديد عملية انتقاء الموظفين بناء على عدة معايير مما تطلب تحديد السن والتخصص المطلوب وشرط الإقامة في بعض الأحيان لمناصب معينة نظرا لخصوصياتها. أما نسبة الفئة الأكثر من 40 سنة والتي تأتي بنسبة 14.30 %، سواء تعلق الأمر بالنسبة أو بالعدد المحدود الذي بلغ 26 موظف لو رجعنا قليلا إلى تاريخ توظيفهم قبل عشر (10) سنوات من تاريخ نشأة هذه المؤسسة فهم الدفعة الأولى التي حملت على عاتقها تسيير هذه المؤسسة الجامعية وضبط تنظيمها الداخلي بالرغم من تقدم سنهم لهم الخبرة المهنية الكافية للتخطيط والتنظيم والتسيير فهم بمثابة مكونين ميدانيين للموظفين الوافدين الجدد، فالتنوع في الفئات العمرية وسيطرة الفئة الشبابية، يجعل من الموظفين الإداريين يحملون ثقافة تنظيمية ليست هي نفسها ثقافة أول دفعة توظيف بالإضافة إلى فارق السن للفئة التي تجاوزت 40 سنة، لا تحمل نفس النشاط والحيوية التي يتصف بها الموظف الشاب والتي من شأنها أن تعطي دفعا إضافيا في مردودية العمل وفي التنوع الثقافي كما لا ننسى الميل إلى العصبية وحب فرض الذات مما يولد العنف في الوسط الوظيفي.

2-1-2- توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي: إن المؤسسات على مختلف رتب التراب الوطني حاملة لميزة توظيف تتقارب فيما بينها، لاسيما المنافسة على استقطاب

الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والفنية الخبيرة، من أجل احتلال الصدارة والمنافسة في جودة الخدمة التي تقدمها لزبائنها على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على المستوى الخارجي الذي يتماشى والحجم الكيفي والكمي للكفاءة وما يتطلبه سوق العمل من احتياجات المورد البشري الحساس في كل مؤسسة، الأمر الذي تطلب من القائمين على تسيير المؤسسات العمومية لاسيما الجامعية منها إلى الشروع في إعداد أقوى وأنجع المخططات لاستقطاب وتوظيف الكفاءات الإدارية، في مختلف الرتب وعلى حسب ما تقتضيه المصلحة والخدمة، والجدول رقم(02) أدناه يبين لنا المستوى التعليمي للكفاءات المستقطبة إلى المؤسسة العمومية الجامعية(المركز الجامعي غليزان) ومدى التنوع الذي يغطي ويكمل مختلف النقائص والعجز الحاصل في الهيكل التنظيمي.

الجدول رقم (02) يبين المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	التكرارات	%النسبة
دكتوراه	01	0.54%
مهندس دولة	48	26.40%
ماستر	18	9.90%
ليسانس	60	32.96%
جامعي	13	7.10%
دبلوم تكوين مهني	42	23.10%
المجموع	182	100%

الجدول رقم(02) من إعداد الباحث

إن المستوى التعليمي يختلف من مؤسسة خدمتية إلى أخرى نظرا لطبيعة التوظيف ونوع المناصب المفتوحة حسب المسابقة المعلن عنها عبر وسائل النشر والإعلام كما لا ننسى أنه يتأثر أيضا بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع والبلد أيضا على حد سواء بحكم سياسة التشغيل المنتهجة من قبل الهيئات الرسمية المكلفة بذلك ممثلة في التوظيف العمومي وما تسطره من القوانين الأساسية والشروط العامة للتوظيف العمومية للالتحاق بمنصب العمل واحتياجات المؤسسة الجامعية

لنوع المناصب حسب المصالح والوحدات لضبط تسيير العمل والأداء بها والتحكم في النقائص ومسايرة التطورات الحاصلة في العالم، وتحقيق متطلبات سوق العمل لليد العاملة الفنية الخبيرة والمؤهلة، فنلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن الفئة الحاملة لشهادة الليسانس تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 32.96%، ثم تليها حاملي شهادة مهندس دولة بنسبة 26.40%، مما يفسر لنا جودة ومعايير الانتقاء والتوظيف الجيدة المنتهجة من قبل المؤسسة الجامعية، وهذا يرجع إلى حداثة نشأة المركز الجامعي غليزان، الذي أعد مسئولوه تخطيطا محكما لمسايرة المؤسسات الجامعية الأخرى والرقى إلى مؤسسة جامعية عوضا عن مركز جامعي، في مدة زمنية قياسية، ثم تليها فئة حاملي دبلوم التكوين المهني بنسبة 23.10%، مما يدل على وجود تخصصات ومهن معينة لا يتلقى أصحابها تكوينا في المؤسسات الجامعية، ويقتصر الأمر على مؤسسات التكوين المهني والتمهين، وهذا يفسر تنوع التخصصات والمصالح لإمكانية الإطلاع أكثر وزيادة الخبرات الإدارية في التسيير والتوجيه، وتغطية النقص والعجز على مستوى مختلف الوحدات، أما فئة حاملي شهادة الماستر شملت نسبة 9.90%، ومعظمهم من رتبة متصرف إداري الحاملين لشهادة الليسانس وتلقوا تكوينا وتعلما تكميليا للترقية في الرتبة الأعلى مباشرة وهي رتبة متصرف محلل رتبة مستحدثة ابتداء من: 2016/11/09، كما أن نسبة 7.10% تمثل فئة الجامعيين الحاملين لشهادة البكالوريا بالإضافة إلى تسجيل جامعي يتراوح ما بين 02 سنة إلى 03 سنوات وتأتي في المرتبة الأخيرة فئة حاملي شهادة الدكتوراه بنسبة 0.54% وهي تمثل "طبيب" الجامعة، لأن باقي الرتب الإدارية لا يمكن الالتحاق بها عن طريق شهادة الدكتوراه، فالتنوع في المستوى التعليمي يحمل بين طياته ثقافة تنظيمية أخرى تتصور في نظرة الموظف الإداري إلى زملائه الموظفين الأقل مستوى تعليمي منه إلى كونهم غير مؤهلين لمنصب العمل الذي يشغلونه، فينظر إليهم نظرة ازدراء واحتقار ونفس الشيء بالنسبة للموظفين الأكثر مستوى منه، والعملية عكسية في نفس الوقت

مما يفرض ثقافة تنظيمية ضعيفة، تتسم بضعف الاتصال بين جماعة العمل وباقي المصالح الأخرى وهذا راجع طبعاً لطبيعة مدينة غليزان التي تتصف بالعصبية والجهوية، وطابعها الريفي وعدم تفتحها على باقي المدن الأخرى مما يضفي السلوك العنيف في التعامل والتواصل حتى بين أفراد المنطقة نفسها، وبحكم التطورات الحاصلة في مختلف مجتمعات العالم، أدت بالضرورة إلى انتهاج سياسة تشغيل وتخطيط من أجل مواكبة هذه التطورات، لأنه من المعلوم أن المجتمع الجزائري عاش فترة فراغ بعد الحقبة الاستعمارية، مما استدعى من الدولة الجزائرية استخدام الجزارة. وهذا ما أكدته (أيمن يوسف، 2007/2008:46) في قوله: "استلزمت الجزارة تدخل الدولة على مستوى برامج التعليم العالي ومقرراته بطريقة تحقق التكيف مع الحاجات الوطنية من الإطارات، بسياسة ترمي إلى التحاق عدد كبير من الجزائريين بالوظيفة التعليمية لضمان استخلاف المتعاونين الأجانب وخلال الدخول الجامعي 1962 كان يوجد 82 أستاذاً أغلبهم معيدون، بين أساتذة التعليم العالي الذي بلغ عددهم الإجمالي 289 أستاذاً في طور العمل وقد أتاحت القرارات التي اتخذتها الدولة سنة 1982 الجزارة الكاملة لسلك المعيدين والأساتذة المساعدين في ظرف 5 سنوات وجزارة كافة أسلاك المدرسين في العلوم الطبية سنة 1988 أو في العلوم الاجتماعية سنة 1989، وخلال العشرية 1990-2000 جاء دور جزارة العلوم التجريبية والعلوم الدقيقة والتكنولوجيا (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دس:13)، لكن لا يجب أن ننسى أن للمستوى التعليمي تأثيراً على رضا الموظفين عن عملهم، فقد توصلت دراسات أجراها عدة باحثين إلى نتائج: "فقد وجدوا أن العلاقة بين المستوى التعليمي والرضا الوظيفي علاقة ايجابية فكلما ارتفع المستوى التعليمي [للموظف] كلما زاد ما تحصل عليه [الموظف] من عائد سواء كان ذلك في شكله المادي أو المعنوي وأدى بالتالي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديه". (محمود فتحي عكاشة، 1999:123).

2-1-3- توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية: نعلم أن أي مؤسسة بغض النظر على نوع القطاع الذي تنتهي إليه خاصة في مجال التسيير الإداري لا يمكن بالضرورة أن تركز على الحالة العائلية لطالبي الوظائف إلا في حالة إجراء المسابقات وتساوي النقاط المحصل عليها وقت اجتياز المسابقة، فتلجأ إلى كل المعايير ابتداء من معدل الشهادة إلى تاريخ الحصول عليها، مروراً بالوضع إزاء الخدمة الوطنية، وفي حالة التساوي يلجأ إلى سن المترشح وحالته العائلية، لذا نرى أن الحالة العائلية ليس مقياساً ضرورياً، وإنما نوع التخصص المطلوب يحتمل لا محال التحاق الموظف بمنصب العمل دون قيود ومنافس، وعليه نرى من الجدول الذي يبين سن المبحوثين أن نسبة 85.70% هم من فئة الشباب الذين التحقوا بهذه المؤسسات طلباً للوظيفة من أجل تحمل مسؤولية أعباء أسرهم المادية لتحسين حياتهم المعيشية، لأن جلهم ينحدرون من عائلات فقيرة تتصف بالدخل الضعيف أو المنعدم إلا حالات جد نادرة من ذوي الدخل المتوسط لأن مجتمع مدينة غليزان معروف ببنيتها الاجتماعية الفقيرة، ومنهم من يفكر في التحصيل المادي لبناء مشروع معين كالزواج أو شراء سكن أو سيارة، وعليه يمكن أن نعتبر الحالة العائلية للمبحوثين تؤثر إلى حد ما على استقرارهم الوظيفي والتمسك بمنصب عملهم، والجدول رقم(03) أدناه يبين الحالة العائلية للعينة المدروسة.

الجدول رقم (03) يبين الحالة العائلية للعينة:

الحالة العائلية	التكرارات	% النسبة
أعزب	128	70.33%
متزوج	47	25.82%
أرمل	02	1.10%
مطلق	05	2.75%
المجموع	182	100%

الجدول رقم(03) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن الموظفين من فئة " أعزب " احتلت النسبة الأعلى بمعدل 70.33%، وهذا يدل على أن جل المبحوثين العزاب هم موظفون جدد لا

تزيد خبرتهم المهنية عن 10 سنوات وهذا ما سنتطرق إليه في جدول خاص بالخبرة المهنية للمبحوثين وأقدمية العمل ضف إلى ذلك سنهم يتراوح ما بين 25 سنة إلى 40 سنة، فهو يمثل مجموع الفئتين المنحصرتين ما بين (25-30 سنة) و(35-40 سنة) بنسبة 60.40 % وجزء ضئيل من الفئة المنحصرة ما بين (35-40 سنة) غير متزوجين تقارب 9.60 %، لتكون النسبة الإجمالية تقارب 70 % من عينة الدراسة، لذا فمشروع الزواج لديهم حسب رأيهم وما جرت عليه عادات وتقاليد المجتمع الغليزاني خاصة الأسر الضعيفة والمحدودة الدخل يكون بعد سن 35 سنة فما فوق، وهذا ما صرح به أحد المبحوثين في مقابلتنا الشفهية له قائلاً: "منقدرش نتزوج وأنا بهاذي الحالة، لا سكن لا خدمة زينة لا مدخول، وين غادي نديها ونروح وشتا نوكلها، حتى نلم شوية صوارد ونضمن السكنة، نتزوج من 40 سنة للفوق، الدنيا مراهيش ترحم"، كما نجد بعض المبحوثين وهم نسبة قليلة من تلك الفئات العمرية السالفة الذكر متزوجين، إلا في حالة وجود دخل إضافي أو هم من ميسوري الحال بناء على الحالة المادية للأبوين، بينما تلمها نسبة 25.82 % من فئة الموظفين المتزوجين، وهم من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من سن (35 سنة فأكثر)، أي نسبة متوسطة من الفئة المحصورة ما بين (35-40 سنة) تقارب 15.70 %، ونسبة 14.30 % من الفئة التي تتراوح 40 سنة فأكثر وهذا يؤكد ما صرح به المبحوث كون جل المبحوثين أو حتى عادات هذا المجتمع أصبح الزواج لديهم مقرون بسن 40 سنة فما فوق، أي ¼ عينة الدراسة هم متزوجون، هذا يبين أننا أمام فئة من الموظفين الإداريين لهم التزامات اجتماعية وظيفية مع عائلتهم ومؤسساتهم وبالتالي يفرض هذا الوضع على الموظفين ضرورة التمسك بمناصب عملهم الذين لا يجدون بديلاً لها حفاظاً على استقرار حياتهم الاجتماعية والمهنية في ظل التحديات الجديدة المرتبطة بسوق العمل وسياسات التشغيل المنتهجة في ظل تزايد الخرجين من الجامعات والمعاهد وحاملي الشهادات العليا فهم أمام خطر التسريح من العمل إثر عدم احترام القوانين والتعليمات

والتنظيم المعمول به داخل هذه المؤسسة الجامعية. ومن هنا يتجلى حرص الموظفين أكثر من أي وقت مضى على المواظبة في العمل بجهد واجتهاد حفاظاً على مناصب عملهم لضمان دخل منتظم "الشهرية"، الذي يعتبر المورد الرئيسي لتلبية حاجيات الأسرة وأطفالهم بالنسبة للمتزوجين وبنائها من جديد بالنسبة للعزاب أو المطلقين والأرامل وغلاء المعيشة الذي تطورت معه حاجيات الأسرة في ظل رهانات الاقتصاد المتدهور للبلاد وهجرة اليد العاملة البسيطة طلباً لعيش أفضل (مولاي الحاج مراد، 2005:123). أما فئة المطلقين مثلت نسبة 2.75%، وتأتي في المرتبة الأخيرة فئة "أرمل" بنسبة 1.10%، وهذا ربما كان سبباً في تميزهم بنوع من الثقافة التنظيمية التي تشبعوا بها داخل هذا الوسط المهني الجديد من جراء التنظيم والتسيير المعمول به، وفي نفس الوقت مازالوا متحليين بثقافتهم التي تشبعوا بها في مجتمعهم، كلها حذر وبقطة وتخوف من المستقبل المجهول في هذه البيئة الجديدة، مما قد يخلق العنف في بعض الأحيان أثناء مصادفتهم لإجراءات أو معاملات من شأنها أن تهدد منصب عملهم الذي يرون فيه هو مصدر معيشتهم.

3- الأصل الاجتماعي والمهني [للموظفين] (مولاي الحاج مراد، 2005:125-126): إن المسار التاريخي للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية، كان له تأثير كبير على الخصائص الاجتماعية والمهنية للفئات المهنية في الجزائر. فعلاً فالواقع الاقتصادي الذي مرت به البلاد أثر على الحراك الاجتماعي والمهني للفئات الاجتماعية. فالعديد من الأفراد تنقلوا من وضعية إجتماعية أو مهنية معينة إلى وضعية إجتماعية أو مهنية أخرى. وكان لتضافر عامل الطرد في الريف الجزائري وعامل الجذب في المدن أن عجلاً من وتيرة التنقل والنزوح نحو المدن بحثاً عن مناصب عمل وأجر مستقر في فضاءات جديدة مثل المصنع والمدينة، اتخذت أشكال عديدة مثل التنقل اليومي والدائم والتنقل الموسمي.

(zemmour zine-eddine ,1994:97)

3-1- الأصل الاجتماعي للمبحوثين:

3-1-1- توزيع العينة حسب متغير مكان الإقامة: لزيادة الإلمام الجيد والتحكم في عينة الدراسة وخصائصها، قمنا بدراسة مكان الإقامة للمبحوثين، وهذا يساعدنا على معرفة طبيعة البيئة الاجتماعية التي ينحدر منها هذا الموظف إلماما بخصائص ومميزات وعادات وتقاليد هذه المنطقة، ومدى تأثيرها على ثقافتهم، التي ينقلونها إلى أماكن عملهم مما يستدعي مسيرتهم لثقافة الموظفين المحليين، أو إحداث قطيعة أو مقاومة نظرا لعدم التوافق الإيديولوجي الثقافي وقيمه حسب نظرة كل موظف للاعتزاز ببيئته التي تترعرع فيها. يقول(عبد الرحمن العيسوي،15:1997) في مفهومه للبيئة الاجتماعية "البيئة الاجتماعية Social Environment وتشمل النظم والقواعد والقوانين واللوائح والعادات والتقاليد والقيم والمعايير والأعراف أو العلاقات الاجتماعية واللغة والدين والأوضاع الاقتصادية والنظم السياسية والتعليم والإعلام والفنون والآداب والظروف الصحية، وجميع عوامل البيئة مترابطة مع بعضها البعض ومؤثرة في الإنسان وتتأثر به"(أحمد زكي بدوي،1976:135). والجدول رقم(04) يبين لنا مكان إقامة أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (04) يبين مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرارات	%النسبة
داخل المدينة	135	74.20%
ضواحي المدينة	46	25.30%
خارج إقليم المدينة(مدينة أخرى)	01	0.50%
المجموع	182	100%

الجدول رقم(04) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن فئة الموظفين المقيمين داخل الولاية تنصدر باقي الفئات الأخرى بنسبة 74.20%، وهذا راجع لحدثة نشأة المركز الجامعي ونسبة الالتحاق بهذه المؤسسة الجامعية سببه قرب المبحوثين منها وهم على دراية وعلم بكل التطورات الحاصلة على مستوى بيئتهم الاجتماعية مما يساعدهم على معرفة كل

مستجدات التوظيف الحاصلة بمختلف المؤسسات الاقتصادية والخدماتية، مما يسمح بالتحاق أكبر عدد ممكن بطالبي الوظيفة وقرب المسافة تكون محفزا للمقيمين داخل المدينة أو بالأماكن القريبة من مقر مزاولة العمل وفي نفس الوقت تكون كعائق للذين يقطنون بعيدا عن مقر هذه المؤسسة مما يجعل تفكيرهم ينصب حول مشكل الإقامة والنقل الذي يأخذ منهم أتعاب السفر وتكلفة التنقل بينما تأتي في المرتبة الثانية فئة المقيمين خارج الولاية، أي بضواحيها أو نواحيها الأربعة الشرقية منها والغربية، الشمالية والجنوبية بنسبة 25.30%، وهم من المبحوثين الذين تتوفر لديهم وسائل التنقل الشخصية أو العمومية، وهي أماكن شبه حضرية تتوفر على كل شروط الرفاهية الاجتماعية ممثلة في مقاطعات أو دوائر تابعة لإقليم المدينة تحوز على كل التجهيزات التي هي نفسها المتواجدة بالمدينة، وفي الأخير تأتي فئة المقيمين خارج إقليم الولاية بنسبة 0.50%، تمثل المبحوثين الذين تقدموا إلى طلب التوظيف بهذه المؤسسة الجامعية نظرا لتعذر وجود تخصصهم لطلب التوظيف بالمؤسسات الجامعية التابعة لمقر إقامتهم، فتحتل فئة الموظفين المقيمين داخل الولاية النسبة الأكبر من حصة التوظيف قد تكون سببا في خلق نوع معين من الثقافة والعنف في نفس الوقت فكل منطقة من مدينة غليزان إلا ولها عاداتها وتقاليدها وقيمها تتفاوت أو تختلف في بعض الأحيان عن منطقة أخرى للاتساع المدينة من جهة وطغيان الطابع القروي والريفي عليها من جهة أخرى فكل مكان وله طابعه الثقافي الخاص به، مما يجعل التقارب والوحدة والتفاهم يكون شبه مستحيل، وبما أن الموظفين الإداريين يحكمهم قانون الوظيفة العمومية، فهم مجبرون على عملية التواصل والعمل الجماعي المتكامل لذا في ظل هذه الظروف يظهر الجو المشحون بالصراعات وعدم التفاهم، فالكل يريد فرض وجوده وإثبات أحقيته في التسيير والعمل فيخلق جوا يسوده العنف وفي أغلب الأحيان العنف الرمزي. "فالمناطق الحضرية الجديدة أو ما يطلق عليها التجمعات السكنية أو المدينة الجديدة....والتي

ظهرت نتيجة التزايد السكاني والتوسع السكاني للعائلات كانت تعيش داخل أحياء قصديرية، أو سكنات ضيقة أو عاشت سكنات مهددة بالانهيار أو أصحاب الدخل المتوسط الذين يعيشون ظروف اجتماعية صعبة" (امال رداف، 2006/2007:5). ففي زيادة الكثافة السكانية يزيد الاختلاف في الثقافات المحلية، والحالة الاقتصادية والاجتماعية، والتعليمية، وبالتالي خلق مشاكل اجتماعية ونزاعات تؤثر على التركيبة السكانية لهذه المنطقة.

3-1-2- توزيع العينة حسب متغير المسافة بين مكان الإقامة ومقر العمل:

يعتبر تنوع الوظائف في أي مؤسسة وبحكم مكان تواجد مقر العمل حتمية لوجود مسافة معينة يقطعها الموظف للالتحاق بوظيفته، وذهنياته وخلفياته الإيديولوجية تدفعه إلى تفضيل مكان عن آخر يتسم بالهدوء والعزلة، أو الحركية والاختلاط لذا فأسلوب الحياة الذي يتبناه سيؤثر عليه بصفة مباشرة أو غير مباشرة النمط المهني الوظيفي الجديد فيختلف بين الوسط (الريفي والحضري وشبه الحضري) الذي يحمل في طياته ثقافات إيديولوجية مختلفة، والجدول رقم (05) أدناه يبين لنا المسافة بين مكان الإقامة ومقر العمل.

الجدول رقم (05) بين المسافة بين مكان الإقامة ومقر العمل

المسافة كلم	التكرارات	% النسبة
من 1 إلى 5 كلم	07	3.85%
من 6 إلى 10 كلم	50	27.50%
من 11 إلى 20 كلم	13	7.15%
أكثر من 20 كلم	112	61.50%
المجموع	182	100%

الجدول رقم (05) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن فئة الموظفين الذين يبعدون مسافة (أكثر من 20 كلم) يتصدرون المجموعة بنسبة 61.50%، بينما تأتي في المرتبة الموالية الفئة التي تبعد مسافة (من 6-10 كلم) بنسبة 27.50%، وتأتي في المرتبة الموالية الفئة التي تبعد

مسافة (من 11-20 كلم) بنسبة 7.15%، بينما تأتي في المرتبة الأخيرة الفئة التي تبعد مسافة (من 1-5 كلم) بنسبة 3.85 كلم، رغم هذا فإن الجامعة لا توفر وسيلة التنقل لهؤلاء الموظفين الإداريين لاسيما منحة التنقل كتحفيز منها ومساعدة للتقليل من أتعاب وأعباء السفر والتنقل خاصة للفئة التي تبعد عن مقر الإقامة مسافة تزيد عن 20 كلم، ضف إلى ذلك رغم وجود هذه التحفيزات ووجود محفزات أخرى كالسكن الوظيفي الذي استفادت منه عينة قليلة مع الأغلبية من الموظفين الذين يقطنون داخل المدينة، بصفة وساطتهم وولائهم المطلق وتقبلهم لكل الأوامر والمطالب حتى وإن كانت تتعدى صلاحياتهم أو تتعدى النظام العام للمؤسسة فهم يتلقون مشقة السفر والتنقل والازدحام في الطرقات، ومعرضين لمختلف نزلات البرد والأمراض في وسائل التنقل المغلقة والمكتظة، فالمسافة البعيدة ومختلف المواجهات اليومية أثناء عملية التنقل تجعل من الموظف الإداري الذي يسكن بعيدا يصل متعبا جسديا إلى مكان العمل ومحبطا نفسيا ومفلسا ماديا، فيسهل عليه ممارسة العنف لأدنى الأسباب فيتشبع بثقافة التعصب وسرعة الغضب خاصة من تلك المساءلات اليومية عن سبب التأخر أو عدم إتمام المهام أو الأعمال الموكلة للإنجاز. وهذا يسبب لهم ما يسمى بـ مشقة أو ضغط الذهاب للعمل (The Stress of Commuting): لقد درس عالما النفس رايموند نوافكو ودانيل ستوكولز R. Novaco & D. Stokols وزملاؤهما لما يقرب من 15 سنة مضت (Novaco, Stokols, Campbell & Stokols, 1979; Novaco, Stokols & Milanesi, 1990; Stokols & Novaco, Stokols & Campbell, 1978)، العلاقة بين الضغوط والانتقال من العمل واليه وقد أعطوا اهتماما خاصا للانتقال المعوق والذي يجب على الأشخاص فيه أن يسافروا لمسافات طويلة في مرور مكثف على الطرق الحرة. ويتطلب هذا النوع من الانتقال راحة متكررة وقيادة بطيئة، وفترات طويلة من الوقت تمر بصعوبة وأوضح بحثهم أن الانتقال المعوق يرفع ضغط الدم ويخلق مشاعر سلبية، ويخفض تحمل الإحباط وينقص الرضا

العام عن الحياة.....، كذلك فإن ضغط الانتقال قد ينقص من الرضا عن العمل وقد يدفع الناس إلى تغيير مساكنهم لمواجهة مشكلات الانتقال. وربما كانت النتيجة الخطر هي الانتقال المعوق بشدة يرتبط بالأمراض المتكررة خاصة البرد والأنفلونزا وقد أرتبط هذا جوهريا بالغياب المتكرر عن العمل بسبب المرض(فرانسييس ت.ماك أندرو، 1998:146-145).

كما أن إنشاء المؤسسات الجامعية في الآونة الأخيرة تم تشييدها في مساحات وأماكن معزولة عن التجمعات السكانية، من أجل إعادة إعمار المناطق النائية وفك العزلة، وتقليل الاكتظاظ السكاني على المدينة، وإنشاء خطوط نقل برية نظرا للطلب المتزايد عليها، مما يسمح بإعادة تخطيط النقل والتوزيع السكاني بالمنطقة.

فتنقل الموظفين من أماكن بعيدة ذهابا إلى مقر العمل يحدث لهم مشقة التنقل وخاصة أولئك الذين ترعرعوا وتلقوا تنشئة اجتماعية أسرية في الريف أو تجمعات تختلف في أصول تربيتها وقيمها الأسرية عن الذي احتكوا به في بيئتهم المهنية، ويتنافى مع ثقافتهم الاجتماعية، سيجدون أنه من الصعب الاستقرار في المدينة، وفضلوا البقاء في بيئتهم التي نشؤوا فيها، مجابهة مشكل التنقل اليومي وأعباؤه إلا بعض الحالات القليلة التي كان لزوما عليها الاستقرار قريبا من مكان العمل مما حتم عليهم المطالبة بالسكن الوظيفي أو تبديل مقر الإقامة للمطالبة بسكن من مختلف الأنواع الأخرى فيجدون أنفسهم أمام مشكلين كبيرين (السكن والنقل). وعليه أمكننا القول أنه تحققت الفرضية القائلة، أنه للخصائص الاجتماعية دور كبير في إكساب الموظف الإداري سلوكيات عنيفة تشبع بها في بيئته الاجتماعية، لينقل تلك الخصوصيات إلى بيئته المهنية، وعند مواجهته لسلوكيات أخرى تتنافى وطبيعته، فيواجهها بالعنف كسبيل لإعادة التكيف.

2-3- الخصائص المهنية للموظفين الإداريين: كل مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، تستهدف في إعلانات التوظيف الخاصة بها مجموعة من الكفاءات وفقا لشروط تتبعها، وحسب التخصص ونوع النشاط الممارس ونوع المصلحة، لذا فتتعدد الخصائص المهنية ليس في التخصص فقط وإنما بالمخالطة ودوران العمل، والخبرة المهنية، لذا يمكن لتلك الخصائص المتنوعة ان تكون سببا في تعارض المفاهيم والثقافات داخل بيئة العمل وتكون سببا في خلق ثقافة العنف، لذا أمكننا طرح الفرضية القائلة أنه: تؤثر الخصائص المهنية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف وتساعد على ممارستها داخل المؤسسة الجامعية.

3-2-1- توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المنصب (الوضعية المهنية):

تأتي القوة لإكساب نوع من الثقافة، أو القوة لممارسة العنف من المركز الوظيفي أو الرتبة التي يتقلدها المستخدم كمدير أو نائب مدير، رئيس المصلحة أو سكرتير مدير أعلى سلطة.... وغيرها من المناصب التي تمكن صاحبها من أخذ هبة وهيمنة في اتخاذ القرارات والتسيير وهذا ما يصطلح عليها بالقوة الشرعية. (أحمد عبد الفتاح ناجي، 2018: 105- 106). "القوة الشرعية يمكن أن تأتي من اختيار الوكيل أو ممثل القوة لفرد أو جماعة، مثلا الموظفون المختارون في المنظمة، أحد ذوي المناصب في أحد اللجان أو في مجلس الإدارة لإحدى المنظمات أو الاتحادات أو اللجان الإدارية يمكن أن تكون أمثلة لهذا الشكل من القوة الشرعية، وكل هذه الأشكال للقوة الشرعية، تخلق اضطرارا للقبول وللتأثير والنفوذ"

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة المنصب (الوضعية المهنية):

مهندس في الإعلام الآلي	48	26%
متصرف إداري	60	33%
وثائقي مكنتبات	28	16%
كاتب رئيسي	08	05%
ملحق وعون إدارة	35	19%
طبيب عام	01	01%
منشط جامعي	02	01%
المجموع	182	100%

الجدول رقم(06) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث مستوى الإدارة والمسؤولية حيث كان غالبية المسؤولين في عينة الدراسة من رتبة مهندس في الاعلام الآلي ومتصرف إداري إذ قدر عددهم بـ (48، 60) بنسبة مئوية تقدر بـ (26% و33%) أما فيما يخص رتبة وثائقي مكنتبات فقدر عددهم بـ (28) تمثل نسبة (16%). أما بالنسبة إلى كاتب رئيسي فكان عددهم قليل حيث قدر بـ (08) رئيس تمثل نسبة (05%) في حين قدر عدد ملحق وعون إدارة بـ (35) تمثل نسبة (19%) أما فيما يخص طبيب عام ومنشط جامعي فكان عددهم قليل نسبيا فيما وجودهم في العينة حيث قدر عددهم بـ (01، 02) بنسبة تقدر بـ (01% و01%). فطبيعة المؤسسة الجامعية وتماشيا مع العصرية والظروف التنظيمية والاقتصادية والسياسية والتطورات التكنولوجية الحاصلة في مختلف الميادين خاصة منها الإدارية حتم انتاج سياسة تضيي على المؤسسة طابعها الإداري فنرى نسبة المتصرفين الإداري التي بلغت نسبة 33% بتعداد 60 موظف هي الفئة الأكبر التي حازت على أكبر حصة من التوظيف وتماشيا مع سياسة توظيف التكنولوجيا في المسارات الإدارية لتحسين الأداء وزيادة الجودة، وإكساب الوقت وتوفير أقل جهد ممكن نرى من خلال الجدول أن نسبة المهندسين في الإعلام الآلي بلغت نسبة 26% بتعداد وظيفي يقدر بـ 48 موظف في حين

بلغ نسبة 19% كل من ملحق وعون الإدارة بتعداد بلغ 35 موظف تجلّى دورهم في أمانات السكرتارية والاستقبال والاستشارة، في حين بلغت نسبة وثائقي مكنتات 16% بتعداد 28 موظف نظرا لطبيعة هذه المؤسسة التي تتصف بالبحث العلمي، لذا أوجدت مكنتات جامعية تتسع لهذا المجال وتتوفر على عدد كبير من الكتب ومختلف مصادر المعلومات مما يستدعي توظيف هذا التعداد لتحقيق التناسق مع الوافدين إلى المكتبة. فالاختلاف في الرتب يعني في نفس الوقت الاختلاف في المهام الموكلة للإنجاز وفي نفس الوقت الاختلاف في معاملة الموظفين لبعضهم البعض داخل بيئة العمل فتزداد مراقبة الموظفين لبعضهم البعض والمحاسبة والمقارنة في حجم الأعمال كما أن الموظف الأعلى رتبة تضاف إليه المسؤوليات والمتابعة والمراقبة مما يستدعي فرض ذهنيات عمل مختلفة بين رؤساء المصالح كمثال عن تقسيم المسؤوليات لتزداد الشكاوي والغيابات ودوران العمل ومقاومة للتغيير من شأنها شل العمل الإداري والتأثير على السير الحسن لهذه المؤسسة الخدماتية.

3-2-2- توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية: تختلف سنوات العمل في أي مؤسسة بغض النظر عن نوع النشاط الذي تقوم به، والتي يصطلح عليها بالخبرة المهنية عند الموظف شاغل الوظيفة وعليه، يكمن هذا الإختلاف في تاريخ التوظيف والإلتحاق بالمؤسسة المستقطبة، والجدول أدناه يبين توزيع عينة أفراد الدراسة حسب الخبرة المهنية.

جدول رقم (07): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

أقل من عشر سنوات	101	55%
أكثر من عشر سنوات	81	45%
المجموع	182	100%

الجدول رقم (07) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث الخبرة المهنية حيث كانت غالبيتها في الفئة الأولى والتي تقدر خبرتهم المهنية بأقل من عشر سنوات إذ قدر عدد الموظفين في هذه الفئة بـ (101) موظف وبنسبة مئوية تقدر بـ (55%)، أما الذين تقدر خبرتهم المهنية بعشر سنوات فما فوق فقد عددهم بـ (81) نسبة تمثل (45%)، وهم من فصيلة الدفعة الأولى التي التحقت بالمركز الجامعي بعد مشاركتها في مسابقات التوظيف على مستوى هذه المؤسسة الخدمائية، فدفعات التوظيف جد متقاربة، وهذا يدل على حداثة نشأة هذه المؤسسة الجامعية من جهة، وزيادة اتساع هياكلها وفتح تخصصات ومعاهد جديدة مما تطلب على القائمين بتسيير هذا الصرح العلمي إلى تدارك النقص في تعداد الموارد البشرية، والسير الحسن للمصالح والوحدات، بزيادة استقطاب الكفاءات الإدارية في مختلف الفروع والتخصصات. لذا يجب أن نعي بقيمة وأهمية الخبرة المهنية في ضبط السلوكيات الإدارية بين الموظفين الإداريين وزملائهم فالأقل الخبرة يكون كثير الأخطاء وعديم الخبرة في التعامل مع المواقف الصعبة، يمتلك ثقافة تنظيمية دون المستوى في التعامل والإنجاز فيستطيع ممارسة العنف ودون معرفة منه بحجم الأضرار والعواقب وهذا لا يفسر بالضرورة أن من يحوز على خبرة مهنية قليلة يكون ميالا لممارسة العنف نجد أصحاب الخبرة المهنية الطويلة يميلون إلى ممارسة العنف ولا يملكون ثقافة تنظيمية قوية من شأنها ضبط والتحكم في السلوكيات والمعاملات الإدارية، وهذا راجع للملل والروتين وغياب التحفيز وانعدام الحماية والأمن مما يسبب لهم عدم الرضا الوظيفي وإحباط نفسي في العمل.

3-2-3- توزيع العينة حسب متغير الجنس: إرتأينا أن نذكر نوعا من العنف والمتمثل في "العنف المرتبط بالنوع الاجتماعي (الجندر) وهو نوع من العنف الذي تقوم فيه الأسرة بالفرقة بين الذكر والأنثى وإعطائه أفضلية في التسلط وينتقل هذا التهميش إلى البيئة المهنية أين تحرم المرأة من عدة حوافز، وتعد سياسة الترقية والتعيينات التي

تفضل ترقية الموظف وتعيينه في مناصب حيوية على حساب تقلد الموظفة المهام غير الإشرافية فقط كما هو الحال في السودان والإمارات العربية ولبنان، التي تعد الأكثر بروزا فيها، إذ تتقلد المرأة ما نسبته (46.9%)، من المهام غير الإشرافية، وما نسبته (37.2%) في الأعمال المتعلقة بالخدمات (حمود رفيقة سالم، 2000: 175)، وهذا في حد ذاته يعتبر عنفا في حقها.

جدول رقم (08): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

الذكور	92	50.50%
الإناث	90	49.50%
المجموع	182	100%

الجدول رقم (08) من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والمتمثلة في جميع موظفي المركز الجامعي -أحمد زبانة بغيليزان، يقدر عددهم بـ (182) موظف كان عدد الذكور فيها يقدر بـ (92) بنسبة مئوية تقدر بـ (50.50%) أما بالنسبة للموظفين إناث فقدر عددهم بـ (90) تمثل نسبة (49.50%). فعامل الجنس من شأنه أن يخلق نوعا محددا من الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة سواء تعلق الأمر باعتلاء نسبة الإناث أو الذكور وفي وجود الفئتين يخلق جو يتميز بتفادي التعامل مع الجنس الآخر أو الحذر في التعامل معه، خاصة تلك القيم والميزات التقليدية التي تتحلّى بها كل أسرة في تربيتهما، والمتجلية في عزل الإناث مكان إقامتهم من التعامل مع أقرانهم أو غيرهم من الذكور فتبقى تلك الذهنيات والسلوكيات متجلية حتى في الأطوار الدراسية، مما يخلق فجوة شاسعة من شأنها شل عملية التواصل كعقدة اجتماعية وثقافية وسلوكية يتولد من خلالها ثقافة ضعيفة وعنف رمزي يقطع عملية الاحتكاك والتكامل بين الموظفين الإداريين ومختلف المصالح.

يندرج الموظفون الإداريون الذين قمنا بدراسة خصوصياتهم المهنية، معظمهم ضمن الفئة الشبابية التي تعرف بحيويتها وقوتها وقدرتها على التعلم والتكوين وحيويتها ونشاطها الدائم والمستمر تحمل مؤهلات علمية وتكوين أكاديمي يسمح لها بالتعايش في هذه البيئة الجامعية، ومقاومة كل أشكال التغير والضغوط والثقافات، رغم مدتها الزمنية وخبرتها المحدودة والمتوسطة. أما الفئات الأخرى ليست متقدمة في السن إلى درجة ضعف الأداء بل هي الفئة ذات الخبرة العالية من الموظفين الإداريين التي تعتبر بمثابة الفئة المسؤولة عن التكوين وإعادة الرسكلة للموظفين الجدد فإنها تمثل نسبة ضئيلة تقدمت في السن نظرا للمدة الزمنية التي قضتها في الأداء والعتاء الإداري. فمعظم يتميزون بمستواهم الدراسي العالي نظراً لطبيعة المؤسسة المستقطبة للكفاءات أغلب المبحوثين هم من حاملي الشهادات الجامعية، ونظرا لما تمتاز به هذه المؤسسة الجامعية من خاصية البحث العلمي لأنها تستقطب كفاءات البحث العلمي المتمثلة في الأساتذة الجامعيين ومسيري المخابر البحث العلمي والمكلفين بالعلاقات الخارجية وتحسين المستوى عن طريق إنشاء اتفاقيات عمل شراكة في هذا الميدان مع بلدان عربية أجنبية بالإضافة إلى تنظيم التظاهرات العلمية المتمثلة في الأيام الدراسية التحسيسية، والملتقيات والندوات العلمية الوطنية والدولية، مما تطلب انتقاء موظفين أكفاء حاملين لشهادات تمكنهم من التعامل مع مثل هذه التظاهرات العلمية الراقية.

فدراستنا الحالة العائلية لأفراد العينة التي تبين أن أغلبية المبحوثين عزاب و¼ الفئة هم متزوجون، دلالة على أنهم الموظفون المستقطبون الجدد في التوظيف هم في بداية خوضهم لعالم الشغل واكتشافه، مما يستوجب عليهم بناء حياتهم انطلاقا من تحسين المستوى أو الحالة المادية لأسرهم ثم التخطيط في الاستقرار الأسري بكل متطلباته (سكن، سيارة، أسرة.... الخ)، وهذا كان من العوامل التي ساعدتهم في الاستقرار في أماكن عملهم بمؤسساتهم المستخدمة. وعلى هذا الأساس تحققت الفرضية القائلة

إنه تؤثر الخصائص المهنية في إكساب الموظف الإداري نوع من الثقافة التنظيمية تساعده على ممارسة العنف داخل المؤسسة الجامعية، فكلما كان المنصب الذي يتقلده الموظف أعلى وحساس وله علاقة مباشرة بأعلى سلطة، كلما كانت له ثقافة مغايرة تتصف بحب التملك والسيطرة، سواء ما تعلق بالذكور أو الإناث، كما أن للخبرة المهنية دور في وصول الموظف إلى أعلى الرتب بالإضافة إلى درجة معرفته لسير الأعمال والبروتوكولات المهنية.

4- الخاتمة:

تلعب البيئة الاجتماعية لمدينة غليزان وباقي المدن الأخرى دورا كبيرا في نقل تلك الثقافات الأنثروبولوجية، ممثلة في جملة من الخصائص الاجتماعية يتشبع بها الأفراد في بيئتهم، وينقلونها إلى محيطهم المهني، فتلك العادات والتقاليد، وحياة الريف المتصفة بالعصبية وصراع العروش والجهوية والقبلية تؤثر على العلاقات داخل بيئة العمل بين الموظفين الإداريين، رغم تمتعهم بخصائص مهنية ومستويات علمية لا بأس بها، والتي في نفس الوقت تخلق نوعا من المنافسة على المناصب والمصالح لتقلد المسؤوليات وفرض السيطرة والوجود، لذا تصبح كل من الخصائص المهنية والاجتماعية سببا في خلق العنف داخل البيئة الجامعية، خاصة الاجتماعية منها، فالوضع الذي آلت إليه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن أوجب علما اتخاذ عدة تدابير وإجراءات لتفادي زيادة انتشار ظاهرة العنف وترسيخ ثقافة تنظيمية قوية بانتهاج سياسة إعادة الرسكلة والتكوين لتحسين الخدمة وهيكلية وترتيب الجامعة بطريقة تتماشى ومتطلبات سوق العمل، والقضاء على تلك التوجهات الإيديولوجية، حفاظا على سمعة المؤسسة الجامعية، لذا توجب وضع قوانين وتعليمات صارمة تضبط وتتحكم في سلوكيات الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية.

المراجع والمصادر:

14. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1976، ص 135.
15. أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، ط 1، المكتب الجامعي الحديث، جامعة القيوم، 2018، ص، 105-106.
16. حمود رفيقة سالم، العنف ضد المرأة العربية في المنطقة العربية، البحرين، 2000، ص 175.
17. سمير نعيم أحمد، الدراسات العلمية للسلوك الاجتماعي، مطبعة دار التأليف، مصر، 1969، ص 85.
18. عبد الرحمن العيسوي، في علم النفس البيئي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 15.
19. فرانسيس ت. ماك أندرو، علم النفس البيئي، ترجمة عبد اللطيف محمد خليفة وجمعة سيد يوسف، ط 1، لجنة التأليف والتعريب والنشر، الشويخ - جامعة القاهرة، الكويت، 1998، ص، 145-146.
20. محمود فتحي عكاشة، (1999). علم النفس الصناعي. مصر: الإسكندرية، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، 1999، ص 123.
21. محمود سعيد إبراهيم الخولي، العنف في مواقف الحياة اليومية " نطاقات وتفاعلات، ط 1، دار ومكتبة الإسراء، 2006، ص 103.
22. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962-2000، دون دار نشر، (د.س)، ص 13.
23. أمال رداف، أشكال العنف في مدينة قسنطينة: دراسة ميدانية بالمدينة الجديدة-علي منجلي-رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة-الجزائر، 2006/2007، ص 5.
24. أمال رداف، أشكال العنف في مدينة قسنطينة: دراسة ميدانية بالمدينة الجديدة علي منجلي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 34-36، (بتصرف).
- 16- أمال رداف، مرجع سابق، ص 37.
- 17- أيمن يوسف، تطور التعليم العالي: الإصلاح والأفاق السياسية. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة -بن يوسف بن خدة- الجزائر، 2007/2008، ص 46.

- مستقبل الجامعة في ظل إنتشار ثقافة العنف دراسة تحليلية للخصوصيات الاجتماعية والمهنية لعينة من الموظفين الإداريين
بلعيدوني مولاي، الحاج مراد لخضر
- 18- مولاي الحاج مراد، "العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثيلات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة. أطروحة دكتوراه دولة، جامعة وهران، الجزائر، 2005، ص 215-216.
- 19- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص 123.
- 20- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص، 125-126.
- 21- Zemmour, Z.(1994) « Migrations et ouvrierisation: les trajectoires professionnelles d'anciens paysans de l'ouest algérien », Thèse de Doctorat nouveau régime en Sociologie, Paris : Université Paris VII, 1994,p97.