

أولاً- الهوية المهنية

1-تعريف الهوية

إنَّ إشكالية الهوية تظهر في عمق التغيرات النفسو- اجتماعية والثقافية والتي يعرفها العالم الآن، مثلما يقدمها المحلل النفسي اريكسون 1968 إنَّ دراسة الهوية أصبحت أمراً مركزياً في وقتنا الحالي، مثل الجنسية في عهد فرويد»

2-تعريف الهوية المهنية:

إن مصطلح الهوية المهنية بدأ مع علم اجتماع المهني ويشير إلى معنيين:
-هي مجموعة الأعمال والوظائف مُعترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، كالمهن الحرة والمهن العلمية مثل: مهنة الأطباء ورجال القانون خاصة.
-الهوية المهنية هي الرؤية التي يمتلكها الشخص عن اختياراته وآفاقه المهنية، وفق ما يتناغم مع واقع سوق العمل ؛ ذلك أنَّ الكثير من خريجي مؤسسات التعليم العالي والمهني يصابون بالإحباط نتيجة الفجوة الظاهرة بين المُنتظر من سوق العمل وما يتطلّبه هذا الأخير من مؤهلات أو يفرضه من عراقيل أمام الخريجين الجدد
-هي مجموعة المواقف والتصورات التي يحملها الفرد(العامل) تجاه محيط عمله أي الشعور بالانتماء للوظيفة.

3-خصائص الهوية المهنية:

إن تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد يقتضي العودة إلى جملة من العناصر التي يمكن تصنيفها إلى المجموعات التالية:

- الحيازات: الإسم، الآلات والموضوعيات، الأموال، السكن والملابس
- القدرات: القوة الإقتصادية والمالية والعقلية.
- التنظيمات المادية: التنظيم الإقليمي، نظام السكن، نظام الإتصالات الإنسانية.
- لانتماءات الفيزيائية: الانتماء الاجتماعي، التوزيعات الإجتماعية والسمات المورفولوجية

الأخرى

4-آليات تشكيل الهوية المهنية:

- التكوين
- الإعتراف بالانتماء
- الخبرة المهنية

ثانياً-جماعات العمل

1-تعريفها:

بأنها نسق منظم مكون من 2 أو أكثر من الأفراد مرتبطين ببعضهم البعض لذلك فإن النسق يؤدي بعض الوظائف ويمتلك قاعدة منظمة من المعايير والتي تنظم الوظيفة بين الجماعة وبين كل عضو من أعضائها .وتعرف أيضا " عبارة عن فردين أو أكثر يشتركون فيما بينهم بقيم مشتركة تجاه أشياء محددة فالجماعة في التنظيم تعني جميع العاملين الذين يشتركون في قيم محددة والذين يجاهدون من أجل إشباع حاجاتهم من خلال تحقيق أهداف الجماعة." -هي عبارة عن وحدة من الأشخاص تجمعهم علاقات معينة يتفاعلون بهدف تحقيق مصالح مشتركة أو هدف مشترك.

2-أنواع الجماعات:

- الجماعات الرسمية: تسمى الجماعة رسمية إذا كان دور كل فرد فيها محددا ومكتوب وهناك نوعين شائعين للجماعات الرسمية:
- الجماعة الرسمية التي تنشأ بين الرئيس والمرؤوس
- الجماعة الرسمية التي تنشأ بين عدد من الأفراد
- الجماعات الغير رسمية: وتتميز الجماعات الغير رسمية بعدد من الخصائص نذكر منها:

- ليس لها بناء اجتماعي واضح .
- ليس لها اسم محدد .
- ليس لها قواعد ومعايير معروفة.
- لها فرد محدد.
- قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة وليس لها دستور مكتوب

وهناك عدة أمثلة شائعة لهذا النوع من الجماعات منها:

- جماعات الصداقة
- جماعات المصلحة

3-عوامل تكوين جماعات العمل:

هناك العديد من العوامل التي تدعو أفراد إلى تكوين جماعات من ضمنها مايلي

-عوامل اقتصادية :لعل من أهم العوامل التي تدفع الفرد إلى الانتماء إلى جماعة معينة، هي قدرتها على توفير بعض المزايا و الوفرة الاقتصادية.

-عوامل متعلقة بمكان العمل :فقد يعمل التواجد والتفاعل المستمر بين الأفراد بمكان واحد والاحتكاك اليومي بينهم لفترة طويلة أثناء العمل على تكوين جماعة معينة،

-عوامل نفسية واجتماعية :قد ينتمي الفرد إلى جماعة معينة لأن هذه الجماعة تساعد على إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية

ومن أمثلة هذه الحاجيات مايلي:

- الحاجة للأمن
- الحاجة للانتماء
- الحاجة للتقدير والاحترام
- تأكيد الذات
- غزارة الاتصالات
- المساعدة و المساندة الجماعية

4-خصائص جماعات العمل:

تتمتع جماعات العمل في منظمات الأعمال بعدة خصائص منها

-التفاعل أو الاتصال المتبادل

الاتصال المتبادل بين أفراد الجماعة عنصر حيوي في فعالية الجماعة والاتصال قد يكون بالكلام أو الإشارة أو الصورة .

-الأهداف المشتركة

لا بد من وجود هدف لكل عضو من الجماعة من انضمامه لهذه المجموعة وتلتقي أهداف الأفراد مع بعضها لتشكل وحدة العمل في التوجه مما يساعد على التفاعل بينها.

-المعرفة بالعضوية :لابد لكل عضو في الجماعة أن يشعر بهذا الانتماء ويحرص على تنميته حرصا على تقويته وتفعيله لزيادة أثره في العمل وفاعليته

-الحجم:

إن تحديد الحجم المناسب للمجموعة كان مسار نقاش ودراسة وجدل بين الباحثين وفي الغالب أن حجم المجموعة يتراوح بين 4 – 9 خاصة إذا كانت مجموعة سوق تتخذ قدرات بالمنظمة.

5-أهمية جماعات العمل بالنسبة للمنظمة:

وجود مجموعات عمل رسمية داخل التنظيم يساهم إلى حد كبي رفي تنظيم العمل وسرعة الانجاز، تنمية المروستين وتوزيع المهام، والشعور بالرضا والنضج الوظيفي مما ينعكس ذلك على أداء العاملين وزيادة الإنتاج . إن تكوين جماعات داخل المنظمة وتحميلها مسؤولية العمل يساهم في تفرغ الإدارة للأعمال الهامة الكبيرة لإدارة المسؤولية ورسم السياسة الخارجية -إن للجماعات الغير رسمية تأثيرا كبيرا على سلوك العاملين وبالتالي على مستوى الإنتاج. -إن تنظيم المؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على توزيع المهام على الجماعات . -إن الجماعات ضرورية لتوفير الإتصالات التنظيمية المناسبة اتخاذ القرارات الفعالة وتهيئة الفرص للنمو المنهي، ونستطيع القول بأنه كلما زاد انتماء العاملين بجماعاتهم وازداد اعتزازهم بها ازداد إنتاج تلك الجماعة.