

ثقافة العنف في البيئة الجامعية

دراسة تحليلية للخصوصيات الاجتماعية والمهنية لعينة من الموظفين الإداريين

Culture of violence in the University environment

An analytical study of the social and professional peculiarities of a sample of administrative staff

بلعيدوني لخضر¹

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد وهران

lakhdar_79@outlook.fr

مولاي الحاج مراد

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد وهران

mhmourad@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2021/01/03 القبول 2021/08/11 النشر على الخط 2022/04/15

Received 03/01/2021 Accepted 11/08/2021 Published online 15/04/2022

ملخص:

إن دراسة المعطيات العامة لأفراد عينة البحث تهدف إلى تبيان طريقة تحليل البيانات وفق منهجية علمية كدليل أو منهجية يعتمد عليها في التعامل مع مثل هذه الدراسات، بالوصف والتحليل والتفسير، وإجابة عن التساؤل: من هم هؤلاء الموظفون الإداريون وما هي خصوصياتهم الاجتماعية والمهنية؟ فتحليل المعطيات يقودنا لمعرفة تأثير تلك الخصائص في إكسابهم ثقافة العنف والممارسة لها في الوسط الجامعي، فتوصيف العينة بجوانبها ومميزاتها وخصائصها الاجتماعية والمهنية، أعطى تفسيرات أدق ونتائج أهم حول مدى تأثيرها لتطبيع ثقافة العنف على الموظف الإداري الذي يعتبر مستقبل الجامعة.

الكلمات المفتاحية : خصوصيات اجتماعية ومهنية، ثقافة، ثقافة عنف، بيئة جامعية، موظف إداري.

Abstract:

The study of the general data of the research sample members Aims to show how to analyze data according to a scientific methodology as evidence or methodology depends on it in dealing with such studies Description, analysis and interpretation In response to the question: Who are these administrative staff and what are their social and professional peculiarities? Data analysis leads us to see the impact of these particularities on the culture of violence and its practice in the university community, The description of the sample with its aspects, characteristics and social and professional characteristics. He gave more accurate explanations and more important results about the extent to which it affects the normalization of the culture of violence on the administrative staff who is considered the future of the university.

Keywords: Social and professional peculiarities, culture, culture of violence, university environment, administrative staff

1. مقدمة:

تعتبر التحولات والتغيرات التي صاحبت عملية بناء وتشيد المرافق العامة مع بداية القرن 21 م بمدينة غليزان، ذات أهمية كبيرة لما لها من تأثير على الجوانب السوسولوجية والأنثروبولوجية والثقافية في إضافة حركية جديدة سواء في التوسع العمراني الذي أكتسح المدينة وزاد من نسبة التجمع السكاني وفي نفس الوقت زاد من عمل تدفق النازحين إلى هذه المدينة من حاملي الشهادات بحثا عن العمل لتخفيف أعباء مسؤولية الإنفاق على أسرهم والعيش في حياة كريمة فظهر ما يسمى بالاختلاط الاجتماعي والأسري لمختلف الفئات والذهنيات والإيديولوجيات الثقافية ليرتب عنه صراعات ثقافية وعرقية ودينية، بحيث تختلف وجهات النظر لتتفكك البنية الاجتماعية وتحول دون السيطرة في تقارب وأنساقها مما ولد تلك المفاهيم التي تنادي بالتفرقة والعنصرية والجهوية، الأمر الذي ولد نوعا من الثقافة أدت إلى احتدام العنف بكل أنواعه بين مختلف طبقات هذا المجتمع خاصة في المجال المهني وهذا ما نحن بصدد دراسته.

لقد ظهرت فئات في القطاع الوظيفي بمختلف أنواعه لها ارتباط وثيق مع ما تشبعت به من ثقافة البيئة أو المحيط الاجتماعي الذي عاشت فيه، فحملت تلك المواصفات وردود الأفعال لبيئتها المهنية، رغم أنها اكتسبت تكوينا أكاديميا زودها مكتسبات علمية، تكنولوجية وثقافية حديثة، فأحدثت فجوة وتباعدة في النسق الاجتماعي وحتى في الأنساق التنظيمية داخل المؤسسات التي يعملون بها، وغاب الاتصال التنظيمي وسادت ثقافة تنظيمية مختلفة بين الأنساق والوحدات، ليمتخض جو مشحون ومضطرب كله صراعات وشكاوي جراء السلوكيات العنيفة التي تؤثر على ديمومة المؤسسة وبقاؤها ليظهر العنف في الوسط الجامعي بمختلف أنواعه.

"ففي هذه الدراسة سنطرح تساؤلنا التالي: كيف ساهمت الخصائص الاجتماعية والمهنية في اكتساب الموظف الإداري ثقافة العنف وممارستها في بيئته الجامعية؟

وقمنا بصياغة الفرضيات الفرعية التالية:

تؤثر الخصائص الاجتماعية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف التي يمارسها داخل البيئة الجامعية.

تؤثر الخصائص المهنية في إكساب الموظف الإداري ثقافة العنف التي يمارسها داخل البيئة 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 لقلّة الدراسات وللسرية 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 والممثل في جميع الموظفين الإداريين وقوامها 182 مبحوث بأسلوب الحصر الشامل بالمركز الجامعي غليزان في الفترة الممتدة ما بين شهر مارس وجوان 2018.

2. الخصائص الاجتماعية والمهنية للموظفين الإداريين:

إن الواقع المهني لهؤلاء الموظفين الإداريين (المبحوثين) 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

خدمانية دون غيرها يجعل من الموظفين الإداريين يقيمون مقارنة دائمة بين مؤسستهم 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 الخدماني. فمحيط العمل والظروف الاجتماعية والفيزيائية التي يعمل بها الموظفون الإداريون تعمل على تشكل تمثلات لديهم، حول عملهم الخدماني. كما أن الظروف الاجتماعية والتحوليات المرافقة للسياسات الاقتصادية القائمة في البلاد تعمل على التأثير على تمثلات الموظفين الإداريين حول قيمة العمل والمهن الممارسة في البلاد.¹

1.2 الخصائص الاجتماعية للعينة:

فمعرفة الخصائص الاجتماعية لهؤلاء الباحثين 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.

1.1.2. 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.² فالجدول رقم (01) يبين لنا سن العينة المدروسة.

الجدول رقم (01) يبين سن الباحثين

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

الجدول رقم (01): من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن فئة الباحثين 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 يتطلب تحديد السن والتخصص المطلوب وشرط الإقامة في بعض الأحيان لمناصب معينة نظرا لخصوصياتها.

1- مولاي الحاج مراد: "العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة. أطروحة دكتوراه دولة، جامعة وهران، الجزائر، 2005، ص ص، 215-216.

2- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص ص، 119-120.

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: بما أننا بصدد دراسة مؤسسة تنتمي إلى صرح علمي حساس لذا المؤسسات على مختلف ربوع التراب الوطني حاملة لميزة توظيف تتقارب فيما بينها، لاسيما المنافسة على استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والفنية الخبرة، من أجل احتلال الصدارة والمنافسة في جودة الخدمة التي تقدمها لربائنها على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على المستوى الخارجي الذي يتمشى 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 وأجمع 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

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

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 الوظيف العمومي وما تسطره من القوانين الأساسية والشروط العامة

للوليفة 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 مسئوله 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 تكمليا للترقية في الرتبة الأعلى مباشرة وهي رتبة متصرف محل 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)¹ 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 أستاذا أغلبهم معيدون، بين أساتذة التعليم العالي الذي بلغ عددهم الإجمالي 289 أستاذا 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."²

1- 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.

2- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962-2000، دون دار نشر، (دس)، ص 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 إيجابية 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".¹

3.1.2. توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية: من بين الخصائص المميزة لكل قطاع ومؤسسة، فشاغلوا الوظائف 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:

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

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 لل فوق، 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 تليها 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

1- محمود فتحي عكاشة. علم النفس الصناعي. مصر: الإسكندرية، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، 1999، ص123.

المبحوث كون جل المبحوثين أو حتى عادات هذا المجتمع أصبح الزواج لديهم مقرون بسن 40 سنة فما فوق، أي ¼ عينة الدراسة هم متزوجون.

وهذا يبين أننا أمام فئة من الموظفين الإداريين لهم التزامات اجتماعية وظيفية مع عائلاتهم ومؤسساتهم وبالتالي يفرض هذا الوضع على الموظفين ضرورة التمسك بمنصب 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 يتحلى حرص الموظفين أكثر من أي وقت مضى على المواظبة في العمل بمجد 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.¹ 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.

2.2 الأصل الاجتماعي والمهني للموظفين²: 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 اجتماعية أو مهنية معينة إلى وضعية اجتماعية أو مهنية أخرى. وكان لتضايف 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.³

1.2.2. توزيع العينة حسب متغير 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 إماماً بخصائص ومميزات وعادات وتقاليد هذه المنطقة، ومدى تأثيرها على ثقافتهم، التي ينقلونها إلى أماكن عملهم مما يستدعي مساهمتهم لثقافة الموظفين المحليين، أو إحداث قطيعة أو مقاومة نظراً لعدم التوافق الإيديولوجي الثقافي وقيمتهم حسب نظرة كل موظف للاعتزاز ببيئته التي تترعرع فيها.

يقول⁴ 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

1- مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص123.

2- مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص، 125-126.

3- Zemmour, Z. « 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.

4- عبد الرحمن العيسوي: في علم النفس البيئي. مصر: الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997، ص15.

والآداب والظروف الصحية، وجميع عوامل البيئة مترابطة مع بعضها البعض ومؤثرة في الإنسان وتتأثر به¹. والجدول رقم (04) يبين لنا مكان إقامة أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (04) يبين مكان الإقامة

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

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 لحداثة نشأة المركز الجامعي ونسبة الالتحاق بهذه المؤسسة الجامعية سببه قرب الباحثين 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 محفزاً للمقيمين داخل المدينة أو بالأماكن القريبة من مقر مزاوله العمل وفي نفس الوقت تكون كعائق للذين يقطنون بعيداً 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 الباحثين 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 الباحثين الذين تقدموا إلى طلب التوظيف بهذه المؤسسة الجامعية نظراً لتعذر وجود تخصصهم لطلب التوظيف بالمؤسسات الجامعية التابعة لمقر إقامتهم.

إن احتلال فئة الموظفين المقيمين داخل الولاية النسبة الأكبر من حصة التوظيف قد تكون سبباً 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 للامتداد 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 جواً 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

1- أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت، مكتبة لبنان، 1976، 135.

الذين يعيشون ظروف اجتماعية صعبة¹. ففي زيادة الكثافة السكانية يزيد الاختلاف في الثقافات المحلية، والحالة الاقتصادية والاجتماعية، والتعليمية، وبالتالي خلق مشاكل اجتماعية ونزاعات تؤثر على التركيبة السكانية لهذه المنطقة.

2.2.2. توزيع العينة حسب متغير المسافة بين مكان الإقامة ومقر العمل:

إن تنوع الوظائف في أي مؤسسة وبحكم مكان تواجد مقر العمل يمتد لا محال وجود مسافة معينة يقطعها الموظف للالتحاق بوظيفته، و ذهنيته 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%.

رغم هذا فإن الجامعة لا توفر وسيلة التنقل لهؤلاء الموظفين الإداريين لاسيما منحة التنقل كتخفيف منها ومساعدة للتقليل من أعباء 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 رايونود نوفاكو ودانيل ستوكولز R. Novaco & D. Stokols وزملاؤهما لما يقرب من 15 سنة مضت (Novaco,)

1- أمال ردا. أشكال العنف في مدينة قسنطينة: دراسة ميدانية بالمدينة الجديدة-علي منجلي- رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة-الجزائر، (2006/2007)، ص5.

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 وبصعوبة 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 المرض¹.

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

إن تنقل 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 نشأوا فيها، مجابها 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 تشبع بها في بيئته الاجتماعية، لينقل تلك الخصوصيات إلى بيئته المهنية، وعند مواجهته لسلوكيات أخرى تتنافى وطبيعته، يواجهها بالعنف كسبيل لإعادة التكيف.

الخصائص المهنية للموظفين الإداريين:

3.2.2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير 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 الشرعية².

"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،

1- فرانسيس ت. ماك أندرو، (1998). علم النفس البيئي. ترجمة عبد اللطيف محمد خليفة وجمعة سيد يوسف. ط1، الكويت: الشويخ - جامعة القاهرة، لجنة التأليف والتعريب والنشر، 1998، ص ص، 145-146.

2- أحمد عبد الفتاح ناجي. القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، ط1، جامعة القيوم، المكتب الجامعي الحديث، 2018، ص ص، 106-105.

وكل هذه الأشكال للقوة الشرعية، تختلف اضطرابا للقبول وللتأثير والنفوذ"، والجدول رقم (06) أدناه يبين لنا توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة المنصب (الوضعية المهنية).

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

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

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 الإعلام الآلي ومتصرف إداري إذ قدر عددهم بـ: (48، 60) بنسبة مئوية تقدر بـ: (26% و 33%) أما فيما يخص رتبة وثائقي مكتبات 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% و 01%).

فطبيعة المؤسسة الجامعية وتماشيا مع العصرنة والظروف التنظيمية والاقتصادية والسياسية والتطورات التكنولوجية الحاصلة في مختلف الميادين خاصة منها الإدارية حتم انتهاز سياسة تضفي على المؤسسة طابعها الإداري ففرى 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 مكتبات 16% بتعداد 28 موظف نظرا لطبيعة هذه المؤسسة التي تتصف بالبحث العلمي، لذا أوجدت مكتبات 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 الخدمائية.

4.2.2. 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 الاختلاف 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:

الخبرة المهنية	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
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 ونسبة مئوية تقدر بـ (55%)، أما الذين تقدر خبرتهم المهنية بعشر سنوات فما فوق فقد قدر 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 هيكلها 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 وعدم 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.

5.2.2. توزيع العينة حسب متغير الجنس: يقودنا إلى ذكر نوع من العنف والمتمثل في "العنف المرتبط بالنوع الاجتماعي (الجنس) وهو نوع من العنف الذي تقوم فيه الأسرة بالترقية 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 الوظيفة 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 بالخدمات¹، وهذا في حد ذاته يعتبر عنفا في حقها. والجدول رقم (08) يبين لنا توزيع العينة حسب متغير الجنس.

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

الجنس	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
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 زيانة بغليزان، 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 محددًا 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 تربيتها، والمتحلية في عزل الإناث مكان إقامتهم من التعامل مع أقاربهم أو غيرهم من الذكور فتبقى تلك الذهنات والسلوكيات متحلية حتى في الأطوار الدراسية، مما يخلق فجوة شاسعة من شأنها شل عملية التواصل كعقدة اجتماعية وثقافية وسلوكية يتولد من خلالها ثقافة ضعيفة وعنيفة رمزي يقطع عملية الاحتكاك والتكامل بين الموظفين الإداريين ومختلف المصالح. إن الموظفين الإداريين الذين قمنا بدراسة خصوصياتهم المهنية، معظمهم ينتمون إلى 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 والضغط 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 والعطاء 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 و ¼ 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

1- حمود رفيقة سالم، (2000). العنف ضد المرأة العربية في المنطقة العربية، البحرين، 2000، ص175.

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 أنه 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. خاتمة:

إن مدينة غليزان والمعروفة بطابعها الريفي وثقافتها الأنثروبولوجية التي مازالت محافظة على بعض العادات والتقاليد، في معظم القرى والأرياف التي مازالت تعيش صراع العروش والجهوية والقبلية، الأمر الذي جعل من سكانها يمتازون بالعصبية وعدة ثقافات بدائية في تعاملها، تتصف -إن صح القول- بالجهل المتجذر، الذي ولد صراعات وعنفا اجتماعيا، كما أن الاختلاط الاجتماعي الأسري للنازحين من مختلف المناطق الريفية وشبه الحضرية إلى المدينة، ولد فوضى وتفكك في البنية التحتية لمدينة غليزان، فالوضع الذي آلت إليه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن أوجب عليها اتخاذ عدة تدابير وإجراءات لتفادي زيادة انتشار ظاهرة العنف وترسيخ ثقافة تنظيمية قوية بانتهاج سياسة إعادة الرسكلة التي تعمل على تحسين الخدمة وهيكلية وترتيب الجامعة بطريقة تتماشى ومتطلبات سوق العمل بالوقوف على معرفة تلك الخصائص الاجتماعية والمهنية وما لها من تأثير على سير ومستقبل صمعة المؤسسة الجامعية، لذا توجب عليهم وضع قوانين وتعليمات صارمة تضبط بها وتحكم في المناخ التنظيمي الداخلي للمؤسسة بتكوين موارد بشرية ذات كفاءة عالية ومؤهلات علمية تمكنها من الانغماس مع الوظائف المتاحة على مستوى مختلف المؤسسات وفي نفس الوقت مسيرة التطورات والأوضاع الحاصلة محليا، ووطنيا، عربيا وعالميا مما يسمح لها التكفل بمستلزمات التطور المفروضة على الدولة.

5. قائمة المراجع:

- أيمن يوسف، تطور التعليم العالي: الإصلاح والأفاق السياسية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة - بن يوسف بن خدة - الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، (2007/2008)، ص 46.
- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1976، ص 135.
- أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، ط 1، جامعة القيوم، المكتب الجامعي الحديث، 2018، ص ص 105-106.
- أمال ردا ف، أشكال العنف في مدينة قسنطينة: دراسة ميدانية بالمدينة الجديدة - علي منجلي - رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة منتوري، قسنطينة - الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2006/2007، ص 5.
- حمود رفيقة سالم، العنف ضد المرأة العربية في المنطقة العربية، البحرين، 2000، ص 175.
- عبد الرحمن العيسوي، في علم النفس البيئي، مصر: الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997، ص 15.
- فرانسيس ت. ماك أندرو، علم النفس البيئي، ترجمة عبد اللطيف محمد خليفة وجمعة سيد يوسف، ط 1، الكويت: الشويخ - جامعة القاهرة، لجنة التأليف والتعريب والنشر، 1998، ص ص 145-146.
- محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مصر: الإسكندرية، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، 1999، ص 123.
- مولاي الحاج مراد، "العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثيلات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، أطروحة دكتوراه دولة، الجزائر: جامعة وهران، 2005، ص ص 215-216.
- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص ص 119-120.
- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص 123.
- مولاي الحاج مراد، نفس المرجع، ص ص 125-126.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962-2000، دون دار نشر، (دس)، ص 13.
- Zemmour, Z. « Migrations et ouvrierisation : les trajectoires professionnelles d'anciens paysans de l'ouest algérien », Thèse de Doctorat nouveau régime en Sociologie, Paris : Université Paris VII, 199, p97.