الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed
كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

الموسومة ب:

"التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين في المؤسسة- دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية (جامعة وهران2)"

إعداد الطالبة
عبيش فاطمة الزهرة

من إشراف الأستاذ:
د. زمام ربيع

أعضاء لجنة المناقشة:

الأعضاء	الرتبة العلمية	الصفة
أ. د مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. زمام ربيع	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا ومقررا
د. بن شارف حسين	أستاذ محاضر-أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025



الإهداء

الى من حملت اسمه بكل فخر واعتزاز ... الى من كان ولازال صوتا خافتا في أعماقي يوجهني في صمت...

الى أبي رحمه الله...

فطالما غرست بداخلي قيما وأخلاقا في هذه الحياة... ها أنا اليوم أهديك ثمرة ما زرعت...

أسأل الله أن يجعل هذا العمل صدقة له...

رحمك الله يا حبيبي وأسكنك فسيح جناته.

الى من كانت وطنا وملاذا دائم في حياتي... الى من رافقتني بدعاءها لينير دربي...

الى أمي...

سر قوتي والتزامي واستمراري... لن أوفيك حقك مهما عددت من كلمات...

أهديك هذا العمل يا قدوتي... لك مني جميل التقدير والامتنان.

اليكما أهدي هذا العمل...

الشكر والتقدير:

بسم الله والصلاة والسلام على خير خلق الله... أما بعد...

الحمد لله الذي وفقنا على اتمام هذا العمل المتواضع بعد مشقة البحث...

آمل أن يكون عملا نافعا واضافة علمية ونوعية على مستوى المكتبة الجامعية وعلى مستوى تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل...

*بداية أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى أستاذي الفاضل المشرف "**د.زمام ربيع**" على تفانيه في العمل، وعلى صبره معنا طيلة عناء البحث ومرافقته لنا في هذا العمل منذ بدايته الأولى الى آخر محطة في هذا المسار، لقد كانت توجيهاته العلمية والمنهجية والميدانية نحو العمل الرصين أثرا صاحب إنجاز هذه الدراسة بصفتها الأخيرة...*

ولذلك أتقدم بأصدق عبارات الشكر والاحترام والتقدير، راجية من الله أن يبارك في علمه وعمله، وعطاءه...

كما لايفوتني بالشكر كافة الأساتذة الكرام الذين ساهموا في تكويننا ورسموا مسارنا نحو العلم والمعرفة، وأخص بالشكر والتقدير الى الأساتذة المختصين في مجال علم الاجتماع تنظيم وعمل لما قدموه لنا من معارف وتجارب وعلمونا طرق التفكير كباحثين في علم الاجتماع.

كما لا أنسى أمي وأخواتي، وإخوتي وزوجاتهم كنتم خير عون لي في فترات التعب والفرح، دمتم لي سندا لا عمر له، أدامكم الله سندا لا يكل ولا يمل وعوضا شامخا بعد فراق والدي...

لكم مني جميعا جميل الاحترام و أصدق عبارات التقدير.

❖ الطالبة: عبيش فاطمة الزهرة.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الاهداء	
الشكر والتقدير	
المقدمة	أ–ب
تمهيد	4
أسباب اختيار الموضوع	5
أهداف الدراسة	6
أهمية الدراسة	7
الدراسات السابقة	7
تعقيب على الدراسات السابقة	13
مفاهيم الدراسة	15
الاشكالية	20
فرضيات الدراسة	23
منهج الدراسة	23
تقنيات جمع المعطيات	24
نظريات الدراسة	26
مجالات الدراسة	30
صعوبات الدراسة	31
خلاصة الفصل الأول	32
الفصل الثاني: الهندام المهني وثقافة المؤسسة	
تمهيد:	34

1. المبحث الأول: الهندام المهني وتحديد صورة المؤسسة	**35**
1. 1 المطلب الأول: العوامل المؤثرة في شكل الهندام المهني	**35**
1. 2 المطلب الثاني: أهمية الهندام المهني في بيئة العمل	**45**
1. 3 المطلب الثالث: ثقافة الهندام المهني بين الضوابط القانونية والالتزام الوظيفي	**51**
2. المبحث الثاني: الهندام المهني وإنتاج الانطباع الاجتماعي	**56**
2. 1 المطلب الأول: أثر الهندام المهني على سلوك الموظفين	**56**
2. 2 المطلب الثاني: الهندام المهني والانطباع الاجتماعي	**59**
2. 3 المطلب الثالث: حدود المهني والاجتماعي في ارتداء اللباس	**62**
خلاصة الفصل الثاني.	**64**
الفصل الثالث:الهندام المهني وإنتاج المكانة الاجتماعية	
تمهيد	**66**
1. المبحث الأول: تحصيل الاعتراف الاجتماعي داخل المؤسسة	**67**
1. 1 المطلب الأول: المظهر المهني ونيل الاعتراف الاجتماعي	**67**
1. 2 المطلب الثاني: أنماط ودلالات الهندام المهني داخل المؤسسة	**70**
1. 2 المطلب الثالث: الهندام المهني والدور الوظيفي	**75**
2. المبحث الثاني: استراتيجيات توظيف الهندام ضمن الحقل المهني	**78**
2. 1 المطلب الأول: سياقات التفاعل المهني	**78**
2. 2 المطلب الثاني: تعزيز الرأسمال الرمزي	**81**
2. 3 المطلب الثالث: صناعة المكانة الاجتماعية	**81**
خلاصة الفصل الثالث	**87**
الفصل الرابع: مناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد:	**98**
1. المبحث الأول: مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة	**90**

1.1 المطلب الأول: مناقشة النتائج على ضوء الدراسة الأولى	**90**
1. 2 المطلب الثاني: مناقشة نتائج على ضوء دراسة الثانية	**94**
1. 3 المطلب الثالث: مناقشة نتائج على ضوء دراسة الثالثة	**96**
2. المبحث الثاني: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات	**98**
2. 1 المطلب الأول: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى	**98**
2. 2 المطلب الثاني: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية	**98**
2. 3 المطلب الثالث: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة	**99**
2. 4 المطلب الرابع: استنتاج عام	**101**
خاتمة الفصل الرابع	**102**
خاتمة عامة	**103**
قائمة المصادر والمراجع	**104**
الملاحق	**110**
ملخص الدراسة	**115**

المقدمة

المقدمة:

شهدت المجتمعات المعاصرة اليوم العديد من التحولات والتغيرات بشكل متسارع في البنية الاجتماعية والثقافية مست مختلف جوانب الحياة اليومية التي تخص الأفراد، ومن بين هذه الجوانب نجد، الهندام و مختلف أنماط اللباس باعتباره حاجة من الحاجات الرئيسية الخاصة بالأفراد في المجتمع، حيث أن الهندام ارتبط في العصور الأولى بالستر والحماية عند الشعوب البدائية، ومع تطورات التي أصبح يشهدها العالم اليوم لم يعد يلمس وظيفته البدائية فقط، بل أصبح يحمل دلالات رمزية تعكس هوية الفرد ومكانته الاجتماعية والمهنية داخل المجتمع.

يعتبر الهندام من بين المظاهر الاجتماعية التي تحظى باهتمام كبير داخل المجتمعات، إذ أصبح وسيلة رمزية تحمل معان ودلالات رمزية تعكس هوية الأفراد وانتماءاتهم ومكانتهم الاجتماعية، فالهندام يمثل أداة للتعبير عن الذات وعن الخصائص الثقافية والاجتماعية التي تميز الفاعلين الاجتماعيين داخل مختلف الأوساط والحقول التنظيمية.

ومع التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي شهدتها المجتمعات المعاصرة، وما رافقها من تطور في صناعة الألبسة ومن تنوع أنماطها، تزايد اهتمام الأفراد بمظهرهم الخارجي وبالكيفية التي يقدمون بها أنفسهم للآخرين سواء كان في المحيط الاجتماعي أو المهني. وقد انعكس ذلك بشكل واضح داخل بيئات العمل المهنية، حيث أصبح الهندام المهني عنصرا مهما في تشكيل الصورة الاجتماعية والمهنية للأفراد، ومؤشرا على مدى انسجامهم مع القيم والمعايير السائدة داخل المؤسسة.

وفي هذا السياق، يكتسب الهندام المهني أهمية خاصة داخل المؤسسة الجامعية باعتباره أحد المكونات الرمزية للثقافة التنظيمية، حيث يساهم في بناء الانطباعات المتبادلة بين الفاعلين الاجتماعيين، كما يرتبط بجملة من التصورات والتمثلات المتعلقة بالانضباط المهني والانتماء المؤسسي والمكانة الاجتماعية والمهنية، وكذلك ما يخص التنظيم والعمل. ومن ثم، فإن دراسة التمثلات المرتبطة بالهندام المهني تسمح بفهم الأبعاد الاجتماعية والرمزية التي يضفيها الموظفون لهذا العنصر داخل الوسط المهني.

وانطلاقاً من ذلك، تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول كبرى، خصص الفصل الأول للإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تضمن أهم النقاط والمرتكزات التي يتعين على الباحث التطرق لها، من تقديم أسباب وأهمية وأهداف إختيار الموضوع، وكذلك تبيان إشكالية البحث،

وطرح التساؤلات والفرضيات التي ستخضع هي الأخرى الى التأكيد من صحتها، إلى جانب ذلك، الدراسات السابقة والمفاهيم الأساسية والمقاربات النظرية المعتمدة في الطرح، فضلا عن المنهج المعتمد والمتبع لدراسة الموضوع، ومجالات الدراسة، ثم التطرق الى العراقيل التي واجهت الدراسة أثناء إنجاز البحث.

أما فيما يخص الفصل الثاني، الموسوم بـ "الهندام المهني وثقافة المؤسسة"، فقد تناول هذا الفصل ما ارتبط بالعوامل المؤثرة التي تحدد شكل الهندام المهني وأهميته داخل بيئة العمل، إضافة إلى التطرق الى الضوابط التنظيمية والقانونية المرتبطة به، ودوره في تشكيل الانطباعات الاجتماعية داخل المؤسسة.

في حين خصص الفصل الثالث الى "الهندام المهني وإنتاج المكانة الاجتماعية"، حيث تم التطرق هنا إلى دور الهندام في تحصيل الاعتراف الاجتماعي، وإبراز المكانة المهنية والاجتماعية، واستراتيجيات توظيف الهندام داخل الحقل المهني.

أما الفصل الرابع، فقد خصص لعرض نتائج الدراسة الميدانية، ومحاولة مناقشتها على ضوء الدراسات السابقة والفرضيات، ذلك بهدف تفسير المعطيات المتوصل إليها ميدانيا ومقارنتها بما وجد من دراسات قبلية وبالمقترحات (الفرضيات) والكشف عن مختلف التمثلات الاجتماعية المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين داخل المؤسسة الجامعية.

الفصل الأول

الإطار المنـهجي

تمهيد:

يعد الإطار المنهجي الركيزة الأساسية في كل بحث أكاديمي، حيث يساهم في عملية تحديد وتأطير الجوانب الأولية للدراسة، مما يجعل الباحث مطلع على مختلف أبعاد الموضوع، من خلال مجموعة من الدراسات والقراءات الاستطلاعية بهدف تحديد مجال وجوانب الدراسة.

مما يؤول بنا في هذا الفصل الى تحديد الإطار المنهجي لما له أهمية بالغة في دراستنا هذه. وعليه، سنتطرق الى دوافع وأسباب اختيارنا للموضوع، والتي تتضمن أسباب ذاتية منها وأخرى موضوعية، مرورا بالأهداف وأهمية الدراسة، ثم نعرض مجموعة من الدراسات التي سبقت موضوع بحثنا والتعقيب عليها، ثم نتناول من خلاله أهم المفاهيم التي ارتبطت بالموضوع، وبعد ذلك، طرح الإشكالية وفرضيات الدراسة، ونخص بالذكر بعدها، المنهج وتقنيات البحث المستخدمة لجمع المعطيات الميدانية.

وفي الأخير، عرض النظريات السوسيولوجية التي تخدم موضوع بحثنا هذا، ثم نعرج الى مجالات الدراسة الزمانية والمكانية ثم البشرية منها، والاحالة الى الصعوبات التي واجهتنا طيلة الدراسة.

أسباب اختيار الموضوع:

يمكن إدراج الأسباب التي دفعتنا الى اختيار موضوع دراستنا هذه حسب المبررات التالية:

أ. أسباب ذاتية:

– ملاحظتنا المباشرة لوجود اختلاف في الهندام بين مختلف فئات الموظفين داخل حقل المؤسسة.

– الميل والرغبة الشخصية لدراسة موضوع "**التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين في المؤسسة**"، خاصة ومع تزايد اهتمام الأفراد داخل التنظيمات باللباس والشكل الخارجي أو المظهر.

– الفضول العلمي اتجاه الموضوع لمعرفة انعكاس صورة الهندام المهني في تمثلات الموظفين في مختلف الهرم الوظيفي.

ب. أسباب موضوعية:

– قلة الأبحاث والدراسات المحلية المتعلقة بالموضوع، وذلك بناء على مراجعتنا لمختلف المواقع الرسمية، مما دفعنا الخوض في دراسته لإثراء البحث حول هذا الموضوع، وكذا فتح آفاق أخرى للباحثين برؤية وطرح مختلف.

– قلة الدراسات العربية مقارنة بالدراسات الأجنبية التي تناولت الموضوع في مجال سوسيولوجيا العمل.

– يندرج هذا الموضوع ضمن حقل التخصص التنظيمي، ولما له علاقة بمجال التنظيم والعمل، وهنا تكمن محاولة الدراسة في الكشف والفهم المعمق لتمثلات الموظفين بالقطاع الجامعي حول الهندام المهني وعلاقته بتصور الفرد، وانعكاسه المهني والثقافي داخل التنظيم بالمؤسسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

- نسعى من خلال هذه الدراسة الى سبر أغوار التصورات التي يمنحها الموظفين للمظهر المهني داخل المؤسسة، ومحاولة استجلاء مختلف الجوانب التي تتعلق بالتمثل للهندام في أذهان الموظفين بمختلف رتبهم داخل الجامعة.
- فهم البعد السيميولوجي للمظهر المهني حسب تمثلات الموظفين، وعلاقته بالمكانة الاجتماعية والهوية الثقافية التنظيمية للعامل داخل الوسط المهني.
- ترمي الدراسة الى ابراز المعاني والدلالات التي يعطيها الأفراد للهندام المهني في تفاعلاتهم اليومية داخل وخارج العمل.
- محاولة تقديم بعد تحليلي سوسيولوجي، وتسليط الضوء على فهم تصورات الفاعلين حول اللباس المهني، وإبراز مساهمته في تشكيل الانطباع الوظيفي للمهنة، والكشف عن المعايير الأساسية المرتبطة بالهندام داخل الجامعة.

أهمية الدراسة:

تحمل الدراسة أهمية بالغة لارتباطها بمجموعة من العناصر وهي:

تعتبر هذه الدراسة من ضمن المواضيع في دراسات العلوم الاجتماعية وعلم اجتماع التنظيم وعمل لكن قلما تم تناولها والتطرق لها، كما تظهر في الدراسات الميكرو سوسيولوجية، ونعني بذلك، البحث في التفاعلات الاجتماعية المصغرة داخل المنظمة.

يكتسي هذا العمل، أهمية بالغة في معرفة التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين بالجامعة، وفهم واقع ثقافة العامل اتجاه الهندام المهني، وكيف تعكس تمثلات الأفراد التراتبية للباس المهني في المنظمات، كما له دور أساسي في التركيز على التفاعل الداخلي للموظفين، وفهم التفاصيل الصغيرة للتمثلات التي يتبناها الفاعلون في تفسير المعاني والدلالات الاجتماعية والثقافية في عالم الشغل. ومنه، محاولة تقديم قراءة لواقع

الممارسة التفاعلية التنظيمية لصورة الهندام وما ينعكس عنه من تمثلات وأفكار الموظفين حول المكانة والانتماء المهني، من خلال سلوكات العامل التي تظهر في تفاعله اليومي في التنظيم والجماعة.

إضافة الى ذلك، تعد هذه الدراسة من المواضيع المختلفة التي تم تناولها في مجال التنظيم والعمل، والتي تركز بدورها على تمثل الموظف للهندام داخل محيط العمل، اذ نحاول من خلالها تقديم مساهمة علمية في ساحة التخصص، وتقديم طرح ورؤية جديدة حول الموضوع. ونخص بالذكر هنا، في المؤسسة الجزائرية التي لازالت الدراسات في الحقل السوسيولوجي حول موضوع التصورات والتمثلات المهنية للهندام المهني محدودة التناول، ومنه، فتح مجال لبحوث ودراسات أخرى مستقبلا.

الدراسات السابقة:

يستند الباحث خلال البحث العلمي على مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، لما لها أهمية في اعانته على تحديد موضع دراسته عن باقي الدراسات، وكذلك لتبيان جودة عمله. وعليه، قمنا بتحديد بعض الدراسات الأجنبية التي أتيحت لنا في عملية البحث، والتي كانت الأقرب للموضوع، وندرجها كالتالي:

- **الدراسة الأولى:**

قام بإجراء هذه الدراسة الباحث **ليونارد بيكمان، Leonard Bickman**، تحت عنوان:

"**the social power of a uniform** "، أي: "**القوة الاجتماعية للزي الرسمي**"، وهي عبارة عن بحث تجريبي ميداني في علم النفس الاجتماعي، تم إنجازها في شوارع بروكلين بنيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية، نشرت في مجلة علم النفس الاجتماعي التطبيقي **Journal of applied social psychology**، سنة2006.

تمحورت إشكالية الدراسة حول:

ما هو أساس ودرجة القوة الاجتماعية التي تمتلكها السلطات ذات الزي الرسمي؟

وقد حاول الباحث الإجابة على هذه الإشكالية من خلال صياغة الفرضية العلمية التي تربط الزي الرسمي بالسلطة.

اعتمد الباحث على استخدام المنهج التجريبي الميداني، حيث استخدم الملاحظة المباشرة مع تسجيل اجابات المبحوثين، ثم استخدم الاستبيان على طلاب الجامعة بغرض جمع المعطيات الميدانية. وقد شملت عينة التجربة الأولى 153 من المبحوثين البالغين، الذين كانوا يمرون في الشارع بمنطقة "فلاتبوش بروكلين"، أي تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع، هدفها معرفة ما إذا كانت السلطة مرتبطة بالزي نفسه أكثر من الدور أو الشخصية.

تم إجراء التجربة عن طريق ارتداء الباحث لثلاث أزياء مختلفة (زي حارس الأمن، بائع الحليب، زي المدني)، ويطلب من المارين التقاط كيس ورقي أو إعطاء عشر سنتات لشخص غريب أو الابتعاد عن موقف الحافلات، واستنتج ما يلي:

- امتثال الأفراد كانت بدرجة أكبر لحارس الأمن أكثر من بائع الحليب والمدني، ومنه الزي الرسمي لديه قدرة على التأثير على تصرفات الأفراد مقارنة بنفس الشخص الذي يرتدي زي أقل منه سلطة.

اما في التجربة الثانية، فقد شملت عينة البحث 48 من الأشخاص البالغين في العمر، هدفها هو معرفة درجة تأثير السلطة بين الحارس والمدني مع وجود مراقبة أو عدمها على درجة الامتثال، أجريت الدراسة بنفس طريقة التجربة الأولى يطلب الحارس من المارين إعطاء عشر سنتات لشخص غريب مع المراقبة، وأيضا دون مراقبة، وتوصلت هذه التجربة الى النتيجة التالية:

- درجة امتثال للحارس كانت بنفس مستوى التجربة الأولى، ولم تؤثر الرقابة على الامتثال، ويرجع هذا الأمر الى قوة المعلومات أو الخبرة المرجعية أو الشرعية الرمزية للمكانة، حيث يرجع مصدر الامتثال الى الصورة الذهنية المتصورة عند الأفراد للحارس.

كما تهدف التجربة الثالثة الى فحص شرعية الحارس مقارنة بالمدني والبائع، شملت العينة141 طالب من جامعة سميث عن طريق الاستبيانات، تم فيها تقييم شرعية الحارس والمدني وبائع الحليب. واستنتج الباحث أنه لم يكن هناك أي تأثير كبير مرتبط بالزي الرسمي مع عدم الاعتقاد بأن الحارس يملك سلطة أكبر.

ومن خلال هذه التجارب كانت النتائج المتوصل اليها هي كالتالي:

- أظهرت الدراسة أن الأشخاص الذين يرتدون زي رسمي يتمتعون بأعلى درجة من القوة الاجتماعية على غرار الذين لا يرتدون زيا رسميا.
- المظهر هو المصدر الرئيسي والوحيد للمعلومات، حيث أن المظهر الجسدي للفرد الذي يعطي سلوك، يعد بمثابة إشارة جيدة ومفيدة في تحديد النوايا الى أن يتحدث الفرد.
- تقتصر الشرعية الفرد على المواقف التي يشغل فيها الوكيل منصبا يمنحه السلطة الشرعية.
- أساس القوة الاجتماعية تكون من خلال فحص المشاعر والتمثلات الشخصية التي يحملها الأفراد اتجاه صاحب السلطة، حيث يشعر بها الفرد اتجاه الفاعل ما يجعله مدرك لسبب سلوكه.

- **الدراسة الثانية:**

هي دراسة من اعداد الباحثة "**لارويل صوفي،Laruelle Sophie** "، تحت عنوان: **Les fonctions relationnelles du vêtement de travail: Etude de cas: Les gens de robe et les policiers."** وتعني: "**الوظائف العلاقاتية للباس العمل: دراسة حالة- المحامون ورجال الشرطة**"، وهي عبارة عن مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم العمل، التابعة لكلية العلوم الاجتماعية بجامعة لييج U-liège ببلجيكا، سنة 2020-2021.

وجاءت الاشكالية المحورية للدراسة على النحو التالي:

ما هي الوظائف العلاقاتية التي يؤديها اللباس المهني؟

وللإجابة عن الاشكال الرئيسي، تم اقتراح مجموعة من الفرضيات وهي:

تؤدي ملابس العمل وظيفة التبادل والتواصل في اللقاء بين العالم المهني والحياة الاجتماعية.

وتمثلت الفرضية الثانية في:

ان ملابس العمل لها وظيفة حماية الذات والانا المهني.

كما تشكلت الفرضية الثالثة حول:

تؤدي ملابس العمل وظيفة علاقاتية تهدف الى التفاعل الاجتماعي.

تعد هذه الدراسة من الدراسات الكيفية باعتماد الباحثة على المنهج الكيفي (تفاعلي وتفسيري) مدعوما بالإطار النظري، حيث استخدمت أساليب وأدوات نوعية لجمع البيانات، وتمثلت في المقابلات النصف الموجهة مع المبحوثين (محامون، رجال الشرطة)، والملاحظة المباشرة لمحيط العمل مع التحليل الوثائقي للقوانين والنصوص، ثم تحليلها واستخلاص المعنى الرمزي بدلا من جمع المعطيات الكمية، واستخدام الأساليب الإحصائية والنسب

المئوية. حيث شملت عينة الدراسة 16 مفردة مقصودة (عينة قصدية) مقسمة على الفئات التالية: رجال الدين، المحامون ورجال الشرطة.

خلصت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

– من خلال ارتداء ملابس العمل يمكن تحديد الهوية المهنية للفرد، وبناء على ذلك، تتبع عملية التواصل جزئيا بالأعراف الاجتماعية.

– تعمل ملابس العمل كأداة حماية الذات وليس الجسد فقط، حيث تمنح المرتدي الثقة بالنفس في التعامل مع الجمهور.

– تحمل ملابس العمل وظائف علاقاتية قائمة على وظيفة الهوية والحماية. حيث تسهل عملية التفاعل التبادلي بين المحيط الداخلي والخارجي، أي العمال والأفراد الآخرون بالمؤسسة وخارجها، فتتمثل من جهة وظيفة الحماية في ترتيب العلاقة مع الآخرين والذات. ومن جهة أخرى، تحمل وظيفة علاقاتية موجهة نحو الجماعة باعتبارها أداة لعملية التنظيم الاجتماعي.

– **الدراسة الثالثة:**

قام بإعداد هذا البحث كل من الباحثون "**ليزيا ماريا ميموري فيانا**"،" Lysia Maria Memoria Viana، و" **مارسيا دي فريتاس دوراتي**" Marcia de Frietas Duarte، و"**فابيو فيرتاس شيلنغ ماركسيان**" Fabio Frietas Schilling Marquesan.

تحت عنوان: **Apparel and Its Implication in Organizational Life: Clothing as a Regulatory Tool in Organizations**

بمعنى، "**الملابس وآثارها في الحياة التنظيمية: اللباس كأداة تنظيمية داخل المؤسسة.**"

وهي عبارة عن بحث علمي نظري ودراسة أكاديمية، تم نشرها في مجلة المنظمات والمجتمع، في البرازيل، بتاريخ: 2024/04/24.

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول:

كيف يمكن للباس التنظيمي أن يكون أداة تضبط الأفراد والجماعات داخل المنظمات؟

حاول الباحث تقديم مساهمة نظرية عبر هذا المقال، من خلال افتراض أن اللباس التنظيمي يساهم في تشكيل الديناميكية التنظيمية، ويؤثر على علاقة القوة من خلال تأثير المظهر(اللباس) على الهوية والتصورات الأفراد، وكذلك على الأحكام، والقرارات، وعلى المجتمع.

تهدف الدراسة الى الفهم المعمق لدور اللباس وأثره في الحياة التنظيمية، من خلال اقتراح ان اللباس له تأثير معياري يعمل على ضبط الأفراد والجماعات، وينقل قناة السلطة في الحياة التنظيمية، ويلعب المظهر الخارجي للفرد دور رئيسي في تبيان عنصر علاقة القوة، ويتجاوز تلك الصفة الجمالية للجسد الخارجي ليشير الى الوظيفة الاجتماعية والانتماءات العرقية والرغبات.

ارتكز الباحثون على التقعيد النظري لميشيل فوكو ونماذج باولا للمصفوفات المعرفية الابستيمية، وكذلك نوربرت الياس لفهم المجتمع من خلال تحولات السلوك، وبعض المراجع الأدبية والنظرية حول الجماليات التنظيمية والثقافة، السلطة ومجالات اللباس.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

– تحمل المنظمة مجموعة من القواعد المتعلقة باللباس التنظيمي والتي تعكس مجموعة من الرموز والدلالات بالمنظمة، حيث أن كل ثوب يكتسي الجسد هو عبارة عن وزن رمزي يتكون في سلوك الأفراد، ويرتبط بأدوارهم داخل المجموعات التي ينتمون اليها، ومنه تنشأ علاقة القوة الرمزية داخل المؤسسة.

– يتجاوز اللباس الشأن الجمالي للشخص ويتعامل معه كعملية معقدة تتوسطها عوامل أخرى وهي: النوع الاجتماعي، العرق، الجنس، الطبقة الاجتماعية، الجنسية، العمر والجيل باعتبارهم رموزا لمكانة الفرد في المنظمة.

هناك مجموعة من المراحل المترابطة فيما بينها تعمل على التأثير في الأفراد عن طريق الملابس حيث أن:

- الملابس تنقل الهوية وتحدد الانتماء التنظيمي للأفراد، وتعمل على ضبط السلوك، ويكون الانضباط هنا من خلال ما يرتديه الجسد، كونه أداة رمزية للمكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد في المؤسسة.
- الزينة المطبقة على الجسد تنقل أفكار متعلقة بالوضع الاجتماعي، السياسي والثقافي وكذا الاقتصادي، وعليه التأثير يكون من الفرد الى المجتمع ككل.
- جوهر الزي التنظيمي عنصر من عناصر الضبط والسلطة، والعلاقة بين الزي والفرد هي علاقة رمزية، حيث تزداد أهمية الملابس مع انتقال الفرد من زي لآخر.

تعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت الدراسة الأولى "**القوة الاجتماعية للزي الرسمي**"، على مجموعة من الاختبارات الميدانية التي هدفت لتحقيقها عن طريق القياس الاحصائي، والتحقيق حول مدى تأثير اللباس على حياة الفرد ومنحه سلطة اجتماعية تميزه عن الآخرين، من خلال مجموعة من الإجراءات الميدانية التي تم قياسها وتحليلها. وعلى غرار هذا، تم الاعتماد على التجربة الآنية دون مراعاة الحياة المهنية اليومية، كما أن هذه الدراسة تم الاشتغال عليها مع المبحوثين من خارج مؤسسات العمل، في حين دراستنا هذه تركز على تصورات الموظفين للهندام المهني داخل بيئة العمل، ومن هذا تكمن انطلاقة دراستنا مما سلف ذكره.

وفي حين آخر، ركزت الدراسة الثانية "**الوظيفة العلاقاتية للباس العمل**"، على دور الملابس الوظيفية كعملية للتواصل وعلامة للانتماء المهني داخل الوسط الاجتماعي، الذي

ساهم في ابراز ذلك الاعتراف من قبل المجتمع والأفراد في تسهيل عملية التواصل بين مختلف الأطراف الاجتماعية.

تم استخدام أداة المقابلة لجمع المعطيات الميدانية كأداة رئيسية، إضافة الى الملاحظة كأداة مكملة لها، ومن هنا تتشابه دراستنا مع هذه الدراسة في أدوات جمع المعطيات. وعلى نقيض من ذلك، كانت هذه الأخيرة محدودة الاستعمال، وتعذر تطبيقها نظرا لصعوبة الولوج الى أماكن العمل الخاصة بالمبحوثين، ومما لا شك فيه، القيود الصحية التي كانت عائق أمام المرحلة التي تم إجراء فيها البحث سنة 2020-2021 والتي شهدت جائحة كورونا.

والجدير بالذكر هنا، أن الدراسة لم تستند الى التحليل المعمق نظرا الى الأزمة الصحيةcovid19، الأمر الذي قد يتعذر على الباحث جمع معطيات أكثر حول الموضوع، ومقارنة بظروف الدراسة السابقة هذه التي أجريت في كورونا، نحاول خلال دراستنا أن نجمع معطيات كافية لميدان الدراسة، وإقامة مقابلات نصف موجهة مع المبحوثين لإثراء البحث حول ثقافة الفرد التنظيمية وتصوراته اتجاه الهندام.

اما بالنسبة للدراسة الثالثة "**الملابس وآثارها في الحياة التنظيمية**"، اهتمت الدراسة بدور اللباس في عملية ضبط الفرد داخل التنظيم، حيث تناولت من خلاله تحليل المنظور النظري حول رمزية جماليات اللباس التنظيمي لمجموعة من المنظرين.

وكانت النتيجة مفادها أن اللباس يحدد الانتماء الاجتماعي لمكانة الأفراد وهوياتهم داخل المؤسسة الذي يظهر من خلال الملابس. وفي المقابل، غياب الجانب الميداني فيها لم يعطيها الصبغة الواقعية كما هي، حيث أن السلوك الذي ينتهجه الأفراد داخل المؤسسات لا يمكن فهمه الا من خلال العمل الإجرائي والميداني كونه مرتبطا بفعل يلاحظ، ومن خلال هذا، ستعمل دراستنا على هذا الجانب لإضفاء الواقع الميداني.

تناولت الدراسات السابقة مجموعة من الزوايا المتعددة حول رمزية اللباس المهني، منها ما هو نظري وآخر تطبيقي، وما يميز دراستنا عما سبق ذكره، محاولة تقديم قراءة لرمزية الهندام

المهني وتأثيره على تصورات الموظفين في مختلف المراكز المهنية، مع تسليط الضوء على الفاعلون داخل بيئة العمل. وكما تنفرد هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة كونها تستند الى بيئة جزائرية ذات خلفية ثقافية واجتماعية خاصة، ويكمن الفارق هنا، في التعامل مع دلالات اللباس الرمزية في تصورات الأفراد الثقافية، ونعني هنا، التركيز على البعد السوسيو–ثقافي للعامل داخل المؤسسة الجزائرية.

ومن هذا المنطلق، سنحاول تقديم دراسة ميدانية تسمح لنا بفهم هذه الممارسة فعليا داخل المؤسسة.

مفاهيم الدراسة:

وهنا تم الاعتماد على المفاهيم الأساسية والرئيسية لموضوع الدراسة، والتي سندرجها خلال هذا العنصر الآتي، حيث سنتطرق الى بعض التعاريف اللغوية منها والاصطلاحية ومن ثم الإجرائية، وكان هذا استنادا على بعض القواميس والمعاجم والموسوعات في علم الاجتماع لتبيان المعنى الذي يحمله كل مفهوم، ومن بين أهم هذه المفاهيم المتناولة نجد: التصورات، الهندام المهني، والمؤسسة.

أ. التصورات:

اصطلاحا: جاء المفهوم وفق ما ذكر في "**موسوعة علم الاجتماع**"، "**لجوردون مارشال**":

يعد مفهوم التصور من المفاهيم المهمة في السيميولوجيا (علم العلامات)، لاعتبارها تهتم بدراسة اللغة والمعاني والدلالات الرمزية في السياق الاجتماعي والثقافي. وهو عبارة عن عملية لإعادة بناء الشيء أو إعادة صياغة المعنى أو الدال وفق ما تصوره الشخص بذاته، قصد فهم وإدراك معين للشيء ذاته.[1]

[1] جوردون مارشال، **موسوعة علم الاجتماع**، ط الأولى، تر: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد الأول، سنة 2000، ص 411.

حسب ما جاء في تعريف "**أحمد زكي البدوي**" في "**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**":

يقصد بالتصور في مجال علم النفس باعتباره عملية عقلية تبنى داخل أذهان الأفراد، انطلاقا من التجارب والخبرات التي ترسخت بدورها في العقل البشري ضمن سياق تنظيمي معين، ومن خلالها يتم بناء التصور والتمثل عبر مجموعة من الادراكات المخزنة في الذاكرة العقلية.[1]

كما ذكر في "**قاموس العلوم المعرفية**"، "**لغي تيبرغيان**" ما يلي:

يرتبط مفهوم التصور بالذهن كونه يستند الى فكرتين أساسيتين في عملية المعرفة، حيث تتعلق الفكرة الأولى بوجود التصور الذهني، والثانية لاعتبارها عملية داخلية لا تلاحظ، أي لا ترتبط بفعل يلاحظ، انما تظهر من خلال شهادة كلام وأفكار الفرد عن تصوره، كما تشمل التمثلات مجموعة من المعارف المكتسبة والملقنة عن طريق مختلف التفاعل في الحياة اليومية

في مجتمع معين كالأسرة، المدرسة، الشارع، الكتب، الإذاعة، التلفزة...الخ.[2]

التعريف الإجرائي: يرتبط التصور أو التمثل بنظام الادراك الذي يتشكل لدى الموظفين في القطاع الجامعي حول موضوع الهندام المهني، مما يشمل مجموعة من القيم والأفكار، والمعتقدات المتكونة في أذهانهم حول الهندام، تسمح بتسهيل عملية التفاعل والتواصل داخل عالم الشغل، لتساهم بدورها في فهم وتفسير واقع تصور الهندام في أذهان الأفراد داخل السياق الاجتماعي والمهني.

[1] أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، ساحة الرياض الصلح، بيروت، 1978، ص 354.
[2] غي تيبرغيان وآخرون، **قاموس العلوم المعرفية (فرنسي، عربي)**، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، تر: جمال شحيد، بيروت (لبنان)، 2013، ص395، 396.

ب. الهندام المهني:

قبل تقديم تعريف حول مفهوم الهندام المهني، سنتطرق الى التعريف اللغوي للهندام حيث نجد:

لغة:

كما ورد في كتاب "**لسان العرب**" **لابن منظور** حول الهندام ما يلي: حسب **الأزهريُّ** بحيث، يقال: "الهِنْدَمُ أي الهِنْدَامُ الحَسَنُ القَدِّ مُعَرَّبٌ".[1]

يقصد التعريف اللغوي للهندام على أنه ذلك الشكل الخارجي الحسن الذي يظهر عليه الشخص، من خلال جمال هيئة الفرد والاعتدال في اللباس وحسن المظهر.

اصطلاحا:

يعتبر الهندام أمرا أساسيا في الحياة، فهو يستخدم لأغراض ووظائف عديدة، حيث يعد من جهة وسيلة لتغطية الجسد وحمايته، وقد يختلف نوع اللباس بشكل متباين بين مختلف الثقافات الاجتماعية، كما يرتبط أيضا، باختلاف الفترة التاريخية ومن زمن لآخر. ومن جهة أخرى، يعمل على كل ما له علاقة بالرمزية، أي لا يقتصر على وظيفة الحماية فقط بل يحمل رموزا ومعاني ذات دلالة، ومن ناحية أخرى، قد يرتبط بإبراز وإظهار المكانة الاجتماعية أو المهنية، ومن هنا تكمن أهمية الوظيفة الاجتماعية للهندام.[2]

يظهر الباحث "**جان كلود سولاج**"- **Jean-Claude soulages** في تطرقه لموضوع اللباس المهني، على أنه كان يرتبط بالأدوار الاجتماعية معينة في العصر ما قبل الحديث، وهذا طبقا لنظام التعيين لمكانة الفرد في تحديد علاقته الاجتماعية، كما له وظائف متعددة من بينها الوظيفة الاجتماعية، والرمزية التي يتم عبرها عملية التمييز في بعض المجالات

[1] ابن منظور، **لسان العرب**، دون ط، دار المعارف، القاهرة، دون سنة، ص 4710.

[2] Chantapitch wiwatchaikamol**, vêtement/ travail/ image**, mestre en création et technologie contemporaine, 2012/2013, p03

المهنية، مثل: الشرطة، الجيش والحراس، بحيث أن لباس العمل يظهر عمل كل عضو نسبة الى المهام المكلف بها داخل التنظيم والى المعايير المتاحة له.[1]

التعريف الإجرائي: يتضح لنا اجرائيا، أن الهندام المهني هو ذلك النوع من اللباس المختلف والنمط الذي يرتبط به الموظف أو المسؤول داخل العمل، حيث تقوم بعض المؤسسات بتحديد نوع اللباس المهني بشكل معين ودقيق بين الموظفين، مثل تلك التي توجد في الزي الموحد كالشرطة والجيش...، في حين تسمح مؤسسات أخرى للموظفين بارتداء ملابس غير محددة بشكل دقيق، أي بالاختيار الحر لنوع اللباس شرط أن يكون لائق ومحترم ومناسب بالتنظيم وبالمؤسسة مثل الجامعة، وذلك يظهر من خلال الممارسة اليومية للباس داخل محيط العمل في القطاع الجامعي، مما يعكس تمثل وتصور معين لدى الموظفين، وتختلف آراءهم باختلاف تصوراتهم لنمط الهندام المهني المختار ومن موظف الى آخر.

ت. المؤسسة:

اصطلاحا: يتعلق تعريف المؤسسة في الحقل السوسيولوجي بالمفهومين الاجتماعي والاقتصادي كونهما مستويين مترابطين، بحيث تعتبر كوحدة انتاج أساسية تعمل على تحويل المدخلات الوافدة على شكل مخرجات بهدف تقديم خدمة أو سلعة للأفراد.[2]

جاء في **معجم العلوم الانسانية "لجون فرنسوا دورتيه" Jean-françois Dortier**"، أن هناك مجموعة من التنظيمات تدخل ضمن إطار المؤسسات مثل: المدرسة، الكنيسة، الجيش، الدولة، الشرطة والأسرة، ويكون هذا ضمن مشروعية خاصة تمنح داخل التنظيم الذي يعطيها ذلك الطابع الرسمي ويمنحها وصف المؤسسة.[3]

[1] Jean- Claude soulages, **le vêtement de travail entre l'Uniforme et la parure**, In : s'habiller pour travailler, actes du colloque, Université Lumière lyon2, 2010, p01.

[2] فوزية زنقوفي، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس علم اجتماع المؤسسات**، كلية علوم اجتماعية وإنسانية، قسم علم الاجتماع جامعة08 ماي 1945، قالمة 2021/2020، ص04.

[3] جون فرنسوا دورتيه، **معجم العلوم الإنسانية**، ط1، تر: جورج كتورة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009، ص1031.

وكما ذكر أيضا في تعريف "**جوردون مارشال**" في "**موسوعة علم الاجتماع**" أن المؤسسة هي:

" الشكل القانوني للتنظيم في المشروع الرأسمالي والحكومي، يضطلع فيه بمهمة الضبط– في الظاهر أو في الواقع –صفوة إدارية، تحتل موقعها على أساس ما تمتلكه من خبرة مفترضة أو مدعمة بالشهادات".[1]

ويرى البعض الآخر، أنها بنية ذات استقلالية واضحة تعمل على بناء قواعد وقوانين خاصة لضمان سيرها، وهي المكان الذي تكون فيه عملية انتاج الروابط الاجتماعية وتكوّن العلاقات بين الفاعلين داخل محيط المؤسسة، مما يعني وجود علاقة تداخل بين محيط المؤسسة والمجتمع.[2]

التعريف الاجرائي: ومن خلال ما سلف ذكره، يتضح لنا كمفهوم اجرائي، أن المؤسسة هي عبارة عن فضاء منظم وفق إطار تنظيمي محدد، حيث تضم مجموعة من الموظفين الفاعلين بالمؤسسة، تربطهم علاقات رسمية منظمة وفق قواعد وضوابط معينة من قبل الجهاز الإداري، كما تربطهم علاقات غير رسمية أخرى تظهر من خلال التفاعلات الرمزية اليومية فيما بينهم، ويؤدي كل موظف داخل العمل مجموعة من المهام والادوار المخولة له ضمن تراتبية الهرم المهني.

[1] جوردون مارشال، **موسوعة علم الاجتماع**، ط1، تر: محمد الجوهري وآخرون، طبع بالمركز المصري العربي، المجلد03، 2001، ص1417.
[2] ميلودي عادل، **مفهوم المؤسسة ما بين الثراء المعرفي والفكر السوسيولوجي**، دراسة نقدية لنماذج المعاصرة للتنظيم، دراسات في العلوم إنسانية واجتماعية، مجلد23، العدد 01، 2023، ص 236.

الاشكالية :

يعتبر التصور نظام قائم على مجموعة من المعتقدات والأفكار، والمعاني الرمزية التي تبنى وتترسخ داخل ذهن الفرد، غير أن هذا التصور لا يرتبط بالشكل الفردي فقط، وانما يمس كذلك البناء الاجتماعي الذي يتم فيه تبادل الخبرات وبناء المعاني، والدلالات في سائر الممارسات الرمزية في الحياة اليومية سواء ما شمل المجتمع أو التنظيم بالمؤسسة.

وضمن هذا الإطار، تعد المؤسسة كيان اجتماعي وتنظيمي منظم ومسطر وفق مجموعة من القواعد والهياكل الرسمية في الجهاز الإداري، حيث يتم فيها تحديد الأدوار والعلاقات المهنية بين مختلف الفاعلين الاجتماعين داخل التنظيم، ولا يقتصر دور التنظيم في تحديد الجوانب الرسمية الإدارية فقط، بل عبر أنظمة أخرى غير رسمية، تشمل جملة من الممارسات الرمزية غير لفظية، ويقصد بذلك، كل ما هو رمزي الذي يفهم بالممارسة والتفاعل (معانى ودلالات) داخل الحقل التنظيمي، حيث يسعى الأفراد على تحديد نوع العلاقة والانتماء المهني عبر ممارسات رمزية كاللغة، الإشارات، طريقة اللباس، الهندام المهني، فمن جهة تسمح هذه الأنظمة الرمزية على تنظيم علاقات التفاعل اليومي بينهم، ومن جهة أخرى، تساهم في تشكيل وبناء مفاهيم وتصورات لدى الأعضاء داخل البناء التنظيمي بالمؤسسة.

وفي ظل التحولات والتغيرات التي أصبحت تشهدها بيئة العمل اليوم، أصبحت المؤسسات الحديثة تهتم بالصورة المرئية والمظهر الخارجي للموظف، باعتباره عنصرا من العناصر التي تؤثر بشكل مباشر في صورة المؤسسة وبنائها، حيث يتم فيها تقاطع الأدوار والوظائف المهنية والادارية. وعليه، يعد الهندام المهني خطاب بصري ووسيلة للتواصل بين الأعضاء الموظفين، باعتباره أداة تؤثر في تنظيم العلاقة المهنية بين مختلف الفاعلين الاجتماعين داخل التنظيم، اذ يتبنى الفاعلون الهندام المهني كممارسة رمزية تساهم في تشكيل الانطباع

الخارجي للفرد وتعبيرا عن الذات في الفضاء المهني، كما يساهم في بناء تصورات مختلفة بين الموظفين عن واقع اختيارات اللباس داخل المؤسسات.

وبالحديث عن مسألة الهندام المهني في البيئة الجزائرية، شهدت المؤسسة في العقود الأخيرة ديناميكية تنظيمية وثقافية مست مختلف الأنظمة الإدارية الرسمية والغير رسمية وتطوراتها، مما جعل من الهندام المهني في السياق الجزائري يكتسب طابع رمزي ثقافي في المؤسسات بصفة عامة، وفي الجامعة بصفة خاصة، غير أن هذه الأخيرة لا تفرض زيا موحدا بين الفاعلين بل تحدد معايير وضوابط وجب على الموظفين احترامها والالتزام بها والتقيد بها داخل الحرم الجامعي، حيث تتشابك فيه الأدوار المهنية والمعارف الثقافية بين الأعضاء في مختلف المراكز الوظيفية داخل الفضاء عن طريق مختلف أساليب التفاعل.

يساهم التفاعل بين الموظفين في انتقال قيم ومعايير ومعتقدات متبادلة في الجماعة، حيث تتشكل مجموعة من التصورات والتمثلات المختلفة حول مفهوم الهندام المهني لدى كل عضو، وتتمثل عبره العديد من الوظائف الاجتماعية والرمزية والدلالات المنسوبة اليه من قبل الأفراد العاملين.

ومن هذا المنطلق، لم يبقى الهندام حبيس الوظيفة البدائية (تغطية الجسد)، وانما اكتسب بعدا اجتماعي رمزي يسعى الفاعلون على الاستثمار فيه، كونه أداة تساهم في بناء صورة ومكانة الفرد في الفضاء المهني، حيث يشكل الهندام رمز اجتماعي مادي وعنصر أساسي في تقديم الذات والثقافة في الحقل المهني. ومن هذا المنظور، يعمل على التأثير في مختلف التفاعلات بين الموظفين، وعليه، يتجسد الانطباع الأول حول صورة الهندام المهني في ثقافة كل عضو من الموظفين.

وعليه، يعتبر الهندام المهني ظاهرة اجتماعية وشأن اجتماعي خالص مرتبط بمجموعة من التصورات والتمثلات حول الهندام في محيط العمل، مما يعكس جملة من الدلالات والمعاني المتصورة في أذهان الموظفين، حيث تتشكل عبرهم منظومة من الممارسات الرمزية تبرز في

الثقافة التنظيمية السائدة داخل فضاء المؤسسة، فقد تختلف نظرة الموظفين وفق تمثلاتهم لنوع ونمط الهندام الذي يرتدونه، في حين ينظر اليه البعض باعتباره رأسمال رمزي وثقافي يعكس سلطة والمكانة المهنية للفرد، وقد يتعبره الآخرون ارتباط ظاهري شكلي مستوحى من الثقافة الأجنبية لمتطلبات العمل.

ومن هنا، يكتسي موضوع دراسة الهندام المهني أهمية بالغة في محاولة فهم وتفسير هذا الشأن في تكريس المعاني والتمثلات المرتبطة باللباس المهني في مختلف المواقع الوظيفية بالمؤسسة، التي تجاوزت الهياكل الرسمية اللفظية الى رموز ومعاني متمثلة في أذهان الأفراد، بحيث تباينت في الممارسات اليومية من خلال المظهر الخارجي أي عن طريق الهندام المهني.

وبناء على ما تم طرحه من قبل، يمكن طرح السؤال المحوري التالي:

ماهي التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بمجمع الطالب مراد سليم؟

انطلاقا من السؤال المحوري نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

هل يعد الهندام المهني تعبيرا عن ثقافة المؤسسة أم أنه مجرد التزام شكلي؟

ماهي الدلالات والمعاني التي يحملها الموظفون عن الهندام المهني؟ وهل تختلف هذه التصورات تبعا لفئة العمال داخل المؤسسة؟

هل يمثل الهندام المهني واجهة تعبر عن رساميل الفاعلين داخل الحقل الاجتماعي؟

انطلاقا من سؤال الاشكالية، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضيات:

– يشكل الهندام المهني صورة الموظف، لذا فإن الاهتمام به يبرز بشكل هام درجة التزام الموظف ويحدد إنتماءه المؤسساتي.

– يمثل الهندام في بيئة العمل عرضا للذات في جانبها المهني، حيث يعتني الفاعلون بمظاهرهم حسبا لتموقعاتهم المهنية في السلم الوظيفي للمؤسسة.

– يربط الفاعلون في الحقل العمل بين طبيعة الوظيفة وشكل اللباس، الأمر الذي يسهم بنظرهم في نيل الاعتراف من محيطهم الاجتماعي، ويكسبهم الاحترام والتقدير.

منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة التي يستعين بها الباحث في دراسته لمشكلة ما أو ظاهرة معينة قصد الوصول الى الحقيقة، وتكون هذه الطريقة منظمة ضمن العمل العلمي، إما من أجل اكتشاف الواقع والحقيقة حول الموضوع الذي شكل فجوة معرفية، أو من أجل إضفاء البرهان بطريقة موضوعية للآخرين بواقعية المشكلة، وقد تتعدد المناهج العلمية حسب اختلاف طبيعة الموضوع أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها.[1]

يعتبر المنهج من بين أهم الركائز الأساسية التي يقوم عليها البحث العلمي الأكاديمي، باعتباره الطريقة التي تعين الباحث في عملية جمع المعطيات والبيانات التي تخدم البحث من أجل الوصول الى نتائج علمية مؤكدة وموثوقة.

واستنادا الى ذلك، يتعبر المنهج الكيفي Qualitative Method من بين المناهج التي يعتمد عليها الباحثين في الدراسات التفسيرية التي تبحث عن كيفية ظهور الظاهرة الاجتماعية، وذلك لجمع المعطيات النوعية عن طريق المقابلة والملاحظة الميدانية.

[1] عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث**، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2007، ص 103.

وعلاوة على هذا، تعد المقاربة الكيفية من بين المقاربات المهمة المستخدمة في دارسات العلوم الاجتماعية، ذلك لاهتمامها بدراسة المعاني الاجتماعية والتصورات والآراء والتجارب الشخصية للأفراد، وهذه الأواخر، لا يمكن فهمها عن طريق المقاربة الكمية ولا حتى قياسها بالأرقام، بل تتطلب الفهم والتعمق في الأفكار عبر الكلام والآراء باعتبارها ذات أبعاد رمزية، ومما تسمح بادراك المعنى وتفسير الدلالة الاجتماعية لتصور الأفراد حول ظاهرة معينة.

وبناء على ذلك، يعتبر المنهج النوعي من بين الطرق العلمية التي يستعين بها الباحث في دراسته للموضوع، حيث تسعى دراستنا الى فهم الدلالات والرموز التي يضفيها الفاعلون الاجتماعيون على تجاربهم وسلوكاتهم عند تفاعلهم مع بعضهم البعض داخل السياق الاجتماعي. وعليه، يعد المنهج الكيفي، المنهج الأنسب لفهم وكشف تصورات وتمثلات الموظفين حول الهندام المهني، مما يسمح لنا بفهم المعاني والدلالات المشتركة التي يضفيها الفاعلون على أفعالهم وسلوكياتهم داخل المؤسسة. ومنه، سيتيح لنا من خلاله نقل الدراسة كما هي في الواقع الميداني، وفهمها وتفسيرها ثم تحليلها بشكل موضوعي ما يجعل الدراسة أكثر عمقا ومصداقية.

تقنيات جمع المعطيات:

يعتمد الباحث خلال دراسته على استخدام مختلف الوسائل والأدوات البحثية، التي تقوم بدورها بمساعدته في الحصول على المعلومات التي تلزم بحثه. وعليه، تم الاعتماد على أدوات البحث المنهجية لما يتوافق مع طبيعة موضوعنا، ذلك لضمان جمع البيانات الكيفية الدقيقة، وباعتبار أن هذه الأدوات متعددة ومتنوعة، فقد وقع اختيارنا في هذه الدراسة على المقابلة (النصف موجهة) كأداة رئيسية لجمع المعطيات، والاعتماد على الملاحظة كأداة مساعدة لها، نذكرها في النحو التالي:

أ. الملاحظة:

تعد الملاحظة أداة من الأدوات المعتمدة خلال هذا البحث، باعتبارها تقنية منهجية مهمة في البحث الاجتماعي، والتي حاولنا من خلالها جمع المعلومات من الميدان وذلك استنادا على الحواس لرصد الواقع المعاش، كما أنها تقنية رافقتنا منذ الوهلة الأولى عند شروعنا في هذه الدراسة، وفي جميع مراحلنا الميدانية، اذ اعتمدنا على الملاحظة المباشرة كأداة ثانوية في الدراسة، حيث قمنا بملاحظة نوع الهندام الذي يرتبط به بعض الأعضاء في المؤسسة، والمتمثلة في البدلة الرسمية عند بعض المسؤولين ذوي سلطة إدارية وبعض الألبسة ذات النمط الشبه الكلاسيكي عند البعض الآخر من الموظفين في الجامعة، وأخرى ملابس لائقة بالتنظيم ذات طابع غير رسمي، ومما يلاحظ هناك وجود تباين واختلاف واضح فيما يخص اللباس المهني بين المسؤولين والعمداء وباقي الموظفين، كما لاحظنا أيضا، كيفية وطريقة التعامل والتواصل بين مختلف رتبهم الوظيفية.

ب. المقابلة:

كما جاء في تعريف "**موريس أنجرس**" عن المقابلة، باعتبارها أحد التقنيات المباشرة التي تهدف الى جلب المعطيات الكيفية من خلال مساءلة الأفراد المبحوثين، كما تتم أيضا، عملية الاستجواب بطريقة شبه موجهة وبطريقة منعزلة، من أجل التعرف على عمق أجوبة المبحوثين بطريقة نوعية.[1]

تعد تقنية المقابلة من بين التقنيات الفعالة والمرنة في البحث الميداني، وذلك لارتباطها بشكل مباشر مع المبحوثين في إثارة ردود أفعالهم وإجاباتهم المختلفة لمختلف التساؤلات المطروحة عليهم حول الظاهرة المراد دراستها، مع تدوين كل ما له علاقة بالبحث.

ونظرا لكون أداة المقابلة هي أفضل فعالية في البحث الكيفي لفهم ودراسة موضوع بحثنا، استخدمنا المقابلة (النصف موجهة) كأداة رئيسية بالاستناد الى دليل المقابلة. وبالتالي، تم

[1] موريس أنجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، ط:2، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004،2006، ص197.

إجراء المقابلات مع مختلف المراتب في التراتب الوظيفي بالجامعة، من الموظفين اداريين والأساتذة، حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة النصف موجهة لتحديد إجابات المبحوثين ثم ترك المجال للتعبير عن مواقفهم حيال السؤال، وتسجيل كل ما يقولونه ضمن إطار أهداف الأسئلة المطروحة في الدليل، وغيرها من الأسئلة الغير موجودة في الدليل والتي قد ساعدتنا على جمع المعطيات الكيفية، كما تم تحليلها ومناقشتها في العناصر القادمة.

نظريات الدراسة:

تعمل مختلف النظريات السوسيولوجية على مساعدة الباحث في تعزيز دراسة موضوعه بدقة، وتساهم في تحديد وتأطير أبعاد بحثه العلمي. وعلى إثر هذه الدراسة، تم الاعتماد على النظريات التي تخدم الموضوع وهي: نظرية الثقافة التنظيمية، والدور المسرحي والرأسمال الرمزي. والتي من خلالها يمكننا فهم وتفسير تصورات وتمثلات الأفراد حول الهندام المهني داخل البيئة المؤسساتية.

ومن منطلق المقاربات السوسيولوجية، نستند في هذه الدراسة الى هذه الأبعاد النظرية التي نحاول من خلالها فهم ممارسات وتمثلات الموظفين للهندام المهني في المؤسسة. وفي ذات السياق، قد يسمح لنا هذا الربط التنظيري بفهم وتحليل المعاني والرموز التي يضفيها الفاعلون على هندامهم المهني، ومن مختلف هذه الأبعاد النظرية المعتمدة يمكن تفسير علاقة استخدام (الهندام) كأداة رمزية تعيد بناء صورة الموظف الذاتية وتعكس ثقافته التنظيمية، وفي عملية تشكيل الفوارق التصورية بين مختلف الموظفين حول الهندام والمكانة المهنية في التنظيم داخل الجامعة.

1/ الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية من بين العناصر الأساسية التي تؤثر على سلوك الموظفين في المؤسسات، مما يتبين ذلك من خلال تفاعل العمال مع بعضهم البعض، اذ ترى نظرية ثقافة المؤسسة "**The organizational culture**"، "لإدغار شين **Edgar Schein**"*، أن أعضاء التنظيم بالمؤسسة تجمعهم مجموعة من القيم والمعتقدات، يشترك فيها كل عضو بافتراضات وأفكار معينة. حيث تتنوع الثقافة التنظيمية بتنوع البنى الثقافية المتشكلة لدى كل عامل من العمال داخل المؤسسة، اذ تتشكل عبر منظومة من المظاهر الراسخة المتمثلة في القيم والأعراف، معتقدات ورموز كاللغة، طريقة الكلام، اللباس، الهندام المهني.

كما تعمل الثقافة التنظيمية على التأثير في شخصية وسلوك الأفراد، ومنه تفكيرهم، حيث يكتسب أعضاءها مجموعة من الفعاليات التنظيمية تتكون عن طريق التعلم والتعود. وعلى نفس المنوال، تبرز هذه النظرية أهمية بالغة في فهم التصورات المتعلقة بالهندام المهني لدى الموظفين باعتباره عنصر من عناصر الثقافة التنظيمية، وانطلاقا من القيم والمعايير الثقافية السائدة يمكن فهم وتفسير عملية تشكل تصورات الموظفين المتعلقة بالهندام المهني.

2/ نظرية التمثيل المسرحي:

تعتبر نظرية التمثيل المسرحي من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، ظهرت على يد العالم "**إرفين غوفمان**"" **Erving Goffman**"، الذي أعتبر من بين أنصار التفاعلية الرمزية، غير أنه انشق عن هذا الاتجاه وانتهج سبيل آخر في تأسيسه لمدرسة جديدة وحديثة في علم الاجتماع، حيث تشكلت بوادرها في منتصف القرن العشرين، وقد اشتغل عالم الاجتماع "**إرفين غوفمان**"-" **Erving Goffman**" في دراسته لنظرية الدور المسرحي على مجموعة من المبادئ والمرتكزات التي قامت عليها النظرية، وعلى الدور الذي يلعبه الفرد داخل المجتمع من خلال دراسة العلاقة بين مختلف الأطراف الاجتماعية، وقد جاءت هذه

* للمزيد من الاطلاع أنظر: ادجارد ەشين، **الثقافة التنظيمية والقيادة**، تر: محمد منير الأصبحي ومحمد شحاتة وهبي، مركز البحوث، الرياض، 2011، ص10.

النظرية من خلال ما احتوى عليه كتابه الموسوم ب: " **عرض الذات في الحياة اليومية**"، " **la mise en scène de la vie quotidienne**".[1]

تبرز لنا نظرية التمثيل المسرحي للحياة اليومية أهمية دراسة السلوك الأفراد داخل التنظيمات الاجتماعية بالتركيز على تفاعلات الجماعات الصغيرة في مجتمع ما، حيث يرى إرفين غوفمان أن الحياة الاجتماعية هي عبارة عن خشبة مسرح، يقوم كل فرد فيها بتأدية دور معين ويقدم ذاته بعناية للطرف الآخر (الجمهور) ليؤثر في تشكيل انطباع صورته الأولية في ذهن الطرف الآخر من خلال استخدام وسائل ورموز دلالية. وفي هذا الإطار، يعد اللباس أو الهندام المهني من الرموز المستخدمة من قبل الفاعلين لإظهار صورة معينة لباقي أعضاء المؤسسة والمجتمع من خلال تقديم ذواتهم عبر هندامهم، كما يسمح لنا بفهم مختلف الأدوار التي يرتبط بها الموظفون في مختلف علاقاتهم بين الأطراف المهنية والاجتماعية.

3/ نظرية الرأسمال الرمزي:

اهتم "**بيار بورديو**" في كتاباته السوسيولوجية على مجموعة من المفاهيم التي حاولت بدورها تفسير النظام الاجتماعي المبني على العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين، ومن بين هذه المفاهيم التي اشتغل عليها "**بيار بورديو**" هي مفهوم الرساميل، وأهمها: الرأسمال الاقتصادي والاجتماعي، الثقافي، والرأسمال الرمزي. ومن خلال هذا الأخير، اعتمدنا على طرح الرأسمال الرمزي كبعد تحليلي تم إدراجه ضمن الأبعاد النظرية المعتمدة خلال البحث.

يعتبر الرأسمال الرمزي من بين أقوى الرساميل التي تناولها "**بير بورديو**" خلال دراساته، وهذا لارتباطه بالاعتراف الجمعي من قبل المجتمع بالأساس، كما يعد قوة رمزية فعالة يتخذ من خلالها المالك شكلا من أشكال الهيمنة التي تجعل من الأفراد في تبعية دائمة لها وقبولها، فقد يمنح الرأسمال الرمزي قيمة اجتماعية للعون، ويقصد بالعون هنا المسؤول أو

[1] احسان محمد الحسن، **النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة**، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010، ص218.

المالك للسلطة الذي يظهر بسلوك رمزي معين مما تمنحه شرعية رمزية داخل الفضاء الاجتماعي . ويخص بالذكر هنا، أن إتاحة الأفراد للعون بالسيطرة عليهم هو ما يجعله يتلاعب بالرأسمال في الفضاء من أجل السيطرة على الحقل.[1]

تعتبر تحليلات "**بيار بورديو**" للرأسمال الرمزي مساهمة عميقة في مجال علم الاجتماع، ذلك عبر تقديم تفسيرات وتحليلات حول فهم مختلف علاقات التفاعل بين الأفراد وكيف تتم مختلف عمليات تسيير الفاعلين اجتماعيا عن طريق الرأسمال الرمزي المتوارث بالبيئة الاجتماعية، والذي يتخذ شكلا متواصلا في حياة الأفراد، وقد حاول تقديم السبب الذي يجعل من الفاعليين الاجتماعيين يخضعون ويقبلون طبيعيا بعض المعتقدات والأفكار التي تخص الهيمنة الرمزية لمالكها والتي تحولت الى مجموعة من الرساميل.

انطلاقا من هذا المنظور، اهتم التصور البورديوسي للرأسمال الرمزي بدراسة مختلف العلاقات بين الفاعلين داخل الحقل الاجتماعي من زاوية الهيمنة والاعتراف الاجتماعي للأفراد، باعتبارها علاقات غير متكافئة تبنى على أساس مختلف الرساميل.

ونظرا الى الرأسمال الرمزي الذي يساهم في تفسير كيفية تحويل الممارسات وأفعال الرمزية للهندام الى مصدر قوة وشرعة الهيمنة لتعزيز المكانة الاجتماعية، وإبراز الصورة المهنية عن طريق اللباس المهني. ومنه، إعادة تشكيل وإنتاج العلاقة الاجتماعية المهنية للمكانة في البيئة الجامعية، فإن هذا الطرح، يبرز أهمية الرأسمال الرمزي في محاولة الفهم المشترك للمعاني والرموز التنظيمية، وفي عملية فهم سلوك وتصورات الأفراد حول صورة الهندام المهني، وتنظيم العلاقات المهنية بين مختلف الموظفين، باعتبار أن المؤسسة عبارة عن نسق تنظيمي مؤطر وفق قوانين ومراسيم إدارية رسمية، مما يسمح لنا بفهم كيف يصبح الهندام أداة تنظيمية رمزية تعمل على ضبط التمثلات الاجتماعية والثقافية لدى الفاعلين، وتفسير انعكاس ثقافة الهندام على هيبة الفرد و مكانته المهنية.

[1] شرفي فطيمة، **التعليم وإعادة الإنتاج... إسقاطات على المدرسة الجزائرية**، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران2، مجلد14، العدد01، ص 347.

مجالات الدراسة:

تم التركيز خلال مجال الدراسة على ثلاث أبعاد وهي:

أ. المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة على مستوى جامعة وهران 2- محمد بن أحمد، وتحديدا بكلية العلوم الاجتماعية مجمع الدكتور طالب مراد سليم IGMO، وذلك باعتبارها مؤسسة تنظيمية تتقاطع بها مختلف الثقافات والانتماءات المهنية في مختلف الأدوار الوظيفية.

ب. المجال الزمني:

تم إجراء هذه الدراسة خلال السداسي الرابع للسنة الجامعية 2026/2025، حيث امتدت الدراسة استطلاعية للميدان من: 2026/03/15 الى 2026/04/20.

وبعد الاطلاع على الميدان، قمنا بصياغة دليل مقابلة أولي، ومن ثم قمنا بصياغة الدليل النهائي لإجراء الميدان، ثم توجهنا الى الأفراد المعنية في البحث قصد جمع المعطيات الميدانية عن طريق المقابلة المباشرة والملاحظة، وكانت خلال الفترة الممتدة من: 2026/04/19 الى غاية: 2026/04/29.

ت. المجال البشري:

تمثل المجال البشري في مجتمع البحث الكلي بالجامعة شملت مجموعة من الموظفين يحتلون مواقع ومناصب مختلفة في الهرم الوظيفي بكلية العلوم الاجتماعية- بجامعة وهران2- محمد بن أحمد.

قبل الشروع في عملية اختيار العينة لا بد من تحديد المجتمع الكلي الذي ستتم عليه هذه الدراسة، وبناء على هذا يتمثل مجتمع البحث في موظفي المؤسسة الجامعية وهران2- بكلية العلوم الاجتماعية -مجمع الدكتور الطالب مراد سليم IGMO. وعلى هذا الأساس، تم اختيار عينة متنوعة من المجتمع الكلي، المتمثلة في 16 مبحوث من مختلف المراتب

والوظائف في التدرج الوظيفي بكلية العلوم الاجتماعية IGMO، غير أننا اعتمدنا على 15 مقابلة نظرا الى عدم توفر اجابات وافية في المقابلة رقم 16. وشملت الدراسة الميدانية كل من: عميد الكلية، وبعض ورؤساء الأقسام بالكلية والنواب، وبعض الأساتذة من مختلف التخصصات علم الاجتماع، علم النفس، والأنثروبولوجيا وعلوم التربية.

صعوبات الدراسة:

تعتبر صعوبات الدراسة من بين التحديات التي تواجه الباحث أثناء دراسته، ومن خلاله واجهتنا بعض العوائق والصعوبات خلال الدراسة، ونذكرها كالتالي:

صعوبة إيجاد أبحاث ودراسات عربية سواء كان على مستوى المكتبات الرقمية المنتمية لمختلف الجامعات أو في المواقع الرسمية، وهذا كان بسبب كون أن الدراسة حول موضوع الهندام المهني قليلة في الدراسات العربية مما جعل من البحث يفقد طابع الدراسات العربية منها، وتم الارتكاز على بعض الدراسات الأجنبية فقط، كون أنه أتيح لنا تحميل بعضها والبعض الآخر تعذر لنا ذلك، وهذا كان بسبب صعوبة تحميل الدراسات السابقة الأجنبية طبعا من المواقع الرسمية حيث تتطلب عملية التحميل الدفع الالكتروني المسبق للحصول على الدراسات والأبحاث والمقالات الأجنبية وما دون ذلك، كما نخص بالذكر هنا، صعوبة التحميل الالكتروني لبعض مصادر الكتب هذا لأنها غير متاحة عبر المواقع ومنها ما يتطلب الدفع للتحميل.

صعوبة الاطلاع على القانون الداخلي للمؤسسة وذلك لعدم قدرتنا على التحصل عليه رغم اتصالنا بادارة الجامعة.

من ناحية أخرى، واجهنا صعوبة في ضيق الوقت لأنه غير كافي لإجراء البحث الاجتماعي لكننا حاولنا التغطية على هذا الأمر من خلال تقسيم العمل وترتيب كل الخطوات ابتداء من خوضنا في هذه الدراسة.

خلاضة الفصل الأول:

يعتبر عرض الجانب المنهجي من الأساسيات في البحث الأكاديمي فقد يتضمن هذا الجانب أهم الخطوات المنهجية التي سار عليها الباحث للإلمام بجوانب بحثه ودراسته، ومنه قمنا بصبر أغوار التفاصيل المنهجية المتبعة في هذا الفصل لنبين عبرها جميع مراحل ما ارتكزنا عليه في دراسة موضوع المذكرة هذه.

الفصل الثاني

الهندام المهني وثقافة المؤسسة

تمهيد:

أصبح اللباس في العصر الحديث أحد أهم الاستراتيجيات التي أثرت على التنظيم بالمؤسسة، خاصة في ظل تزايد الاهتمام بالمظهر الخارجي باعتباره أحد المؤشرات الرمزية التي تساهم في بناء الصورة الاجتماعية للمؤسسة، إذ ينظر الى الموظفين باعتيارهم ممثلين لها في المجتمع، كما يتقاسم ويتشارك الفاعلون فيها بمجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية، الثقافية والتنظيمية التي توجه سلوكاتهم وممارساتهم المهنية.

تعد الثقافة التنظيمية مجموعة من العناصر المعنوية والسلوكية تتفاعل بينها ضمن جماعة تنظيمية معينة لتشكل ثقافة في محيط العمل، ومن بين الثقافات السائدة نجد ما تعلق بالهندام المهني حيث يتشكل مفهومه عند مختلف الأفراد انطلاقا من انطباعهم له الذي يوارى في سلوكهم ومن خلال تصوراتهم له، وعليه سنتطرق في هذا الفصل الى:

1. المبحث الأول: الهندام المهني وتحديد صورة المؤسسة

1. 1 المطلب الأول: العوامل المؤثرة في شكل الهندام المهني

1. 2 المطلب الثاني: أهمية الهندام المهني في بيئة العمل

1. 3 المطلب الثالث: ثقافة الهندام المهني بين الضوابط القانونية و الالتزام الوظيفي

2. المبحث الثاني: الهندام المهني وانتاج الانطباع الاجتماعي

2. 1 المطلب الأول: أثر الهندام المهني على سلوك الموظفين

2. 2 المطلب الثاني: الهندام المهني والانطباع الاجتماعي

2. 3 المطلب الثالث: حدود المهني والاجتماعي في ارتداء اللباس

المبحث الأول: الهندام المهني وتحديد صورة المؤسسة

1. 1 المطلب الأول: العوامل المؤثرة في شكل الهندام المهني

يرتبط الهندام ارتباطا وثيقا بما يلبسه الفرد في بيئة اجتماعية ومهنية معينة، وقد تعددت وظائف ارتدائه من زمن الى آخر، ومن بيئة اجتماعية ومهنية الى بيئة أخرى، ظهر اللباس في مراحله الأولى كوسيلة للستر والحماية عند الشعوب البدائية، واستعمل للوقاية من تقلبات الطقس كالحرارة والبرودة، والأخطار الطبيعية الأخرى.

كانت الملابس في تلك الحقبة تصنع وتنسج من جلد الحيوانات والصوف، ثم استخدم مع تطور المجتمعات الإنسانية كأداة تعبر عن الزينة والجمال الخارجي، وقد لعب المظهر الخارجي للفرد دورا في تحديد العلاقات بين الأفراد كما قد اختلفت درجة ونوع الزينة المطبقة على الجسم حسب اختلاف الفئات الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد، وحسب جنسه وعمره وكذلك انتمائه الاجتماعي والمهني.[1]

يتباين شكل الهندام المهني داخل المؤسسة في ظل غياب الطابع الموحد (الزي الموحد) بين الأعضاء المهنيين، ما يجعل من لباس الموظف أمرا يخضع لعدة عوامل تؤثر فيه بفعل مختلف المتغيرات الشخصية والاجتماعية والتنظيمية (السوسيو–مهنية).

حسب ما لاحظناه في الميدان وإثر اجراءنا للمقابلات مع المبحوثين، تبين لنا مجموعة من العوامل المؤثرة في شكل الهندام المهني ما شمل عامل السن والجنس، الخبرة المهنية والوظيفة، وحتى الأيديولوجيا، هذه العوامل أثرت في عملية اختيار اللباس في ظل غياب النمط الموحد للهندام في المنظمة.

[1] تراب حميد، **نمط اللباس الجامعي وعلاقته بالانحراف-دراسة ميدانية لدى طلبة العلوم التقنية بجامعة تامدة تيزي وزو**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع انحراف وجريمة -كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2025/2024، ص 13.

أ. عامل السن:

يعتبر السن أحد العوامل المؤثرة في الشكل الخارجي للموظف باعتباره قضية جوهرية تعمل على تحديد الأجيال والفئات العمرية، حيث اعتبر اللباس المهني في تمثلات الموظفين أمرا يرجع الى الانتماء الجيلي لكل موظف فيها، اذ يميل الموظفون الأكبر سنا غالبا الى ارتداء البدلات الكلاسيكية (costume، وبنطال وقميص كلاسيكي) باعتبارها الأكثر رسمية في نظرهم، وهذا الأمر الذي يجعل من الموظفون يراعون عامل السن لديهم والتي تبدو مناسبة بشكل أكبر مقارنة بالبدلات الأخرى العصرية، بينما تتجه الفئات الأصغر سنا (الشباب) الى الأنماط الأكثر عصرية وحديثة كونها نمط من اللباس الذي يساهم في تسهيل حركة الموظف ومرونته أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

وبناء على ما تم ملاحظته في الميدان، رصدنا أن أغلب الموظفين الأكبر سنا يرتبطون بالزي الكلاسيكي والبدلة الرسمية مقارنة بالفئات الأصغر سنا الذين يعتمدون على النمط اللباس المختلط بين اللباس Casul* والجينز.

كما قد أظهرت المقابلات التي أجريناها أن بعض المبحوثين يربطون اللباس حسب سن معين للموظف، حيث أبدى أحد المبحوثين في المقابلة (رقم 12)، البالغ من العمر (58 سنة) التزامه الشديد بارتداء اللباس الكلاسيكي (البدلة الرسمية) وربط بعض الأنماط من الألبسة بالفئة الشابة :

" أنا التزمت بلباسي قدام الطلبة والباقي... وقلت لهم نتوما لبسوا الجينز على روحكم ولا بدلة رياضية معليش راهم صغار لكن أنا نعتمد الكلاسيك راني نمثلها"

(أنا التزمت بهندامي أمام الطلبة والآخرين... وقلت لهم ارتدوا الجينز حريتكم أو بدلة رياضية لابأس انهم صغار لكن أنا أعتمد الكلاسيك)

* يعتبر لباس casual من الألبسة الغير رسمية التي تمتاز بطابعها العملي المرن والمريح، كما يعد من الألبسة الغير مكلفة ماديا، وقد شهد هذا النوع من الأنماط نوع من الاكتساح العالمي ما جعل منه يتجاوز الحدود الجغرافية والثقافية للمجتمع الغربي باعتباره نمطا مريحا يستعمل في الحياة اليومية للأفراد.

وفي تصريح المبحوث رقم (15) البالغ من العمر 51 سنة أيضا نجده يخص بعض الألبسة بفئة الشباب، الأمر الذي يجعل لباسهم مقبولا ضمن اطار الجماعة، وإذا ما تم ارتداء ذلك النوع من قبل شخص كبير في السن، يؤدي ذلك الى عدم تقديره واحترامه من طرف الآخرين، حيث يقول:

"بعض الأساتذة في المؤسسات لي يلبسوا سراويل الجينز والرياضية هي موضة وعندما نرى عمر ذلك الأستاذ نلقاه صغير في السن هنا معليش"،

(بعض الأساتذة في المؤسسات الذين يلبسون سراويل الجينز والملابس الرياضية وعندما نرى عمر عمر ذلك الأستاذ نجده صغير في السن هنا لابأس)

وفي تصريح آخر لنفس المبحوث يؤكد على أن ارتداء الموظف الكبير في السن لملابس الشباب قد يؤول به الى نظرة استصغار واحتقار من طرف باقي الأعضاء، ذلك بقوله:

"إذا كان كبير في السن ويرتدي لباس محدد يعيده الى بعض الفئات العمرية الصغيرة هنا يثير الازدراء من طرف الأساتذة الآخرين يعنى أستاذ حديث السن يعذر بسنه لأنهم غير راشدين"

(اذا كان كبيرا في السن ويرتدي لباس محدد يعيده الى بعض الفئات العمرية الصغيرة هنا يثير احترام من طرف الأساتذة الآخرين يعني أستاذ حديث السن يعذر بسنه لأنهم لازالوا صغارا)

مما يحيلنا الى أن الأفراد داخل المنظمة لا يتفاعلون عن طريق القوانين مصرح بها في اللوائح الرسمية المكتوبة فقط، وانما ترتكز على جملة من الأعراف الاجتماعية التنظيمية المنتشرة فيم بينهم، يكتسب فيها الأفراد قيما ومعتقدات مشتركة نتيجة تفاعلهم مع المحيط وثقافة المؤسسة، إذ قد تختلف تصوراتهم وتمثلاهم حول الهندام حسب الفئة العمرية التي ينتمي اليها كل موظف، حيث تنقسم هذه الفئة بين الأكبر سنا الذين تجمعهم قيما ومعتقدات

تقليدية تعكس درجة انخراطهم بثقافة التنظيم والمكانة المهنية لهم، كما تشير الى درجة احترامهم للقيم السائدة حفاظا على الصورة الاجتماعية والمهنية للفاعلين بالمؤسسة، وبين الفئة الأصغر سنا الذين يتجهون نحو الأنماط الشبابية ذلك انعكاسا لتأثرهم بالملابس العصرية الرائجة بحكم سنهم مع مراعاة ظهورهم بشكل الهندام المحترم في المجال المهني.

وهنا يظهر السن كمؤشر قوي وبارز يعمل على التأثير في تصور الموظفين لشكل اللباس المهني المناسب حسب السن، حيث يعكس هذا التمثل مدى تأثير الثقافة التنظيمية الغير رسمية السائدة في الجامعة بين مختلف الموظفين ما يشكل عرفا قيميا بينهم مرتبط بعامل السن، ويؤثر في بناء وتشكيل صورة الهندام الأنسب والأمثل حسب فئة عمرية معينة.

ب. عامل الجنس:

تعتبر دراسة ظاهرة اللباس من الظواهر النفسية والاجتماعية والمهنية، باعتبار أن الهندام يعد وسيلة للتواصل البشري بين مختلف المجتمعات وعبر جميع مراحل التطور البشري، وهو لغة بصرية يتواصل من خلالها الأفراد في البيئة التنظيمية، ويتأثر بعدة عوامل تعمل على تحديد الاختلافات الفردية المرتبطة بالأدوار الاجتماعية و بالفروقات الجندرية، كما تمنح ملابس العمل المستخدمة ضمن هذا الاطار خصائص الانتماء الجنسي الأنثوية أو الذكورية، حيث يسعى الهندام على إيصال خصائص النوع كرمز وشيفرة تنقل عبرها رسائل الفرد الى الجماعة الاجتماعية أو المهنية الأخرى من خلال فك الترميز، فتحدد الأدوار بصريا عبر المظهر والهندام.[1]

بناء على الملاحظة الميدانية وعلى المعطيات المرتبطة بالبيانات الشخصية للمبحوثين، يتضح أن الجنس عامل مركزي يؤثر على شكل المظهر المهني للموظف، حيث تتمايز طريقة اختيار اللباس المناسب بالعمل حسب الانتماء الى النوع الاجتماعي بين الذكر

[1] Dias, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. Dissertação de Mestrado em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017, p27/28.

والأنثى، وتبعا الى الاختلاف التصور التنظيمي للباس حسب كل نوع في فضاء الجامعة الجزائرية.

أظهرت التصريحات أنه توجد جملة من المعايير المشتركة التي تحكم وتضبط شكل الهندام حسب الاختلاف البيولوجي للذكر والأنثى، وقد أظهرت تصريحات المبحوثين أن الجنسين كلاهما لابد من أن يرتبطا بهندام محتشم يليق بالمؤسسة وبالحرم الجامعي، حيث صرح أغلب المبحوثين (تسعة من الذكور) ألا يرتبط الرجل بهندام ممزق ورياضي، ووجب عليه أن يحترم معايير التنظيم بالمؤسسة، ونجد أغلب المقابلات أنهم يتفقون في الهندام المحتشم للرجل، حيث يقول المبحوث (رقم05) أن:

"حنا منلبسوش لباس غير محتشم ولازم نتقيدوا بأخلاقيات المهنة مثلا الراجل ميجيش بالشورت والسيرفات والمقطع والمرأة تاني مشي بالميني قاع تبان المهم محترم "

(نحن لا نلبس لباسا غير محتشم ويجب أن نتقيد بأخلاقيات المهنة مثلا الرجل لا يأتي بالسروال القصير أو الرياضي، والممزق، والمرأة أيضا ليس اللباس القصير التي تظهر من خلاله المهم المحترم)

وفي المقابل، صرح البعض المبحوثات من الجنس الأنثوي، أن المرأة العاملة لابد لها من أن تحتشم في لباسها وأن لا ترتبط بالألبسة الشبه عارية والضيقة التي توضح تفاصيل جسدها، كما يجب عليها كشف هويتها أي عدم تغطية وجهها داخل الفضاء المهني، حيث نجد ذلك في تصريح المبحوثة (رقم02) في هذا الصدد:

" في المؤسسة ممنوع النقاب للمرأة ومتغطيش الوجه متلبسش نقاب، ومتكترش الزينة زعما المكياج وقاع، ولا هادوك لي يلبسوا العرا ملابس تكشف قاع صدرها بيان وتلبس ميني تنورة قصيرة وقاع ممنوع لازم محتشم"

(في المؤسسة ممنوع النقاب للمرأة وألا تغطي وجهها وألا ترتدي النقاب، ولا تكثر من الزينة أي المساحيق التي تضعها المرأة على وجهها، أو أولئك الذين يلبسون لباسا كاشفا للصدر والتي تلبس التنورة القصيرة ممنوع وجب المحتشم)

تكشف لنا التصريحات أن الهندام في محيط العمل يتأثر بالتصورات مشتركة المرتبطة بالنوع الاجتماعي، حيث يظهر الجنس كأحد المعايير المؤثرة في اختيار نوع الهندام من خلال تحديد ما يعد لباسا محترما من الناحية الأخلاقية للائق أو غير لائق وفق الاختلافات المرتبطة بالتصورات السائدة حول الذكورة أو الأنوثة (النوع الاجتماعي)، باعتبار أن بعض الأنماط من الألبسة لا ينظر اليها باعتبارها ممثلة للصورة المهنية الخاصة بالموظف داخل المؤسسة، سواء كان ذكرا أم أنثى.

وفي ظل غياب القوانين الرسمية التي تفرض الزي الموحد للجنسين، يختار الموظفون هندامهم بالاستناد الى ما هو سائد في الجانب القيمي والمتداول ضمن إطار المعتقدات والأفكار حول الهندام اللائق واللا لائق حسب النوعين الرجل والمرأة، مما قد يعكس المعايير الثقافية السائدة ضمن ما هو موجود في ثقافة الجماعة المهنية في الجامعة الجزائرية.

ت. عامل الخبرة:

ان الخبرة تعمل كمؤشر يساعد على التأثير في سلوك الأفراد ومنه لباسهم، حيث تعتبر الخبرة المهنية مجموعة من المعارف والخبرات المكتسبة خلال التجربة المهنية التي يحملها الفاعلون خلال مدة زمنية معينة أو المدة التي قضاها الموظف أثناء ممارسة العمل سواء في نفس المهنة والمنصب أو دونها.

ترتبط سنوات خبرة الموظفين بالجامعة ارتباطا وثيقا بتراكم المعارف والتجارب الجديدة، والانفتاح أكثر حول التصورات المتعلقة بأهمية باللباس المناسب في محيط العمل، وانطلاقا من المقابلات، أظهرت البيانات المتعلقة بالأقدمية المهنية وجود تفاوت في التصور المرتبط

بالهندام تبعا لخبرتهم، حيث التمسنا خمس مبحوثين هم الأعلى خبرة عن باقي المبحوثين في المقابلات الذين تتراوح مدة خبرتهم بين [17−38] سنة، وأنهم بدوا أكثر اندماجا وادراكا لأهمية اللباس الرسمي في محيط العمل، ويميلون الى الجوانب الأكثر رسمية التي تعكس صورة مهنية مرتبطة بالأقدمية المهنية ويميلون الى اظهار هذا الجانب.

وفي المقابل، أظهرت بقية المبحوثين الذين هم الأقل خبرة مقارنة بالموظفين في الفئة الأولى، والمعتمدين على شكل اللباس الأكثر مرونة والحاملون لمفهوم بسيط متأثرين بالطابع الغير رسمي السائد داخل المؤسسة.

وعليه، نستنتج أن هذه المعطيات تشير الى وجود علاقة بين الخبرة المهنية وأنماط الهندام المعتمدة، بحيث أنه يزداد ميل الموظف الى تبني هندام يعكس اندماجه المهني مع تراكم سنوات الخبرة، وفي ذات الوقت يجسد الموظف المكانة المهنية المكتسبة عبر المسار الوظيفي بالجامعة.

ث. عامل الوظيفة والمنصب:

تعتبر وظيفة الفرد أحد العناصر المهمة في التراتبية المهنية في الهرم الوظيفي، ويرتبط الهندام المهني بالتصورات التي يمنحها الموظفون لهندامهم حيث تختلف تصوراتهم باختلاف مهامهم الوظيفية.

نجد الباحث "aich nairi" يشير الى مؤشرات اللباس في المحيط الاجتماعي حيث نجد:

"يقدم اللباس معلومات عن الفرد الذي يرتديه ويعرض جزءا من شخصيته وانتماءه، ويعد اللباس كاشف بقدر ما هو يخفي، حيث ان الناس يلبسون وفق جنسهم وأعمارهم، لكن اللباس

الذي يتم ارتداءه يكشف أيضا معلومات أخرى عن مرتديه، مثل الانتماء السوسيو–اقتصادي أو المعتقدات الدينية أو الآراء والثقافة تظهر على الفرد بمجرد ملاحظة لباسه الخارجي."[1]

نظرا لملاحظتنا الميدانية داخل الجامعة، لاحظنا أنه يوجد اختلاف في نمط اللباس الذي يرتاده الموظفون تبعا للوظيفة التي يشغلونها في السلم الهرمي للمؤسسة، بين الموظفين الإداريين والأساتذة وذوي الوظيفة المزدوجة ويقع اختيار الهندام بين البدلة الرسمية واللباس العملي المرتب.

نجد في المقابلات التي أجريت أن أغلب موظفون هم اداريون منهم من يشغل منصب اداري فقط، وذوي المناصب المختلطة (أستاذ واداري)، وفي المقابل نجد الأقلية في المقابلات هم أساتذة الذين لا يشغلون مراكز ادارية.

وضمن هذا الإطار، ان الوظيفة لا تقتصر فقط على تحديد مهام الموظفين فقط عبر المعايير الرسمية وانما تؤثر الوظيفة كذلك في تحديد هيئة وصورة الموظف في الإدارة عبر قيم ضمنية غير مكتوبة متواجدة ضمن إطار الثقافة التنظيمية لمجموعة العمل.

ومنه، تعتبر الوظيفة المهنية من بين العوامل التي تؤثر في تحديد طبيعة اللباس الأنسب حسب المكانة العملية للموظف ومسؤوليته.

ج. عامل الأيديولوجيا:

بالإضافة الى العوامل التي ذكرناها أعلاه يظهر العامل الأيديولوجي كذلك كمؤشر مهم يعكس معايير اختيار الفرد لهندامه في البيئة الاجتماعية والمهنية، ويلعب دورا مركزيا ملاحظ في بيئة العمل.

[1] Aich Nairi, **La création vestimentaire comme Théorie de traduction de l'identité culturelle**, مجلة الأنثروبولوجيا، المجلد06، العدد01، 2020/06/27، ص225.

ضمن هذا الإطار نجد الباحث "رشيد بلبسعي" يقول:

"ينظم الدين حياة الأفراد ويربطهم عاطفيا بشعائرهم الدينية، ويكاد يكون عند البعض المنهج الوحيد والنهائي لحياتهم، تصرفاتهم وسلوكاتهم وحتى في اختيارهم للباس".[1]

ترتبط الديانات السماوية بالشرائع والمناهج التي أتت بها، ونظرا الى ارتباط أغلب الأفراد في المجتمع الجزائري بالدين الإسلامي الذي يؤكد على فرض القيم الدينية والأخلاقية ويحدد السلوكات التي وجب على الفرد أن يتقيد وينتهج بها (الشريعة الإسلامية)، نجد أن اللباس في الإسلام يتعلق بالفطرة الإنسانية ويدخل ضمن إطار الستر ومبدأ القطع والنهي للعري.[2]

قال الله تعالى: ﴿يَا بَنِي آدَمَ قَدْ أَنزَلْنَا عَلَيْكُمْ لِبَاسًا يُوَارِي سَوْآتِكُمْ وَرِيشًا ۖ﴾ [سورة الأعراف،26]

توضح الدراسة الميدانية لمجتمع البحث مع ما لاحظناه ان بعض الموظفين يميلون الى ارتداء الملابس المحتشمة التي لا تبرز المفاتن الجسدية سواء للرجل أو المرأة، وذلك استجابة لمنطق القناعة الأيديولوجيا، وتعبيرا عن الانتماء والقناعة الأيديولوجية، وكذلك الخلفية الثقافية (المرجعية) والشخصية للمجتمع الجزائري، وعليه، ان الجانب الأيديولوجي للفرد في محيط العمل يمس وبشكل وجيه شكل اللباس داخل الجامعة، باعتبار أن الخلفية الأيديولوجية بشكل عام والدينية بشكل خاص تعمل على التأثير في شكل هندام الموظفين نظرا الى توجهاتهم الأيديولوجية، حيث يعتبر هندامهم وسيلة وأداة ترمز الى ثقافة وقيم الفرد الدينية الأساسية سواء في المحيط الاجتماعي أو المناخ المهني.

وفي الأخير، يخضع الهندام المهني الذي يختاره الموظفون الى مجموعة من العوامل الشخصية والمهنية التي تساهم في تحديد وتشكيل لباسهم داخل بيئة العمل. حيث تنتج هذه

[1] رشيد بلبسعي، **نوعية الأغلفة النفسية والخيال الرمزي من خلال طريقة اختيار اللباس**، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة الجزائر2، العدد 18 جوان2017، ص189.

[2] **المرجع نفسه**، ص189.

العوامل منظومة من الدلالات السوسيو–مهنية المتغيرة من فرد الى آخر، تبعا لعامل السن والجنس، الخبرة الوظيفية والمهنية وكذلك الأيديولوجيا.

كما يظهر ضمن هذا أن الهندام في محيط الجامعة لا يتحدد فقط ضمن القوانين المكتوبة والتنظيمات الرسمية، وإنما يتشكل أيضا عبر مختلف التفاعلات التنظيمية والاجتماعية والثقافية المحيطة بالفرد داخل بيئة العمل، فتتأثر وتؤثر فيه، وبهذا يصبح اللباس أداة رمزية للتعبير عن الهيئة المهنية للفرد، ووسيلة التي يعكس من خلالها الموظف تصوره لذاته ومكانته داخل الجامعة، وعلى ضوء مجموعة من عوامل العمرية والجندرية، الوظيفية، والخبراتية، وحتى الأيديولوجية التي تساهم في تحديد شكل هندامه.

تجدر الإشارة هنا الى ما جاء به "**إدغارد شين**" حول الثقافة التنظيمية أنها: "مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو شكلتها جماعة معينة. وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل فيما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي وانسجام أو التكامل الداخلي."[1]

[1] سارة طالب، نور الدين عيساني، **الثقافة التنظيمية- آليات التكوين وأبعاد الممارسة**، **مجلة العلوم الاجتماعية- جامعة الأغواط**، المجلد7، العدد 32، 2019/05/29، ص82.

1. 2 المطلب الثاني: أهمية الهندام المهني في بيئة العمل

يعد الهندام من بين أهم الحاجات الأساسية التي يرتبط بها الفرد في حياته اليومية، إذ يعد لغة ووسيلة للاتصال بين الذات والعالم الخارجي، وهو موضوع مهم يرتبط بالجانب الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للفرد داخل المؤسسة، ويعبر ضمنيا عن دال خاص على مدلول عام، كما يشير الى العصر الذي ينتمي اليه الفرد، الطبقة الاجتماعية والمكانة المهنية وتتجلى أهميته في كونه يقدم تعبيرا عن هيئة الفرد، وكعلامة وشعارا يعبر بها الفرد عن نفسه وفئته، حيث يختلف اللباس باختلاف الثقافات التي ينتمي اليها الفرد داخل البيئة الاجتماعية والمهنية.[1]

يرى العديد من الباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس أن اللباس أداة للتواصل الهوياتي، باعتباره أحد العناصر التي تكشف معلومات عن هوية الأفراد مباشرة والتعريف بهم، وعما يريدونه عبر التواصل المرئي داخل الجماعة المهنية، كما يخضع اللباس الى قيود عملية تخص مهنة الموظف، وأخرى تنظيمية لحمايته من الاخطار المهنية، ومن ناحية أخرى يستجيب لرغبة الموظف في الظهور والبيان وإبراز الزينة للآخرين.[2]

ترى الباحثة سيسيليا براسيير أن:

"من خلال اللباس يظهر العاملون في المنظمة سمات تتيح لأعضاء الجماعة التعرف عليهم وقبولهم وللاعتراف بالفرد في مكان العمل، ان الملابس تسمح للأفراد بتحقيق الاعتراف وترسيخ هوياتهم وتعد كمرحلة أولى ضرورية لقبولهم داخل الجماعة، قبل الانتقال الى شكل أكثر تطورا من المشاركة والتبادل."[3]

[1] فتيحة عين المرة، **لباس الفتاة الجزائرية: دراسة ميدانية في وسط طالبات بجامعة سعد دحلب**- كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة سعد دحلب البليدة، 10جويلية 2007، ص36.

[2] Cécilia Brassier-Rodrigues, **Les pratique vestimentaires en organisation- de l'uniformité à la quête de visibilité**, communication, 44°, 2013, p113.

[3] Ibid.p116.

ينظر الى الهندام المهني من قبل أغلبية المبحوثين بوصفه عنصرا مهما في البيئة المهنية، لكونه يمثل إحدى الوسائل الرمزية التي تعكس صورة الفرد وصورة المؤسسة التي ينتمي اليها، كما يساهم في بناء تصوراتهم حول الانتماء المهني في التنظيم، والتمييز بين مختلف الفئات الوظيفية، وانطلاقا من المعطيات تبينت وجود فروقات في تمثلات الهندام المهني وفي دلالته تبعا للفئة المهنية (الاداري والاستاذ)، حيث اختلفت تصورات الموظفين الاداريين عن تصورات الأساتذة في نظرتهم الى أهميته ووظائفه داخل فضاء العمل.

أ. لدى الإداريين:

من خلال الميدان يتبين أن منظور الفئات الإدارية مرتبط بالأساس بانضباط الفرد داخل المؤسسة الادارية، مما قد يطرح فكرة أهمية ترتيب الهندام داخل العمل، حيث أظهرت أغلب المعطيات في المقابلات أن الأهمية تتعدد باختلاف التصورات الوظيفية داخل الجامعة، حيث يتمثل المبحوثين بأن الهندام مرتبط بانضباط الفرد داخل المؤسسة.

نجد المبحوثة (رقم 02)، (15 سنة خبرة، 37 سنة) ترى أن الهندام ضروري وواجب وعلى الموظف أن يكون يحترم هندامه ذلك لارتباطه ببيئة المؤسسة، كما صرحت في تصريح لها:

"هو حاجة nécessaire وواجبة على الموظف يلبس لباس محترم خطرش الهندام يبين هوية الموظف، هنا مشي ضابطين بصح لازم الواحد يكون يحتارم شا راه لابس خطرش راه في مؤسسة"

وفي نفس السياق، ترى المبحوثة (رقم01)، (42سنة، خمس سنوات خبرة) أن الهندام أمر مهم في المؤسسة ولابد للفرد أن يرتدي لباسا لائق ومحترم نظرا الى انتماءه للمجتمع وللمؤسسة التي ينتمي اليها وحسب نوع المؤسسة إذا كانت تفرض هنداما معين أم لا، وأنه توجد بعض المؤسسات لا تفرض هندام مثل الجامعة الا أن الموظفين فيها

يخضعون لأعراف اجتماعية يتشاركون فيها بمجموعة من الأفكار تجعل منهم يحترمون هندامهم انطلاقا ما تعارفت عليه الجماعة المهنية، بحيث تصرح (المبحوثة01):

" الهندام في المؤسسة مهم ولازم على الموظف أنه يلبس لباس مسقم ولائق ورانا في مجتمع محافظ وزيد في مؤسسة، خطرات بعض المؤسسات تفرض هندام معين كيما الطابلية لي نتلاقوها فالأطوار وبعض المؤسسات متفرضش هندام بصح كاين حاجة سموها الأعراف، فبعض الأعراف تكون بين الناس وعارفينها تخلينا نحترم نوع معين من الهندام نقولوا أعراف خير منقولوش قوانين خطرش مكاش علابيها قلت لك أعراف"

(الهندام في المؤسسة مهم ويجب على الموظف أن يرتدي لباسا لائق ونحن في مجتمع محافظ زيادة على ذلك في مؤسسة، في بعض المؤسسات تفرض هندام معين مثل المئزر الذي نجده في الأطوار الثلاث، وبعض مؤسسات لا تفرض هندام لكن يوجد أمر مرتبط بالأعراف فبعض هذه الأعراف تكون بين الناس ونعلمها وتجعل منا نحترم نوع معين من الهندام ونقول أعراف ليس قوانين لأنها لا توجد)

ومن جهة أخرى، لمسنا إجابات لمبحوث آخر له وظيفة مزدوجة بين الإدارة والتدريس الذي اعتبر أن الهندام مهم بالنسبة للموظف الى جانب الرصيد المعرفي والأكاديمي، ومن جهة أخرى يفرض الهندام احتراما لمرتديه ويعبر عن الهوية والشخصية المهنية للموظف، حيث يقول المبحوث رقم (04)، (17خبرة، 46 سنة):

"بالنسبة ليا الهندام مهم جدا حاجة باينة بلي الأستاذ عنده باع معرفي عنده رصيد بصح هناك الشق الآخر تاع الهندام الذي له وظيفة أساسية في فرض الاحترام من خلال شكل الهندام وهو عنصر مهم خطرش المهنة مشي غير جانب تاع المهام لي بِديها العامل تاني جانب يتمثل في طريقة الكلام والهندام"

(بالنسبة لي الهندام مهم جدا من المعروف أن الأستاذ له قدر معرفي ورصيد لكن هناك شق آخر هو الهندام الذي له وظيفة أساسية لفرض الاحترام من خلال شكل الهندام وهو عنصر مهم لأن المهنة بها جانب المهام الى جانب طريقة الكلام واللباس)

تظهر التمثلات التي يحملها الموظفون الإداريون من خلال خطاباتهم، أن الهندام المهني يشكل أهمية كبيرة في محيط العمل، اذ ينظر اليه بوصفه فعلا وسلوكا مرتبط باحترام العمل وانضباط الفرد المهني، كما يمثل استجابة للمعايير الثقافية السائدة في المؤسسة، فيرتبط هذا التصور نظرا لطبيعة الوظيفة الإدارية القائمة على التنظيم والعمل الإداري، الأمر الذي يجعل منه عنصر مهم في عملية بناء وتركيب الصورة المهنية للإداري، مقارنة بفئة الأساتذة ذوي المهام البيداغوجيا قد تتشكل تصوراتهم للهندام من منظور مغاير نسبة الى أهميته لديهم وفق اعتبار يعكس طبيعة أدوارهم داخل المؤسسة الجامعية.

ب. لدى الأساتذة:

فيما يخص الأساتذة الموظفين تظهر أهمية الهندام بعدة معاني وصور في نظرهم الا أن خطاباتهم تجتمع في صلب أهمية الصورة الشخصية والمهنية للأستاذ داخل الجامعة، حيث أظهرت المقابلات رقم 06،07،10،11،13،15 ان الهندام مهم في الوسط الجامعي لارتباطه بالصورة الشخصية للفرد، حيث ربط البعض من هذه الفئة أن المظهر المحترم والأنيق بالنسبة للأستاذ يعد كواجهة تساعد على تبيان صورته الشخصية والعلمية، وربط البعض الآخر الهندام باعتباره آلية تعمل على فرض الاحترام بين باقي أعضاء الموظفين والطلبة في الجامعة وتعزز حضور الأستاذ مع الآخرين.

وعلى هذا المنوال، نجد المبحوث (رقم 06) في تصريحه يؤكد على أهمية الهندام المهني في محيط المؤسسة حيث تكمن أهميته في أنه يمثل شخصية الفرد وتعبيرا عن مدى امتثاله لقواعد وأخلاقيات المهنة حيث صرح المبحوث (رقم 06)، (10 سنوات خبرة، 36 سنة) أن:

"شوفي الهندام عنده أهمية كبيرة في المؤسسة لاعتباره يعبر عن الصورة الشخصية للموظف أو الموظفة والمهم يكون يتمثل لقواعد العمل وأخلاقيات المؤسسة باعتبار أن الهندام يعطي صورة لهذا الموظف الذي يعكس المؤسسة"

(أنظري الهندام له أهمية كبيرة في المؤسسة، لإعتباره يعبر عن الصورة الشخصية للموظف أو الموظفة، والمهم أن يكون يتمثل لقواعد العمل وأخلاقيات المؤسسة باعتبار أن الهندام يعطي صورة للموظف الذي يعكس المؤسسة)

وفي نفس السياق، يرى مبحوث آخر أن الهندام المهني لا ينفصل عن شخصية الفرد، باعتبار أن الهندام هو امتداد للشخصية بذاتها ويمكن الإشارة الى هذا من خلال تصريح المبحوث (رقم 15)، (51 سنة، 04 سنوات خبرة) أن:

"الهندام لا يصنع الشخص تحديدا سواء كان أستاذ أو طبيب أو مدير الى غير ذلك، وانما شخصية الموظف هي من تعكس تلك المؤسسة بالإضافة الى الهندام الذي نعتبره جزء من شخصيته"

(الهندام لا يصنع الشخص تحديدا سواء كان أستاذ أو طبيب أو مدير الى غير ذلك، وانما شخصية الموظف هي من تعكس تلك المؤسسة بالإضافة الى الهندام الذي نعتبره جزء من الشخصية)

ومن منظور آخر يرى البعض الآخر أن الهندام مرتبط بدرجة احترام الموظف للمؤسسة حيث تؤكد المبحوثة (رقم13)، (37سنة، 06 سنوات خبرة):

" الهندام مهم بالنسبة للأستاذ الجامعي باش يدير احترام تاعه ولازم يعود هندامي كأستاذة في الجامعة يكون محترم ويليق بأستاذة جامعية وخلاص وفقط"

(الهندام مهم بالنسبة للأستاذ الجامعي لأنه يبين احترامه لذا يجب أن يكون هندامي كأستاذة في الجامعة محترم ويليق بأستاذة جامعية فقط)

كما تضيف إحدى المبحوثات التي أجرينا معها مقابلة أنه لا يمكن الحديث عن الهندام المهني بمعزل عن شخصية الموظف باعتبارها هوية للتعبير عن التوافق بين الدور الوظيفي والمكانة المهنية للأستاذ داخل الجامعة، حيث تعتبر المبحوثة رقم 07 أن الهندام مهم للتعريف بشخصية الموظف (سلوك) في العمل وأنها لا يمكنها أن ترى نفسها ترتدي لباسا لا يليق بمكانتها كأستاذة بالجامعة، وتفضل أن تلبس اللباس الذي تستطيع من خلاله أن تقدم نفسها من خلاله وتعتبر نفسها صورة للطالب والزملاء ولا يمكن لها ألا تحترم هندامها، حيث نجد في تصريح لها:

"الهندام مهم وهو يعني التعريف بشخصية الموظف داخل بيئة العمل ولا بالفرد، صراحة نتكلم على روحي أنا منقدرش نشوف روحي نلبس هندام ميليقش بالمكانة الاجتماعية قصدي بمكانة العمل تاعي مثلا أنا نلبس هذاك اللباس لي نقدم روحي بيه كأستاذة نبان فيه من خلاله وأنا صورة للطالب والزملاء كيفاش نكون هاكا وما نحتارمش الهندام تاعي"

(الهندام مهم وهو يعني التعريف بشخصية الموظف داخل بيئة العمل ولا بالفرد، صراحة أتكلم على نفسي أنا لا أستطيع أن أرى نفسي ألبس هندام لا يليق بالمكانة الاجتماعية وأقصد بمكانة العمل مثلا أنا ألبس ذلك اللباس الذي أقدم به نفسي كأستاذة أبين فيه من خلاله، وأنا صورة للطالب والزملاء كيف أكون أستاذة ولا أحترم هندامي)

تتبين أهمية الهندام المهني لدى فئتي الإداريين والأساتذة من خلال الدلالات المنسوبة له داخل التنظيم الجامعي الذي يتم بداخله عملية التعلم الجماعي حول أهمية ثقافة الهندام، حيث تولي كلا الفئتين المهنيتين اهتماما لأهمية اللباس المحتشم في محيط العمل باعتبار أن المجتمع يمتاز بخصوصية (مجتمع محافظ بالنسبة لهم) الا أنه توجد اختلافات في تمثلهم للهندام المهني حسب الانتماء الى الفئة المهنية إداري أو أستاذ، فبينما ركز الاداريون على اعتبار أن الهندام سلوك تنظيمي مرتبط بقيم انضباط الفرد المهني الذي ينتج عبر جملة من المعان المشتركة حول أهمية احترام صورة المؤسسة

والإدارة بفعل الاحتكاك والتفاعل المهني لأعضاء المنظمة، نجد من جهة أخرى، أن فئة الأساتذة أظهرت بعدا آخر مرتبط بشخصية الأستاذ وحضوره وهيبته في الوسط الجامعي باعتبار أن الأستاذ نموذج وقدوة أكاديمية واجتماعية ومهنية.

وبالتالي، يمكن تفسير هذه تصورات بين الفئتين انطلاقا من تمثيلهم واندماجهم للمؤسسة مما قد تعكس جملة من القيم والمظاهر الثقافية المرتبطة بالعمل الإداري لدى الإداريين، وفي المقابل، وجود ثقافة تنظيمية تشير الى صورة الأستاذ والإداري في الحرم الجامعي، وبناء على هذا نجد الفروقات الحاصلة بين هذه الفئات المهنية التي تعكس بالضرورة مختلف أدوارهم المهنية غير أن هذه الفروق التصورية تشكل استعارات جذرية تتكامل فيما بينها لتعكس بدورها وجها من الثقافة المؤسساتية.

1. 3 المطلب الثالث: ثقافة الهندام المهني بين الضوابط القانونية والالتزام الوظيفي

ضمن هذا العنصر يتبين ان الهندام يرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم الثقافة التي ترتبط هي في أساسها بالوعي الشامل للمنظومة المكتسبة للفرد خلال سائر تفاعلاته أي ما يشمل القيم والأعراف... التي تعمل على ضبط سلوكه في المجتمع، وهنا يتشكل أسلوب اختيار الهندام حسب ما يختاره الفرد في إطار ومكان معين، وباعتبار أن الموظف ينتمي الى المؤسسة فانه يخضع لإدارتها، حيث يرتبط الموظفون داخل الحرم الجامعي بمجموعة من الضوابط تعمل على ضبط سلوكاتهم وتصرفاتهم داخل المؤسسة انطلاقا من الضوابط وأخلاقيات المهنية التي تضعها المؤسسة الجامعية فيسعى الموظفون داخلها باحترام خصائص القيم والمعايير السائدة التي يقوم عليها العمل.

يعتبر الأستاذ والموظف أحد العناصر المهمة والفعالة في مرحلة تسيير ورقي وازدهار المؤسسة من خلال تقديم خدمة جامعية، ويتميزون بمجموعة من الخصائص المعرفية والنفسية والاجتماعية، وخصائص اخرى جسمية، حيث ترتبط هذه الأخيرة بالتفاعلات اليومية التي تطرأ على المظهر الخارجي للفرد سواء كان اداري أو أكاديمي (أستاذ)، ويعد الهندام

أمرا وجب على الموظف الارتباط به واحترامه كونه خاصية جسمية متعلقة بالمظهر الخارجي فحسن المظهر يزيد من الأستاذ والموظف هبة وحضور، ونظافة اللباس تزيد من الاحترام والتقدير في العمل الى جانب مهامه والتزاماته الوظيفية.[1]

تخضع المؤسسة الجامعية في طابعها الأول بالأساس الى قانون الوظيف العمومي ذلك لأنها تنتمي الى المؤسسات العمومية ذات طابع مهني، علمي وثقافي، كما تخضع الى مجموعة من المراسيم والمواثيق تخص المؤسسات الجامعية الذي يسنه مجموعة من المسؤولين وذوي الخبرة.

تلتزم الأسر الجامعية بميثاق الآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية الذي جاء في تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 2001 بموجب القرار التنفيذي 04-180 المؤرخ في 23 جوان 2004 تم وضع المجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، ثم في أبريل 2010 تم وضع مجموعة من الأسس في ميثاق الآداب وأخلاقيات المهنة ليطبق على الأسر الجامعية العامة والخاصة.*

يتضمن القرار رقم 991 بتاريخ 11 ديسمبر 2020 في الباب الثاني الخاص بتسيير المؤسسة ما تعلق باللباس حيث ذكر في القسم الأول منه ضرورة التقيد بالهندام المحتشم في الوسط الجامعي.[2]

كما قد ذكر في الشق الثاني لآداب والقواعد الأخلاقية في حقوق والتزامات الموظفين ما تعلق بوجوب احترام المهنة من خلال الهندام اللائق للموظف، حيث نجد:

"يجب عليه الظهور بهندام يليق باحترام مهنته."[3]

[1] هزرشي طارق **وآخرون**، **أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدماتية وطرق قياسها-دراسة حالة وظيفة الأستاذ بالجامعة الجزائرية**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية والدراسات الاقتصادية، العدد37، 2019، ص48.

*__للمزيد من الاطلاع أنظر:__ ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية أوت 2023، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ص3.

[2] **مشروع نظام داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي، المجلس الوطني للآداب والأخلاقيات الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**، 16 جوان 2021، ص04.

[3] **المرجع السابق**، ص08.

يخضع الفرد داخل التنظيم الى جملة من القواعد التنظيمية تساهم في تحسين أداءه وتعمل على تنتظم علاقته مع الآخرين في المنظمة، وبفعل التفاعل المهني للأعضاء المهنيين تتشكل معتقدات وأفكار خاصة بالتنظيم المؤسساتي فيجد الفرد نفسه تحت إطار ثقافة الهندام بين حتمية التفاني المهني والضوابط الرسمية والغير رسمية.

نلتمس من خلال الميدان، وجود آراء للمبحوثين حول الضوابط القانونية حسب المصدر والمرجعية التي يحملها الأفراد في العمل والتي تعمل بدورها على تصنيف وضبط الهندام، حيث تترتب أغلب المقابلات التي أجريناها أنه توجد نصوص تنظيمية تحكم شكل الهندام المحترم اللائق، في حين نجد بعض المقابلات صرحت أنه لا توجد قوانين تضبط شكل الهندام الا أن المكانة والدور المهني يعمل على ضبط الفرد داخل التنظيم، حيث نجد في تصريح المبحوث (03)، (06 سنوات خبرة، 34 سنة):

كاين لوائح تنظيمية مثل متجيش تخدم بالشورت ولا تقري بالشنقلة وبلباس أيديولوجي كيما صليب ولا شاشية وقميص ممنوع تقري به كاين قانون الوظيف العمومي لي تخضع ليه قاع المؤسسات العمومية وكاين قوانين ديرهم المؤسسة بذاتها بصح هنا الجامعة نخضع للوظيف العمومي لي كاين في الجريدة الرسمية"

(توجد لوائح تنظيمية ويترتب على الموظف عدم القدوم الى المؤسسة بالنعل أو اللباس أيديولوجي مثل لبس الصليب أو القميص أو ارتداء السراويل القصيرة كما يؤكد على وجود قانون الوظيف العمومي الذي تخضع له كل المؤسسات العمومية وما تنص عليه الجريدة الرسمية)

ومن جهة أخرى، ترى الأقلية من المبحوثين أنه في ظل وجود أخلاقيات وآداب المهنة قد تغييب النصوص القانون مما قد تجعل من الوظيفة والمكانة التي يشغلها الفرد تفرض هنداما محترم حيث تصرح المبحوثة (رقم 11):

" مكانش نصوص باينة لكن أخلاقيات المهنة تاعنا والمكانة تاعنا تفرض علينا أنه يكون هندام محترم وعندنا واجهة ليق نحترمها"

(لا توجد نصوص واضحة لكن أتوجد أخلاقية المهنة والمكانة الخاصة بنا تفرض أن يكون هندام محترم)

بالإضافة الى ملاحظتنا الميدانية لمجتمع البحث لاحظنا وجود تمايز وتباين بين الموظفين فيما يرتبط بالهندام المهني، حيث نجد منهم من يرتبط باللباس محترم ذو طابع ديني واضح ومحض الأمر الذي يثير نوعا من التباين فيما يخص التصورات المرتبطة بالهندام المهني بين الموظفين مما قد يعكس حمولة أيديولوجية دينية خاصة، حيث لا يقتصر اللباس الديني هنا في كونه ممارسة مادية مرتبطة بوظيفة الستر فقط، وانما يدل على مجموعة من الرموز ترتبط بالمرجعية والخلفية الدينية وثقافية التي يكتسبها الفرد داخل الجماعة الاجتماعية.

وضمن إطار الانتماء المؤسساتي للموظف يمكننا تفسير وجود مواثيق لأخلاقيات المهنة ضمن قانون التنظيم الرسمي في ثقافة المؤسسة غير أن هذه الممارسات تعكس وجود ثقافة غير رسمية قوية مسكوت عنها ضمن إطار الجماعة المهنية، حيث تشمل مجموعة من القيم والأعراف وأنماط ضمنية يتبناها الفاعلون الاجتماعيون داخل البناء التنظيمي وتصبح هذه الممارسات بفعل التفاعل اليومي أمرا مقبولا ويتم التسامح والتغاضي معها.

ضمن هذا الإطار، يوضح ادغار شين في نظريته قوة القانون الضمني غير المعلن في التنظيمات المهنية باعتباره مجموعة من الأنماط غير رسمية، تشمل التصرف والادراك المشترك للمستويات الثقافة الظاهرة التي ترى من خلال اللباس المرئي، ومن خلال المعايير المعلنة وما هو منصوص عليه والتي تشمل أخلاقيات المهنة، وكذلك مستوى آخر من الثقافة وهي التي ترتبط بالافتراضات الأساسية الغير معلنة، وهذا النوع هو أعمق مستوى من

الآخرين كونه يشير الى الأفكار والمعتقدات الضمنية الراسخة التي تجعل من أعضاء التنظيم يتصرفون تلقائيا نحوها، حيث يتم تعليمها وتلقينها لأفراد التنظيم.

وقد قسم ادغار شين الثقافة التنظيمية الى ثلاث مستويات وهي:

"1- المستوى الأول يتكون من عملية تنظيمية مرئية وعناصر متنوعة بما في ذلك المرافق والمكاتب والمفروشات.

2-المستوى الثاني: يسمى بالقيم المعلنة لا تعكس عمليات المنظمة اليومية بل تتعامل مع الثقافة المعلنة للمنظمة مثل فلسفة المنظمة ورسالتها وأهدافها واستراتيجياتها.

3- المستوى الثالث: من الثقافة التنظيمية هو الافتراضات الضمنية."[1]

[1] Mohamed Ali Abourida, **Organizational Culture and leadership**, DBA English, December 2019, p07.

المبحث الثاني: الهندام المهني وإنتاج الانطباع الاجتماعي

2. 1 المطلب الأول: أثر الهندام المهني على سلوك الموظفين

تؤثر الملابس على نفسية الفرد بصفة مباشرة وقوية، اذ يحاول الفرد من خلالها التعبير عن شخصيته وذاته ضمن الجماعة، ويرتبط كل فرد بمجموعة من المفاهيم والتصورات تجعله مرتبط ببناء الصورة التي تعكس نفسه ويحاول تجسيدها على أرض الواقع، فيعبر عن نفسه من خلال ما يرتديه من لباس، وبهذا يحرص على أن يكون بمظهر مميز عن الآخرين باختيار اللباس الذي يساعده ويناسبه للظهور بصورة أفضل ويتميز بظهور حسن ويسعى من خلاله على إخفاء النواقص والعيوب المتواجدة فيه.

كما قد تختلف بشكل أوضح ابراز المكانة والهوية وتحقيق الذات بين الأفراد من خلال السلوك الذي يظهر جليا في اختلاف طرق تطبيق اللباس، فنجد من يحقق ذاته من خلال ملابس العمل البسيطة أو الأنيقة أو من خلال آخر صيحات الموضة، باعتبار أن تشكل الذات تتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تحيط بالفرد في بيئة ما.[1]

ان الاهتمام بالمظهر الخارجي عند الأفراد موضوع بديهي مرتبط بالعادة اليومية ويحدث بطريقة تلقائية ما يجعل من الأفراد لا يفكرون بالأسباب التي جعلت منهم يهتمون بما يرتدونه، ويعتبر المظهر أمر متعلق بحرية الفرد الشخصية باعتبار أن المظهر كيان معقد يحدد هوية الفاعلين ويساهم في ابراز سلوك الفرد من خلال هندامه كما يوجه الانطباع للأفراد الآخرين.[2]

تظهر المعطيات التي تحصلنا عليها في السؤال رقم1 الخاص بتأثير الهندام على السوك بالمحور الثالث أن هندام أغلبية الموظفين بالجامعة يؤثر على سلوكهم كما يؤثر على

[1] بوتقرابت رشيد، **ظاهرة الاهتمام باللباس عند الشباب الجامعي- دراسة ميدانية لطلبة جامعة الجزائر- ملحقة بوزريعة**، رسالة ماجستير في قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2007/2006، ص69.

[2] Ouadi Nour-El-Houda et OUardia Aci, La tenue vestimentaire traditionnelle des femmes algériennes : Un héritage inestimable ou un langage spécifique ? Revue TOBNA études scientifiques et Académique, vol.04, n°03, 2021, pp1335.

الآخرين ويساهم في تبيان صورة المكانة الاجتماعية والمهنية للموظفين في المؤسسة، ومن جهة أخرى، لا يؤثر على بعضهم ذلك لأنهم يعتبرون أن شخصية الانسان هي التي تتحكم في سلوكه مع الآخر.

قد نجد أن أغلب المقابلات يؤكدون على مدى تأثير الملابس على سلوكهم في بيئة العمل، يصرح المبحوث (رقم 04) فيصرح:

"مثلا انا دائما عندي الطلبة تاع السنة الأولى دايمن الحصة الأولى وأصر على ذلك وأحصر على ذلك هو أنني نروح للحصة الأولى وأنا أرتدي كوستيم كرافاطا خطر علابالي الانطباع الأول هو لي غادي يبقى راسخ في ذهن الطلبة"

(أنا دائما لدي طلبة السنة اولى دائما أحرص على أن أرتدي بدلة رسمية في الحصة الأولى لأنني أعلم أن انطباع الأول هو الذي يأخذه الطلبة يبقى راسخ في أذهان الطلبة)

حيث يؤكد المبحوث (رقم 09) في تصريحه فيقول:

"طبعا يؤثر في سلوكي، خطرش يخليني نعرف نتكلم ويخليني نفكر كثيرا في الموقف قبل ما نتصرف ويساعد على التواصل كي شغل هاديك الصورة والمكانة والهيئة تبقى في مكانها من خلال لباس"

(أي يؤثر الهندام المبحوث على سلوكه ذلك لأنه يجعله يحسن طريقة حديثه وما يجعله يفكرا كثيرا قبل أن يتصرف كما أنه وسيلة تساعد على التواصل وتبين مكانة فرد وتبقى في مكانها من خلال اللباس.)

وفي الوقت نفسه، تؤكد المبحوثة (رقم10)على أن اللباس يكسب الفرد تصرفات معينة دون غيرها عند التفاعل مع الآخرين، حيث تصرح:

"واه أكيد كيما نكون شابة وأنيقة ولابسة كوستيم ومتهلية في روحي الكلام يختلف نحضر نفسيا قبل اللباس كيش غادي نهدر خطرش رايحين للجامعة غادي نتلاقوا طلبة وزملاء وهيئات معينة داخلة في اللاشعور تتصرف بطريقة معينة على حساب الهندام"

(نعم أكيد، فعندما أكون جميلة وأنيقة بالبدلة الرسمية الكوستيم ومعتنية بنفسي الكلام يختلف، وأحضر نفسيا قبل ما أرتدي اللباس كيف أتكلم لأننا ذاهبون الى الجامعة وسنلتقي طلبة وزملاء وهيئات معينة هذه لا شعوريا أتصرف بطريقة معينة على حسب الهندام)

في حين آخر، نجد في بقية المقابلات أن هندامهم لا يؤثر على طبيعة سلوكهم وأن السلوك هو مرتبط بشخصية الفرد الأساسية، وتصرح المبحوثة(رقم01)أن:

"لا يؤثر واللباس لي يقيدني وميخلينيش نتصرف بصفة عادية لا ألبسه من الأساس نبغي نلبس لباس نحس بروحي فيه وبشخصيتي به"

(لا يؤثر واللباس الذي يقيدني ولا يسمح لي أن نتصرف بصفة عادية لا ألبسه من الأساس أحب أن ألبس لباس أشعر بنفسي فيه فيه وبشخصيتي)

ان الهندام المهني يختلف تأثيره على سلوك الموظفين في البيئة المهنية نسبة الى اعتباراتهم وما يتصورونه، حيث يمكن تفسير تصورات الموظفين الذين أكدوا على تأثير الهندام على السلوك يساهم في إعطاء الصورة المهنية من خلال محاول الفرد داخل التنظيم إعطاء صورة معينة عن ذاته المهنية أمام الآخرين.

وهذا ما أشار اليه إرفين غوفمان في كتابه عرض الذات في الحياة اليومية "تقديم الذات"، أي أن الأفراد داخل المؤسسة يسعون الى تقديم ذواتهم بصفة مرئية عند تفاعلهم مع افراد المؤسسة عبر رموز مهنية ذات دلالة اجتماعية، اذ يتبنون الهندام كممارسة ووسيلة رمزية ليظهر بها الفاعلون صورة مكاناتهم وهويتهم المهنية داخل المؤسسة، في حين أن الموظفون الآخرون، يصرحون أن اللباس لا يؤثر على السلوك وانما شخصية الفرد هي التي تؤثر في

التفاعل اليومي مع الآخرين ،أي أن الهندام المهني ليس عامل الوحيد الذي يحدد الحضور المهني فقط في بيئة العمل وانما طبيعة شخصية الفرد هي التي تحكم السلوك.

ومنه، ان المظهر المهني يعد أداة رمزية تعمل على تقديم الذات المهنية وتعبر عن البعد التنظيمي لسلوك الفاعلين داخل الجماعة بالإضافة كذلك الى طريقة تعامل الفرد مع الآخرين.

2. 2 المطلب الثاني: الهندام المهني والانطباع الاجتماعي

يظهر الباحث صالح الدين إبراهيمي حول الهندام:

"تعددت القيم والمعايير الاجتماعية للباس من ثقافة الى أخرى ومن مجتمع الى آخر فالقيم هي اهتمام أو اختيار وتفضيل أو الحكم الذي يصدره الانسان على شيء ما مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي نعيش فيه والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك."[1]

" هناك بعد يمثل قوة الملابس لكل من لبسها ونظرة الآخر وتتوقف تجربتنا التي نعيشها مع الملابس وكيف نشعر حيالها على كيفية تقييم الآخرين لمظاهرنا المصنوعة، وتتأثر هذه التجربة بدورها بالموقف وبنية السياق الأوسع وتجتمع الملابس والجسد والأداء معا في اللباس كممارسة مجسدة في الفرد."[2]

ان اللباس هو ممارسة يومية عند الأفراد ويستعملونه كوسيلة للفت انتباه الآخرين من خلال التطلع المظهري اليومي، حيث تبين المقابلات التي أجريت مع المبحوثين أن الهندام واللباس يشكل مجموعة من الانطباعات لدى الآخرين حول الممثلين له، الا أن درجة

[1] صالح الدين إبراهيمي، مليكة بن العربي، ظاهرة الاهتمام باللباس عند المراهقين بين الماضي والحاضر مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، volume1, n°1، 15-03-2019، ص49.

[2] مداني كلثومة أمينة، **فن الفانتازيا داخل الفضاء الحضري-دراسة ميدانية بمدينة تيارت**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في أنثروبولوجيا الحضرية، كلية العلوم الاجتماعية- قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2- محمد بن أحمد، 2022/2021، ص161.

الانطباع تختلف حسب ما قدموه من تجارب شخصية ومواقف عاشوها مع ما يرتدونه ضمن الجماعة، المبحوث (رقم 04)يصرح:

"واه أهتم بنظرة الآخرين ليا خطرش اللحظة الأولى كي يشوفوني الطلبة غادي تترسخ ديك الصورة حتى وتقريه السنة أولى بعد ثلاث سنوات غادي يتفكر الانطباع الأول على بيها قلت لك دايمن في اليوم الأول كي نبغي ندرس نجي بالهندام الرسمي الطقم كيما قلت لك"

(نعم أهتم بنظرة آخر لي لأن اللحظة الأولى عندما يروننني الطلبة ستترسخ تلك الصورة حتى إذا تدرسيه السنة أولى فبعد ثلاث سنوات سيتذكر الانطباع الأول، وعلى هذا دائما في اليوم الأول من الدراسة ألبس اللباس الرسمي)

وفي نفس الحال، تشارك معنا المبحوثة (رقم 07)بعض من انطباع الطلبة الآخرين لها حول ما ترتديه حيث تصرح:

"واه هي إيجابية، مثلا قالت لي طالبة بلي رانا دايرين قائمة للأساتذة شكون لي يلبسوا غايا وأنيقين قلت لها شحال راني مصنفة قالت لي من الأوائل شفت بلي الطالب يعطي أهمية للهندام أكثر"

(نعم إيجابية، مثلا طالبة قالت لي نحن وضعنا قائمة للأساتذة الذين لديهم لباس جميل وأنيق قلت لها وكم تصنيفي قالت لي من الأوائل)

ومن جهة أخرى، نجد أن بعض الألبسة تشكل انطباع معين لدى الآخر لكن بمجرد تفاعل الفرد في الجماعة تسقط تلك الصورة المتكونة عنه وتبنى صورة جديدة للفاعل انطلاقا من المعرفة الشخصية التي تأتي بعد التفاعلات مما يكشف الحقيقة الجوهرية الداخلية للفرد بعيدا عما هو موجود في الظاهر أي المظهر، وفي هذا الصدد تصرح المبحوثة (رقم 13)أن:

"يشكل انطباع ايه قالوا لي حسبناك مزيرة شوية وتخوفنا منك وتباني هاك متعصبة بصح كي شافوني وتعاملوا معايا جاتهم عادي منقدروش نحكموا على الشخص من اللباس تاعوا هذي هي"

(نعم قالوا لي ظننا أنك متعصبة وخفنا منك لكن لما تعاملوا معي بدوت لهم عادية لا نستطيع أن نحكم على الشخص من اللباس هذه هي)

ان الهندام وسيلة رمزية تعمل على تشكيل انطباعات اجتماعية عن الفاعلين، وتكشف المعطيات الميدانية أن المظهر يعطي انطباع اجتماعي عن الموظفين، فمنهم من يهتم لنظرة الآخرين لهم والبعض الآخر لا تهتم بنظرة الآخر الا أن هندامهم يشكل انطباع معين لآخر، حيث أن هذا الأخير، لا يقتصر على الثبات والجماد وانما تختلف صورة الانطباع عند الجمهور من خلال ما يظهر لهم في الصورة.

وانطلاقا من أجوبة المبحوثين تظهر زوايا متنوعة للانطباع فنجد عند البعض أن الهندام وسيلة داخل التنظيمات وما يحاول الفاعلون تقديم صورة نمطية معينة عبره عند تفاعلهم المهني سواء كان لباسا كلاسيكيا أو محترم، فيسعون الى إدارة وبناء صورهم ومكانتهم المهنية لتوحي الى جملة من العناصر الدالة على المكانة الذاتية للفاعل مما يحيل الاستعانة بالهندام للعرض الاجتماعي، وهو ما يجعل الآخرون يتبنون تصنيفات ومعتقدات معينة انطلاقا لما قدمه الفاعل داخل الفضاء المهني، تظهر اختلاف تصريحات المبحوثين للانطباع من جهة أخرى أن شكل اللباس ينتج حكم مسبق مبني على التأويل الرمزي لشخصية الأفراد قبل معرفة جوهرها الحقيقي لكن بمجرد تفاعل الآخرين معهم تتبين الصفة الشخصية لهم، وهنا يترتب هذا التباين في الانطباعات الاجتماعية حسب الكيفية التي يفهم بها آخرون الرموز المظهرية المقدمة لهم.

2. 3 المطلب الثالث: حدود المهني والاجتماعي في ارتداء اللباس

ان اللباس يحمل في طياته رموزا تمثل أوجه مختلف للثقافة الاجتماعية للمحيط باعتبار أن اللباس يتجاوز المفهوم البدائي البسيط ليمتد الى جملة من الدلالات الاجتماعية، يرى ليفي ستراوس أن اللباس لا يقتصر على الجانب العملي النفعي أي ما يشمل الحماية والستر فقط وانما يرمز الى مظاهر اجتماعية وثقافية التي تتعلق بالاعتبار الاجتماعي لقيم ومعايير ومعتقدات الخاصة بكل محيط اجتماعي وانطلاقا من انتماء الفرد المجتمعي يتأثر باختيارات لباسه.[1]

ترتبط حدود اقتناء اللباس في المحيط الاجتماعي والمهني بعدة مجالات تجعل من الفرد داخل محيط معين يقتني هنداما دون غيره ضمن إطار ومجال معين، نجد أن الموظفين يهتمون بهندامهم بنفس درجة اهتمامهم للهندام خارج العمل الا أن شكل الهندام يتنوع بين المجال المهني والحياة اليومية الاجتماعية، فنجد أغلبية المقابلات تبين أن الافراد لا يرتبطون بنفس الشكل خارج العمل باعتبار أن المكان يفرض على الفرد نمط معين، حيث تصرح المبحوثة (رقم 11) :

"في الدار نقولهم هدا قش تا ع جامعة وهدا قش تا ع برا وهدا تا ع حاجة وحدوخرا كل مقام مقال هندامي يختلف من العمل والسوق وبرا كل مكان يفرض لباس معين"

(في البيت أقول لهم هذا لباس خاص بالجامعة وهذا لباس خارجي وهذا خاص بشيء آخر لكل مقام مقال وهندامي يختلف من العمل والسوق والخارج كل مكان يفرض لباس معين)

يصرح المبحوث (رقم12):

" أنا خارج الجامعة نلبس عادي كيما الناس في البحر لباس البحر نجمع مع صحابي عباية ولا لباس رياضي وفي الادارة الكوستيم لكل مقام مقال"

[1] بن معمر عبد الله، **موضة اللباس**، **مجلة الفكر المتوسطي**، المجلد14، العدد01، 2025، ص14

(أنا خارج الجامعة ألبس عادي مثل الناس في البحر أجلس مع أصدقائي عبائة أو لباس رياضي وفي الادارة بدلة لكل مقام مقال)

في حين تظهر الأقلية في المقابلات أن هندامهم يبقى على حاله سواء كان في المحيط المهني أو الاجتماعي، حيث تصرح المبحوث (06) :

"كي تكون أستاذ جامعي تولي دير حساب في المؤسسات الخارجية حتى خارج العمل دير حساب شغل أستاذ يقعد أستاذ نروح لأي بلاصة يعرفوني مهم لازم نعرف شا نلبس"

(لما تكون أستاذ جامعي تصبح تأخذ بعين الاعتبار حسب المؤسسات الخارجية حتى خارج العمل تضع حساب لك كأن الأستاذ يظل أستاذ لأنني في أي مكان يعرفونني المهم يجب أن تعرف ماذا تلبس)

وتصريح (رقم 03) :

" أنا شخصيا عندي كيف كيف مرتب داخل وخارج الجامعة لأنني نبقى أستاذ جامعي"

(أنا شخصيا بالنسبة لي نفس الشيئ مرتب داخل وخارج الجامعة لأنني أبقى أستاذ جامعي)

ان الهندام المهني يتجواز المتطلبات المهنية حيث يعكس طبيعة تقديم الافراد ذواتهم من خلال المظهر ويسعى الافراد بادارة طرق تقديمهم لذواتهم وفق السياقات الاجتماعية بين السوق، العمل، مناسبة وغيرها من المجالات، بينما ثبوت الآخرين لنفس الهندام يعكس امتداد تمثيل الأفراد للمكانة والدور الوظيفي الى خارج المجالات المهنية.

خلاصة الفصل الثاني:

تناولنا من خلال هذا الفصل علاقة الهندام بالثقافة التنظيمية للمؤسسة، حيث اعتبر الهندام ممارسة اجتماعية، تنظيمية وثقافية تحمل جملة من الدلالات الرمزية تساهم في تشكيل صورة الفرد وصورة المؤسسة بالوسط المهني التنظيمي الخاص بالمحيط الجامعي.

وقد تبين أن الهندام يتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات السوسيو-مهنية، كعامل السن، الجنس، الخبرة، الوظيفة، وكذلك الأيديولوجيا. كما أظهرت المعطيات أن الهندام عند الاداريين والموظفين يساهم في عملية بروز الانضباط المهني والحضور الأكاديمي لهم، ومنه، تتشكل ثقافة الهندام عندما تتفاعل الضوابط القانونية والأخلاقية المهنية مع مختلف الأعراف التنظيمية التي تسود في إطار الطابع غير الرسمي في المؤسسة. الى جانب أهمية الدور الذي يلعبه الهندام في التأثير على سلوك الموظفين ومساهمته في تشكيل الانطباعات الاجتماعية والمهنية حول الأفراد .

وعليه، يعتبر الهندام المهني عنصرا من العناصر الرمزية التي تعكس الثقافة التنظيمية من خلال الممارسات الرمزية للهندام ويسهم في تنظيم التفاعلات الاجتماعية والمهنية داخل الجامعة في المجتمع الجزائري.

الفصل الثالث

الهندام المهني وإنتاج المكانة الاجتماعية

تمهيد:

ان الهندام وسيلة أساسية في المجتمعات البشرية كونه عنصر يقدم به الفرد ذاته في المحيط الاجتماعي والمهني، كما يشكل منظومة من الرموز والأنساق الدالة على جملة من المدلولات الاجتماعية والثقافية، والتي تساهم بدورها في تشكيل وبناء صورة الفرد في مختلف الفضاءات الاجتماعية بصفة عامة، والمهنية بصفة خاصة، حيث يسعى الفرد داخل هذا الفضاء على تقديم ذواتهم عن طريق مختلف الأنماط الخاصة بالهندام المهني لتعطس صورة تتفق مع القيم والمعايير السائدة في محيطهم المهني ومع متطلبات عملهم وأدوارهم المهنية للإنتاج صورة للمكانة الاجتماعية، وعليه سنتطرق الى:

المبحث الأول: تحصيل الاعتراف الاجتماعي داخل المؤسسة

1. 1 المطلب الأول: المظهر المهني ونيل الاعتراف الاجتماعي

1. 2 المطلب الثاني: أنماط ودلالات الهندام داخل المؤسسة

1. 3 المطلب الثالث: الهندام المهني والدور الوظيفي

المبحث الثاني: استراتيجيات توظيف الهندام ضمن الحقل المهني

2. 1 المطلب الأول: سياقات التفاعل المهني

2. 2 المطلب الثاني: تعزيز الرأسمال الرمزي

2. 3 المطلب الثالث: صناعة المكانة الاجتماعية

المبحث الأول: تحصيل الاعتراف الاجتماعي داخل المؤسسة

1. 1 المطلب الأول: المظهر المهني ونيل الاعتراف الاجتماعي

ان مظهر الفرد في المحيط الاجتماعي والمهني يعد بمثابة جزء أساسي وبصري خارجي يستعين به الأفراد في المنظمات كتقنية من تقنيات الاشهار والتسويق للذات، باعتباره ميزة تعكس الصورة التي يقدم بها الفرد نفسه للآخرين.

يعد الهندام المهني واللباس من منظور علماء الاجتماع إطار اجتماعي لا يمكن عزله عن الآخرين بالمجتمع ويتعلق ارتداءه بالعامل الذاتي لحرية الفرد في ذوقه لاقتناء معين، الا أن هذا الفرد هو كائن اجتماعي يعيش ضمن إطار الجماعة مما قد تؤثر وتتأثر به بفعل التفاعلات الاجتماعية اذ تتخذه جماعة ما كعلامة أو شعار للتعبير عن نفسها وتكوين علاقات اجتماعية داخلها.[1]

فيقول أحد علماء الاجتماع أن:

"اللباس في نفس الوقت هو موضوع تاريخي وسوسيولوجي اذ يعتبر ضمنيا دال خاص على مدلول عام (عصر، بلد، طبقة اجتماعية ما...)"[2]

ان طبيعة علاقة الفرد بالمؤسسة هي علاقة تتكون بناء على علاقة الإدارة بالموظفين العاملين فيها، حيث يسود داخل هذا الفضاء الاحترام والتقدير المتبادل بين الفئات المهنية ما يخلق جو من الثقة والدعم في العمل، كما يتوجب على القائد في الإدارة رعاية الموظفين والاهتمام بأحوالهم الشخصية فالموظف يخضع أكثر لمعايير عمله عندما ينظر اليه نظرة

[1] رشيد بلبسعي، **مرجع سبق ذكره**، ص188.
[2] المرجع السابق، ص188.

إنسانية المبناة على أساس الاحترام والتقدير وفهم المشاعر ما يزيد من تسهيل الاندماج أكثر في إجراءات العمل وسيرورته.[1]

يحمل التنظيم المهني مجموعة من المعايير الرمزية تعمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الفاعلين الاجتماعيين، ومن بينها نجد الاحترام الذي يعد قيمة أساسية في تنظيمات المهنية، حيث أظهر الميدان أن أغلب المبحوثين يعتقدون أن احترام الآخرين لهم يرتبط بالمظهر الخارجي لهم، باعتباره مؤشر للجدية والصرامة ويكسب صاحبه شرعية رمزية من خلال ما يرتديه من هندام في المجال التفاعلي المهني، حيث نجد المبحوث (رقم 04)يصرح أن:

"أكيد كل العلاقات مبنية على احترام متبادل وتقديمي لشكلي ولباسي داخل في احترام وتقدير الآخر ليا هو يرفعك قبل جلوسك"

(أكيد كل العلاقات مبينة على الاحترام المتبادل وتقديمي لشكلي يدخل ضمن احترام الآخرين لي يرفعك قبل جلوسك)

وفي تصريح آخر(رقم 12):

" واه كاينة خطرش الآخر يحترمك للباسك ثم صوالح لخرين بالهندام يولي أي انسان يديرلك ألف حساب اللباس عنده تأثير بغينا ولا كرهنا هو يكسب صاحبه احتراما يديروا ألف حساب من خلال الكوستيم لي لابسه"

(نعم توجد لأن الآخر يحترمك للباسك ثم الأشياء الآخرين بالهندام يصبح أي انسان يضع لك ألف حساب لذا اللباس له تأثير شأنا أم أبينا هو يكسب صاحبه احتراما ما يجعلهم يحسبون ألف حساب من خلال الكوستيم الذي ألبسه)

[1] أحمد بونقيب، **أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الاداء التنظيمي**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد12، العدد02، 2019، ص399.

بينما نجد الأقلية في المقابلات ترفض أن تختزل الاحترام في الهندام والمظهر ويعتبرون أن الاحترام الحقيقي ينبع من جوهر تعامل الفرد الحسن تجاه الآخرين، ما يحيل الى أن الاعتراف في الحقل الجامعي يشمل مجموعة من الابعاد الأخلاقية تساهم في فرض الاحترام في العلاقة الاجتماعية، فيقول المبحوث (رقم 05):

"لا لا يرتبط بالمعاملة تاعي للآخر يحترموني على العلاقة تاعي معهم لمساندتي لهم ونقدر ظروفهم هذا هو لي يخليهم محترميني ونحترمهم"

(لا، لا بل يرتبط بالمعاملة الخاصة بي للآخر فهم يحترمونني على اساس طريقة العلاقة الخاصة معهم ولمساندتهم وأقدر ظروفهم هذا هو الذي يجعلهم محترميننني وأحترمهم)

وعليه، تكشف هذه التصريحات عن الأهمية التي يكتسبها الهندام الخارجي في تصورات الافراد، باعتباره علامة رمزية تحدث تأثيرا على انطباعات الافراد المتبادلة في التنظيم، مما يساهم في تعزيز اكتساب صور الاعتبار الاجتماعي والاحترام لدى الآخرين، كما تشير الى أن الهندام يمثل أحد الموارد الرمزية ما يجعل من الاعوان المهنيين في تفاعلاتهم المهنية يديرون سلوكاتهم عند تفاعلهم، غير أن هذا الاحترام والاعتراف داخل المؤسسة لا يقتصران على المظهر الخارجي وحده، بل يمتدا ليشملا كذلك سلوك الفرد وأداءه وكفاءته في التنظيم بالمؤسسة.

اذن، ان الاعتراف الاجتماعي للأعوان يتأسس من خلال جملة من المعايير رمزية والتفاعلية تعكس احترام وتقدير الآخرين بفعل الهندام من جهة، الى جانب مختلف طرق أشكال التفاعل الاجتماعي مع الأطراف الآخرين من جهة ثانية، وهو ما يجعل من الاحترام يشكل رأسمال يحاول الأعوان الاجتماعيون لضمان المحافظة عليه لتحصيل الاعتراف داخل التنظيم.

1. 2 المطلب الثاني: أنماط ودلالات الهندام المهني داخل المؤسسة

تختلف رمزية ودلالات اللباس في المؤسسات بين الفاعلين المهنيين حسب أنماط وقطع الملابس التي يرتديها الفرد وحسب المعان المتعددة التي تدل عليها الملابس باعتبارها لغة للتواصل غير لفظي، وعليه تتنوع أنماط الهندام في بيئة العمل بين النمط الكلاسيكي والرياضي واللباس العصري بين النوع الاجتماعي الذي ينتمي اليه الفرد (الجنسين).

1. الزي الكلاسيكي:

" هو لباس أنيق وعملي، مريح ومميز، يرتدى غالبا في البيئات المهنية، ويعتمد على الألوان الهادئة مثل: الأسود والأزرق البحري، الرمادي والأبيض، ويعتبر هذا النوع من اللباس الكلاسيكي خالدا ومستداما لا يتقادم لأنه يعكس أسلوب مرتب ومنظم في مكان العمل."[1]

2. الهندام الرياضي:

" هو لباس يومي يتميز بالمظهر المريح والعملي غير رسمي، يتناسب مع حياة كثيرة الحركة التي لا ترتبط بقيود، وقد استلهم من الأنشطة الرياضية بهدف تسهيل الحركة مثل: الأحذية الرياضية والألبسة الرياضية."[2]

3. الهندام العصري:

" تضفي هذه الاطلالة لمسة عصرية مستوحاة من أجواء المدينة وهو لباس يعكس مظهرا حضريا ومدينيا، ويستمد إلهامه من مختلف أنماط اللباس الموجودة، وغالبا ما نجده يجمع بين عدة أساليب وأنماط وألوان متعددة في نفس اللباس."[3]

[1] Ouadi Nour-El-Houda, Aci Ouardia**, Op. cit**, p 1336.
[2] Ibid. p1336.
[3] Ibid. p1336.

التحول الثقافي والاقتصادي العالمي للباس:

ان اللباس عادة اجتماعية تأثرت بمختلف عمليات التفاعل والتثاقف على المستوى العالمي ويظهر ذلك من خلال الاختلاف الكلي الذي ارتبط به السلف وما نحن عليه اليوم، حيث كان الجيل السابق يعتمدون على المواد الأولية في الصناعات المحلية ما شملت الزراعة وصناعة الحرير، وقد كان الإنتاج المحلي ميزة اقتصاد اللباس في لبنان وبعد انتداب فرنسا بحجة التسيير والتطور تم استيراد الأقمشة والمواد الأولية من أوروبا، والاستغناء على الاقتصاد المحلي والتوجه نحو الاستهلاك جعل من المجتمع يعيش نقلة كلية بفعل عملية التثاقف بين الأفراد في المجتمعات، فبعدما كان يتم تحديد الغني والفقير من خلال تحديد مادة اللباس، أصبح العالم اليوم يشهد مفهوم التمظهر، نتيجة ما أحدثته العولمة على المستوى العالمي في جعل العالم يشهد نوع من التغيرات والديناميكيات أدت الى انفتاح السوق العالمي، مما أدى الى تغيير ثقافة اللباس والتخلي عن بعض الأنماط من الألبسة التي كانت تتسم بها جماعات معينة دون غيرها.

كما انتشر مفهوم السباق نحو الربح بين الأوساط المهنية والسوق العالمية لكسب الأموال ورفع ذروة الاقتصاد العالمي وتحقيق الربح، خاصة مع انتشار مفهوم القدوة والمشاهير والأفلام التي ساعدت هي الأخرى على انتقال الثقافات بين الأجناس البشرية عبر فتح زوايا الإشهار والاعلام عبر مواقع التواصل الاجتماعي ما أدى بالمتلقي لهذه الأحداث بمحاولة التقليد الأعمى ومواكبة عصر الحضارة الجديدة، اذ اختلف الوضع من ما كان عليه قديما في عدة مجالات في الحياة حيث كان بإمكانهم تحديد هوية وجنسية الفرد من لباسه فيعرف من مظهر اذا كان فرنسي أو أمريكي أو عربي... غير ان التحولات الاجتماعية والثقافية التي مست العالم بفعل العولمة أدت الى تغيير المفاهيم والقيم الاجتماعية للمجتمع.[1]

[1] أميرة سابق، الطيب العماري، **محددات ثقافة اللباس لدى الطالب الجامعي، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية**، المجلد11، العدد03، 2024، ص75.

بناء على ما تم تسجيله من الملاحظات داخل الجامعة فان الموظفون يرتبطون بأنماط مختلفة في الفضاء التنظيمي، بحيث يعتمد بعض الاساتذة والاداريين ذوي المراكز العليا في الهرم الوظيفي بين الهندام الكلاسيكي (البدلة الرسمية والقميص الكلاسيكي) ما يدل على محاولة اضفاء صورة الانضباط والجدية المهنية، واللباس الرياضي الذي يرتبط به بعض العمال، ومن جهة أخرى يظهر نمط آخر وهو اللباس العصري(الجينز واللباسcasuel) والذي يدخل ضمن اطار شبه رسمي باعتباره اكثر مرونة من الكلاسيك وهو ما يدل على تفضيل الراحة والبساطة في العمل ما يعكس النمط الاكثر حداثة وعصرية مع الحفاظ الدائم على مفهوم المحترم والمقبول مهنيا واجتماعيا وهذه الأنماط تتوزع وتتنوع بين الجنسين (الذكر والانثى).

تكشف المعطيات الميدانية عن الكيفية التى يفهم بها الفاعل الاجتماعي علاقة نمط وشكل اللباس بالتقدير والمكانة الاجتماعية، تتضح اغلبية اجابات المبحوثين في مقابلات ان بعض انماط من الملابس تزيد صاحبها مكانة وتقدير داخل بيئة العمل، ومعتبرين ان النمط الكلاسيكي البدلة الرسمية تمنح قدرا ومكانة واحترام أكثر، حيث نجد المبحوثة (رقم 1) تصرح:

"كاين كوستيم يمد صورة نمطية ونموذج مثالي نشوف زي رسمي نقولوا هذا عندو بوست وحاجة ونقدروه وقاع من لباسه "

(توجد البدلة الرسمية تعطي صورة نمطية للنموذج المثالي وعندما نرى الزي الرسمي نقول هذا له مكانة ونقدره انطلاقا من لباسه)

وفي ذات السياق، يقول المبحوث (رقم 12:)

"نحن نتواصل بلباسنا، واحد تلاقاني قالي ريح استاذ نتا باين بلي مدير قالي تبان من كوستيم تاعك"

(نحن نتواصل بلباسنا، التقيت بشخص قال لي ارتاح استاذ أنت أكيد مدير قال لي من البدلة تعرف)

ان هذا المعتقد اتجاه البدلة يعكس وجود تصور خاص في المخيال الاجتماعي للافراد لبعض الانماط دون غيرها من الانماط، باعتبارها مؤشر وعلامة عن المكانة الفرد والجديته داخل المجتمع، حيث ان البدلة الرسمية هي وسيلة رمزية وارقى ما انتجته المجتمعات الانسانية في الحياة في مجال اللباس، وهي الشكل الذي يرمز الى اعلى درجة الرقي والاناقة على مستوى العالم، وانطلاقا من هذا يتحول الهندام من مجرد قماش يلبس في المحيط المهني الى معيار رمزي يمنح لصاحبه دلالات خاصة مرتبطة بالاحترام والتقدير في المحيط المهني والاجتماعي، غير ان هذا التمثل اختلف عنه بعض المبحوثين، اذ يعتقد البعض أن هذا النوع من الالبسة قد يخلق نوع من عدم الوثوق في المظهر الخارجي.

حيث تصرح المبحوثة (رقم 2):

"لا لا لا هي كاينة منها كيما كوستيم تعطي لصاحبه احترام بصح الصح في شا كاين الداخل في العمل خطرش مين داك نشوف لي يلبسوا كوستيم هو مشي إطار ولا استاذ هنا يديرلك هذا الشخص افكار وهمية ملازمش نبنوا كلش على المظهر"

(لا هي صح توجد مثل البدلة تعطي لصاحبه احترام لكن الحقيقة تكون فيما يوجد داخل في العمل أحيانا نرى البعض ذوي لباس البدلة الا انه لا إطار ولا استاذ هنا هذا الشخص يغالط بشكله لذا لا يجب بناء كل شيء على المظهر)

ان هذا المعطى يكشف وجوب عدم اختزال القيمة المهنية في المظهر الخارجي باعتبار ان المظهر واجهة لإنتاج صورة ايجابية عن الذات واداة رمزية قد تعكس مكانة الفرد كما قد لا تعكس وان الحقيقة الفعلية للفرد تكمن في عمله المهني.

وضمن هذا، قد تحيلنا تصريحات الفاعلين انطلاقا من نظرية ارفين غوفمان الى وجود منظومة رمزية لثقافة الجامعة في المجتمع جملة من التفاوتات القيمية تقدم حكم اجتماعي على لفاعلين الاجتماعيين، من خلال الانطباع الذي يأخذه الآخرون على االمظهر الخارجي للافراد مما يجعل من البعض منح النمط الرسمي قدرا أكبر للتقدير وكمؤشر لمكانة وصورة الفرد في المجتمع حيث يعتبر هذا النمط سلوك تنظيمي معلن يقدم به الفاعل نفسه للاخرين لانتاج مكانة اجتماعية، بينما البعض الآخر ينظر الى أهمية السلوك والممارسة التفاعلية في اكتساب التقدير من الاخرين داخل بيئة العمل.

وعليه، يعكس وجود هذا التفاوت تعدد وجهات التصور للدلالات المنسوبة للأنماط الخاصة بالهندام، بين من يرى أن الهندام مورد رمزي ومهم لتقديم الذات واكتساب التقدير عبر مختلف الرموز التي تمارس عن طريق الهندام، وبين من يؤكد على من يركز على أهمية السلوك اليومي ومختلف أنماط التفاعل التي يعتمدها الفرد داخل محيطه المهني، وهو ما يبرز طابع بناء الصورة والتي تتدخل فيها عناصر من الممارسات الرمزية مع التفاعلية لإنتاج دلالات تعزز تكسب الاعتراف والتقدير.

وفي هذا السياق، يمكن القول اذن أن الفرد داخل التنظيم المهني بوصفه ممثل وفاعلا اجتماعيا داخل المنظومة المهنية حيث يوظف مجموعة من الأنماط التي تختلف من فاعل الى آخر عند التفاعل مع الآخرين لتقديم ذواتهم وفق الواجهة التي تظهر في السلوك الخاص به ويحرص على ابرازها أمام جمهوره لتقديم نمط وانطباع معين أمامهم والمحافظة على

صورة اجتماعية مقبولة ضمن إطار الجماعة (زملاء، عمال، طلبة، موظفين، باقي أعضاء المؤسسة).

1. 3 المطلب الثالث: الهندام المهني والدور الوظيفي

يعد مفهوم الدور من المفاهيم الاساسية في علم الاجتماع التنظيمات وهي منظومة معيارية مفروضة على الفاعليين ان يتقيدوا بها ويلتزموا بمتطلباتها وفي المقابل لذلك يترتب عن أداء الدور مجموعة من الحقوق ترتبط بتلك الواجبات والالتزامات التنظيمية، ويحدد الدور منطقة من الواجبات المتلازمة مع مجموعة من الجزاءات تتحدد هذه الاخير انطلاقا من طبيعة الدور الذي يشغله الفرد في التنظيم، حيث ان تفاعل الفاعل –أ– مع –ب– يترقب من كلاهما التصرف ضمن اطار معياري يحدده الدور.[1]

وهو مجموعة من " القواعد والمعايير يخضع لها سلوك الأفراد الذين يحتلون موقعا أو وظيفة خاصة ضمن الجماعة، ففي أي جماعة بشرية مهما كانت صغيرة ينشأ فيها تمييز في الوظائف، بحيث يقدم كل عضو إسهامه الخاص والمحدد. فقد أثبتت الدراسات أن أي جماعة تقسم أدوار المنتسبين اليها: فهناك عضو يتصرف كرئيس والثاني قد يقوم بنقل الأخبار، والثالث قد يقوم بالتنسيق، ولكل وظيفة مسلكها الخاص ولها طرائق الفعل التي تستجيب الى نوع من التوقعات عند الآخرين التي تلعب فيها المعايير الدليل والمرشد بالنسبة للأعضاء، في ممارسة وظائفهم أو أدوارهم في التنظيم."[2]

ان الاختلاف بين الادوار الوظيفية ينتج تمثلات مختلفة مرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين، حيث أن التوافق بين الدور المهني والهندام ينتج تصورات مختلفة تؤثر على

[1] خالد حامد، مدخل الى علم الاجتماع، ط: الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص54.
[2] خالد حامد، المرجع نفسه، ص55.

تقدير الفرد من الاخرين، وتوضح اغلبية الاجابات ان الانسجام بين الدور الوظيفي وشكل المناسب يساهم في تعزيز الاحترام والتقدير الاخرين للفرد داخل المنظمة وتعطى الصورة الكمالية للفرد بحيث تصرح مبحوثة (رقم 07):

(نعم هي انا احاول ان أخلق نسبة من الكمال انني أقدم صورة مناسبة للأستاذة من خلال الهندام المهني وأقدم المعرفة التي ينتظرها الطالب الاثنان يساعدوني لتقديم مكانتي، ويجب وعندي في الراس واضيف الزينة من الخارج لكي أقدم صورتي الكاملة جميلة)

"واه هي انا نحاول نخلق نسبة من الكمال انه نعطي الصورة المناسبة للأستاذة من خلال الهندام المهني ونعطي المعرفة لي راه يقارع فيها الطالب في زوج يخدموني ويخدموا مكانتي وعندي في الراس ونزيد نزوقها برا باش نمد صورتي الكاملة شابة"

يعكس هذا المنظور مدى اهمية انسجام اللباس مع الدور الوظيفي الذي يشغله الفاعلون في تحصيل على التقدير والاعتراف الاجتماعي، حيث يكشف التوافق بينهما عنصرا رمزي دال على وعي الافراد بإدارة أدوارهم الوظيفية لشكل لباسهم، ويدل تصور الافراد على قوة حضور الذات في تحصيل الاعتراف والتقدير أثناء التفاعل يمنح للفاعل في تفاعله المهني في الجامعة، ويصبح التوافق بين متطلبات العمل والدور الوظيفي اداة رمزية تكسب صاحبها واجهة يقدم بها نفسه للآخرين.

وفي المقابل نجد الاقلية من المقابلات تعبر عن اهمية الكفاءة والمعرفة الى جانب طريقة المعاملة لإنتاج الاعتراف الاجتماعي، حيث تقول المبحوثة (11):

(لكي يقدر الانسان ليس عندما يوفق بين لباسه ومكانته ليس هكذا لأن الرصيد المعرفي ومعاملتي مع الآخرين هم الذين يجعلوا من الآخرين يضعون لك مكانة واعتراف)

"باش يقدر الانسان مشي مين يوفق لباسه مع مكانته مشي غير هاك خطرش الرصيد المعرفي معاملتي مع لخرين وقاع هوما لي يخلو ناس ديرلك مكانة وتستعرف بيك "

يعكس هذا المعطى ان عملية الاحترام والتقدير الاجتماعي لا تقتصر على الهندام وحده بل تشمل جملة من الموارد والمهارات المعرفية تساهم في بناء وانتاج تقدير من الاخرين.

ان الهندام والمكانة المهنية عاملان يساعدان الافراد على تقديم أنفسهم من خلاله ما يساهم في تعزيز التقدير الاجتماعي وتقديم صورة مقنعة للآخرين، غير ان هذين العنصرين يشملان كذلك أهمية الاداء المعرفي والتعامل في عملية تقديم الذات للآخر لتعزيز استمرارية الاعتراف والتقدير المجتمعي من قبل الجمهور.

المبحث الثاني: استراتيجيات توظيف الهندام ضمن الحقل المهني

1. 1 المطلب الأول: سياقات التفاعل المهني

تنتج طريقة توظيف اللباس في البيئة المهنية معاني ودلالات ترتبط بدرجة مواءمة وتوافق اقتناء هندام الأفراد داخل بيئة العمل مع ما يتطلبه نوع السياق المهني ويختلف هذا السياق من مجال الى آخر حسب نوع التفاعل المهني للموظف.

ان ممارسة اللباس في بيئة ما هي بمثابة نشاط وفعل فردي مليء بالمعاني الرمزية اذ لا تقتصر فقط على كونها أداة قوية للتعبير أمام الطرف الآخر، وانما كذلك تمثل جملة من المؤشرات تكشف مدى ثبوت الفرد وحضوره داخل الجماعة، كما قد يعبر أيضا عن درجة اندماج الفرد داخل سياق اجتماعي ومهني معين.[1]

وعلى الرغم من أن اللباس يستند الى وظيفته الأساسية التي تعبر عن الستر والحماية الا أن وظيفته الرمزية والاجتماعية تلعب دورا هاما في الحياة اليومية بحيث تخضع لتصنيفات ومعايير معينة، فمن جهة قد يعتمد الفرد هنداما دون غيره ليعبر به عن انتماءه الى جماعة مرجعية معينة قد تكون هذه الجماعة سياسية أو ثقافية أو دينية أو مهنية معينة، ومن جهة أخرى، قد تعكس أيضا بالموقف الاجتماعي أو المهني للفرد ما يجعل من الفرد يكيف مظهره حسب طبيعة السياق والمناسبة المرتبط بها كالعمل أو العطل أو أوقات الترفيه...فتختلف طريقة لباسهم عبر مختلف المواقف التي يتواجد فيها الفرد ضمن سياق معين، كما ترتبط الممارسات اللباسية في المهنة بسلوك الأفراد داخلها وهو موضوع مرهون للتعبير عن أداء

[1] Alexandra Schilte**, Look au travail quand la fringue conditionne et la presse dans la prexription d'une pratique vestimentaire pour le milieu de bureau**, Mémoire de la Maîtrise en sociologie, université du quéBEC A Montréal, 2006, p 05.

المؤسسة وصورة المؤسسة كما قد تعبر أيضا عن مصداقية الموظف ومهنيته في اختيار اللباس داخل مجال معين.[1]

ان طريقة توظيف اللباس في البيئة المهنية ينتج معاني ودلالات ترتبط بدرجة تلائم وتوافق اقتناء مظهر افراد داخل الحقل المهني مع ما يتطلبه نوع السياق التفاعلي، ويختلف هذا السياق من مجال الى اخر حسب نوع التفاعل المهني للموظف، تبين اغلبية المقابلات الميدانية ان الموظفين يكيفون مظاهرهم الهندامية على اساس طبيعة ونوع التفاعل كالفاعليات والنشاطات العلمية الاكاديمية، التدريس، مناقشات دكتورالية، تظاهرة علمية، ملتقى دولي.

وهذا ما التمسناه من ملاحظات داخل الفضاء الجامعي حيث أن الموظفون يرتبطون كثيرا في بعض السياقات المهنية بالبدلات الرسمية مثل الملتقيات الدولية، مناقشات الدكتوراه، ندوات علمية وغيرها من التظاهرات وبالهندام المحترم والمرن أثناء التدريس، ومن جهة أخرى، لا يتغير نمط الهندام عند المسؤولون ذوي السلطة العليا في الهرم الوظيفي ودائما ما يرتبطون بالبدلات الرسمية سواء في الإدارة أو في باقي السياقات المهنية.

وفي المقابل، وجدنا اختلافات في طرق تفسير تمثلهم للتكيف هندام مع السياق المهني، حيث نجد أغلبية المقابلات أن هندامهم على حسب السياق المهني الذي نتفاعلون معه، حيث يقول المبحوث (رقم 04):

"اكيد مثلا انا في مناسبة كيما سوتنونس ولا ملتقى نلبس كوستيم خطرش مناسبة ولخرين ميعرفونيش وكي نكون في الادارة نلبس normale خطرش يعرفوني صاي"

(أكيد مثلا أنا في المناسبة مثل مناقشة أو ملتقى ألبس بدلة رسمية لأن الآخرين لا يعرفونني وعندما أكون في الإدارة ألبس عادي لأنهم يعرفوني)

[1] Ibid. p 06.

وفي ذات الوقت يصرح المبحوث (رقم05):

"نيشان انا نهار يكون عندي ملتقى ولا سوتنونس ولا نلبس رسمي وكي نكون في اخر سنة نلبس سروال وتريكو normale على حساب المناسبة باينة"

(تمام أنا يوم يكون عندي ملتقى أو تخرج ألبس الرسمي وعندما أكون في آخر السنة ألبس سروال وقميص عادي أي بحسب المناسبة أكيد)

وفي المقابل، نجد الأقلية من المقابلات يعتقدون أن تكيف الموظف لهندامه بحسب نوع التفاعل هو مرتبط بدرجة التنظيم الشخصي لهذا الفرد، حيث نجد في تصريح المبحوث (رقم03):

"واه واه يعني سلوك سوي وهذا الانسان منظم في حياته وفي قمة التنظيم باش يربط هندام بالمكان والموقف لي راه رايح ليه"

(نعم هذا يعني سلوك سوي وهذا الانسان منظم في حياته وفي قمة التنظيم لأنه ربط الهندام بالمكان والموقف الذي سيذهب اليه)

ان الاختلافات المسجلة في تفسير تكيف الافراد بين الهندام والموقف التفاعلي ترتبط بالكيفية التي يدرك بها ويفسر بها الموظفون درجة هذا التكيف، فبينما اعتبر البعض ان الشكل الرسمي يمثل استراتيجية مرنة في الحياة اليومية المهنية تساهم في صناعة المكانة المهنية، وتحصيل الاعتراف داخل بعض السياقات المهنية الجديدة والحقل المهني، ما يعزز مكانته المهنية وانتماءه الى الحقل وفقا للسياق التفاعلي المختلف، ويصبح الشكل الرسمي قيمة رمزية تكتسب دلالتها من نوع السياق الاجتماعي الذي تمارس فيه، في حين اعتبره الاخرون سلوك تنظيمي يعكس مدى الانضباط والالتزام بالمعايير المهنية.

وهنا يتحول الهندام الى رأسمال رمزي يضفي على صورة الفرد التقدير الاجتماعي وشرعية رمزية تعزز مكانته المهنية وانتماءه للحقل حسب السياقات التفاعلية.

وانطلاقا من مفهوم الرأسمال الرمزي، يمكن القول ان الهندام المهني داخل الثقافة الجامعية يحمل جملة من التمايزات والدلالات بين مختلف المقامات أو السياقات الاجتماعية، حيث أن الفاعل الاجتماعي(Agent social) يعمل على تكيف هندامه تبعا لطبيعة السياقات والمواقف التفاعلية المهنية، ومنه، يكتسب الهندام قوته الرمزية الاجتماعية والمهنية عندما يحظى باعتبار واعتراف من قبل الآخرين (الموظفين)، فيتحول من مجرد مظهر الى مورد رمزي يساهم في بناء المكانة الاجتماعية والمهنية والمحافظة عليها في الحقول التفاعلية.

وعلى ضوء ما قدمه بيار بورديو حول الرأسمال الرمزي:

"ان هذا النوع من الرأسمال يسمح بفهم كيف ان التظاهرات المختلفة لقواعد حسن السلوك، ليست فقط من متطلبات الضبط الاجتماعي وانما كذلك مزايا اجتماعية ذات عواقب فعلية."[1]

1. 2 المطلب الثاني: تعزيز الرأسمال الرمزي

يعتبر مفهوم الرأسمال الرمزي من المفاهيم المركزية التي قدمها عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو الذي يعتبر ان الرأسمال رمزي هو عنصر ومورد يساهم في تطور وتنمية الرأسمال الوظيفي ليخلق بيئة تنظيمية متميزة داخل التنظيمات المهنية في الجامعة الجزائرية ويربطه بيار بورديو ويميزه عن باقي الرساميل باعتباره مجموعة من الصفات والسمات يمتلكها الفرد داخل المنظمة والتي تساهم بدورها في منحه استحقاق وسمعة رمزية معترفة من قبل الاخرين.

[1] بوبكر ابوخريسه، **سوسيولوجيا بيير بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017، ص116.

" وهو جوهر العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي توصف بالالتزام والمثالية والمصداقية، من خلال السمات التي يتمتع بها بعض الافراد كالسلطة والهيبة والشخصية المؤثرة التي تؤدي الى العمل المؤسساتي المستدام."[1]

يقول بيار بورديو حول الرأسمال ما يلي:

"ان كل رأسمال مهما كانت الصورة التي يتخذها يمارس عنفا رمزيا بمجرد ان يعترف به، اي ان يتجاهل في حقيقته كرأسمال ويفرض كسيادة تستدعي الاعتراف"[2]

[1] وجدان جاسم محمد، كانياو احمد حميد، **دور الراسمال الرمزي في تحقيق التميز المنظمي دراسة تحليلية لاراء عينة من القادة الاكاديميين والاداريين في عدد من الجامعات الخاصة باقليم كورد ستان، مجلة الجامعة العراقية**، المجلد74، العدد8، ديسمبر 2025، ص 635.

[2] بيار بورديو، **الرمز والسلطة**، ط: الثالثة، تر: عبد السلام بنعبد العالي، دار توبقال للنشر، المغرب، 2007، ص 71.

1. 3 المطلب الثالث: صناعة المكانة الاجتماعية

تعتبر المكانة الاجتماعية من بين أهم المفاهيم السوسيولوجية، ذلك لارتباط الوثيق بالفرد داخل المجتمع، وهي وضع position في البناء الاجتماعي معين إذ تعبر عن الموقع الذي يشغله ضمن النسق الاجتماعي، وما يرتبط به من أدوار وعلاقات تحددها الابعاد الاجتماعية والاقتصادية السائدة في تفاعله الاجتماعي مع الآخرين، ويمكن القول أنه الوضع الذي يشغله الفرد في ضوء توزيع الالتزامات والقوة والسلطة في نسق معين.[1]

يشير الباحث مولود قدور بن عطية الباحث الجزائري في علم الاجتماع الى المكانة الاجتماعية، حيث يقول:

" تشير المكانة الاجتماعية الى المرتبة النسبية لدور اجتماعي معين طبقا لقيم أعضاء المجتمع، والمكانة الاجتماعية عند كارل ماركس تتحدد بالعامل المادي وعامل تقسيم العمل الذي يحدد هو الآخر مهنة الفرد إضافة الى الظروف الاقتصادية. "[2]

ان الافراد داخل التنظيمات يسعون الى صناعة مكانتهم الاجتماعية من خلال مجموعة من الممارسات والسمات الرمزية التي تحملها دلالة اللباس حيث يسعى الفرد عن طريق العمل تبيان مكانته الاجتماعية والمهنية ما يجعل العمل ضرورة أساسية وسببا للكسب والعيش، هذا لأننا من خلاله نطعم ونأوي أنفسنا من أكل وشرب ورعاية صحية ونوفر ملابس ونستمتع بها، وهذا الطرح يغطي الوجود المادي في المجتمع، أما من ناحية أخرى هو محاولة السعي لتحقيق مكانة اجتماعية متميزة في المحيط عن طريق إنفاق الأجر وتحسين المستوى المعيشي خارج اطار العمل وفي الحياة المهنية كذلك، كما يتيح تعزيز المكانة الشخصية والمكانة الاجتماعية.[3]

[1] مولود قدور بن عطية، **التصور السوسيولوجي للمكانة الاجتماعية كارل ماكس وماكس فيبر أنموذجا**، مجلة الحوار الثقافي، االمجلد12، العدد01، 2023/06/12، ص 214.

[2] نفس المرجع، ص 213.

[3] Chantapitch WiWATCHAIKAMOL. Op. cit, p08.

يؤدي الهندام دورا في تشكيل التمثلات الاجتماعية للمكانة المهنية والاجتماعية، كما يساهم في بناءها وصناعتها في الحقل والفضاء المهني، وتبرز المعطيات الميدانية التصورات التي يحملها الموظفون حول الأسس والمعايير التي تعمل عليها المكانة الاجتماعية والمهنية وفي كيفية تشكلها وبروزها في السياقات التفاعل اليومي، حيث اظهرت أغلبية من الاجابات في مقابلات ان الهندام لا يمكن أن يعوض الجوانب المهنية (الكفاءة والانضباط) حيث نجد المبحوث (رقم 08):

"مهما طال الزمن الكفاءة وانضباط وحدهم والهندام وحده وهوما بيانوا من خلال التزام موظف بمواعيد ومدى التفاني في عملهم ومن خلال واش تقدم من ممارسات علمية ومهنية مشي من اللباس قاع"

(مهما طال الزمن، فان الكفاءة والانضباط يبقوا بجهة والهندام بجهة، وهم يظهروا من خلال التزام الموظف بمواعيد ومدي التفاني في عملهم ومن خلال ما يقدم من ممارسات علمية ومهنية وليس من خلال الهندام أبدا)

ومن جهة أخرى، نجد تصريحات أخرى تعتقد أن الهندام يمكن أن يعوض الكفاءة والانضباط وكل الجوانب المهنية، ونجد ذلك في المقابلات رقم (1،2،7،10)، حيث يقول المبحوثة: (رقم10)

"شوفي هادي أكيد و واه كي تلقيه مهتم بشكله الخارجي يعني راه مهتم بأدق التفاصيل الحياتية ما يشمل الوظيفة وادارة الوقت في الحياة والهندام والعمل وكذلك الكفاءة تعرفيه بلي الله يبارك عنده بلاصة"

(أنظري هذا أكيد، ونعم، لما تجديه مهتم بشكله الخارجي (تقصد الموظف) يعني أنه مهتم بأدق التفاصيل الحياتية، ما يشمل الوظيفة وادارة الوقت في الحياة والهندام والعمل، وكذلك الكفاءة أي تعلمي أنه الله يبارك له مكانة)

في حين نجد آخر، نجد باقي المقابلات تصرح أن الهندام هو مكمل للكفاءة وانضباط، وليس بديلها، حيث نجد المبحوث (رقم 04) في تصريحه:

" آه لبس كيما تهدر ولا هدر كيما تلبس، وخص يكون كاين أناقة شابة مقابلها كفاءة وانضباط باش يكمل نوعا ما (يقصد الموظف)"

(آه البس كما تتكلم أو تكلم كما تلبس، ويجب أن يكون هناك أناقة جميلة تقابلها كفاءة وانضباط لكي يقدم صورته الكاملة)

ان هذا تصريح يكشف لنا رؤية تتوسط الشكلين المذكورين من قبل حيث تعكس هذه النظرة رؤية تتوسط وتجمع بين الهندام والكفاءة المهنية حيث أن الجمع بين الهندام والكفاءة أمران يساهمان في تعزيز صورة المهنية للفرد، حيث أن المكانة الاجتماعية داخل المؤسسة تتأسس من خلال عناصر متعددة ما شمل الكفاءة والسلوك المهني ومختلف الجوانب المهنية الأخرى، وانطلاقا من هذا يصبح الهندام رمز يدعم مكانة الفرد.

وبالتالي، تبين أن الهندام المهني ينظر اليه بوصفه عنصرا قادر على التأثير في تشكيل المكانة الاجتماعية للفرد أكثر وتعزيز صورته داخل الوسط المهني، أكثر من كونه بديلا أو تعويضا للجوانب المهنية (الكفاءة، والانضباط المهني)، فقد أظهرت معطيات الميدان هيمنة الاعتقاد القائل بأن الهندام رغم أهميته الرمزية الا انه لا يمكن أن يعوض القدرات المهنية الحقيقية. ويكشف ذلك عن وجود تمييز لدى الموظفين بين المكانة الرمزية التي قد يمنحها المظهر الخارجي من خلال التأثيرات الانطباعات الأولى، وبين المكانة المهنية الفعلية التي تبنى على أساسا على الكفاءة والخبرة والانضباط في العمل.

وهنا ينظر الى الهندام باعتباره موردا رمزيا داعم للمكانة المهنية، لا مصدر مستقل عنها، ومن منظور بيار بورديو فان المكانة الاجتماعية هي عبارة عن المواقع التي يشغلونها الأفراد

داخل الفضاءات الاجتماعية، والتي تتحدد من خلال شبكة من العلاقات المتبادلة في المواقع الاجتماعية.

خلاصة الفصل الثالث:

يشكل الهندام المهني داخل الحقل المهني رمزا اجتماعيا يساهم في عملية بناء وانتاج صورة المكانة الاجتماعية للموظفين، ويمثل بعدا ونسقا رمزيا هاما يساهم في تشكيل جملة من الانطباعات الاجتماعية لدى الآخرين حول مكانة الفرد داخل المؤسسة، حيث تشكلت عبرها جملة من الاعتبارات مست مختلف الجوانب المظهرية التي ارتبطت بالهندام المهني، وجوانب أخرى ارتبطت بالجوانب المهنية العملية(التسيير، الكفاءة، التنظيم، الانضباط)، ويسعى الفاعلون الاجتماعيون على تقديم ذواتهم بما يتوافق مع السياقات المهنية، وفي الأخير، يمكن القول، أن الفعالية الرمزية للهندام تبقى مرهونة بمدى اعتراف الاجتماعي الذي يتحصل عليه الفرد من طرف الأعضاء الآخرين حيث تتشكل هناك مكانته الاجتماعية.

الفصل الرابع

مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

بعدما تم تقديم واستخلاص مجموعة من العناصر التي ارتبطت بموضوع الدراسة وتم تحليل مختلف المعطيات الميدانية التي ارتبطت بالهندام المهني لدى الموظفين بالمؤسسة، سنحاول عبر هذا الفصل صبر النتائج المتوصل لها ومناقشتها بطريقة علمية، ومنه، قسم هذا الفصل الى مبحثين أساسيين لمناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة، وعلى ضوء الفرضيات البحثية.

حيث تعتبر هذه خطوة من أهم الخطوات الأساسية في البحث السوسيولوجي، حيث تهدف الى تفسير وتحليل المعطيات الميدانية، وأهمية ربطها بالمقاربات السوسيولوجية المعتمدة خلال البحث، ويكتسي هذا الفصل أهمية بالغة في تقديم نقاط تسمح بفهم وتفسير أعمق تصورات الموظفين للمعاني والرموز الاجتماعية المرتبطة بالهندام المهني داخل البيئة الجامعية.

وعليه، سنتطرق في هذا الفصل الى مناقشة النتائج المتوصل اليها في مبحثين رئيسيين، مبحث لمناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة بهدف كشف أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية، أما المبحث الثاني تناول مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات لاختبار مدى صحتها.

سنتناول في المبحث الأول في المطلب الاول الى مناقشة النتائج على ضوء الدراسة الأولى، ومن ثم سنتطرق في المطلب الثاني الى مناقشة النتائج على ضوء الدراسة السابقة الثانية، وفي الأخير الى مناقشة على ضوء الدراسة الثالثة.

وفي الوقت نفسه، نتطرق في المبحث الثاني الى مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات الثلاث التي انطلقت منها دراستنا، ذلك بهدف التحقق من مدى صحتها انطلاقا من المعطيات الميدانية التي تحصلنا عليها في التحليل.

المبحث الأول: مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

لقد توصلنا من خلال دراستنا الميدانية " **بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة وهران – 2–**" الى أن الهندام المهني داخل المؤسسة الجامعية لا يقتصر على الجانب المادي فقط، ولا يمثل مجرد مظهرا خارجيا أو التزاما شكليا تفرضه قواعد متطلبات العمل والتنظيم، بل يعد بناء ومنظومة رمزية واجتماعية هامة تساهم في بناء وفي إنتاج المعاني والانطباعات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة الجامعية.

كما يساهم في تكوين صورة أولية عن الفرد، ويؤثر على مستوى الاحترام والتقدير الذي يحظى به الموظف داخل محيط العمل في الجامعة، وعند مقارنة هذه النتائج التي تحصلنا عليها في دراستنا الحالية هذه مع الدراسات السابقة التي قمنا بتوظيفها في الإطار المنهجي، يتبين وجود نقاط التقاء وتقاطع كثيرة تؤكد على مختلف الأبعاد السوسيولوجية المرتبطة بالهندام المهني لدى تصورات الموظفين، بالإضافة الى بعض أوجه الاختلاف المرتبطة بطبيعة البيئة الاجتماعية والمهنية المدروسة والخصوصية الثقافية للبيئة الجامعية في المجتمع الجزائري.

1. 1 المطلب الأول: مناقشة النتائج على ضوء الدراسة الأولى

دراسة الباحث " leonard Bickman" حول: "القوة الاجتماعية للزي الرسمي"

وانطلاقا من هذا، تدعم وتتفق نتائج الدراسة الحالية بشكل واضح مع الطرح الذي قدمه الباحث "**ليونارد بيكمان"(Leonard Bickman)** في تحليله لدراسة " **القوة الاجتماعية للزي الرسمي**"، والتي بينت هي الأخرى أن الأفراد في التنظيمات يميلون الى الامتثال والاستجابة بدرجة أكبر للأفراد الذين يرتدون زيا رسميا يرتبط بالسلطة مقارنة بغيرهم، وبناء على ما طرح، يمكن القول أن المظهر الخارجي يحمل دلالات رمزية واجتماعية تؤثر في إدراك الآخرين وسلوكهم تجاه الفرد.

كما بينت نتائج المعطيات الميدانية أن الهندام المهني يمثل أداة هامة لتقديم الذات في الجماعة، كما يلعب دورا أساسيا في إنتاج وإدارة الانطباع الاجتماعي، وتشكيل صورة الموظف داخل الجامعة. ويسعى الموظفون الى اختيار هنداما يتناسب مع أدوارهم الوظيفية، ما يعكس صورا مقبولة أمام الزملاء والطلبة، وكذلك باقي الفاعلين داخل الحقل المهني، ويتقاطع هنا مع ما أكدته دراسة "**ليونارد بيكمان**" من أن المظهر يعد مصدرا أوليا للمعلومات التي يعتمد عليها الأفراد في تكوين تصوراتهم عن الآخرين قبل التفاعل المباشر معهم.

حيث يقول المبحوث (رقم 12) أن:

" اللباس هو حاجة الأولى لي نشوفوها نحن نتواصل بلباسنا"

(اللباس هو الشيئ الأول الذي نراه، نحن نتواصل بلباسنا)

وبهذا يصرح المبحوث رقم (09) أن:

"دايمن أفتخر وأعتز دايمن يقولوا لي انت أستاذ دايمن أنيق في لباسك وكلامك ونشوف بلي الهندام أساس في النجاح ... خطرش المجتمعات تحكم عليك بالمظاهر يشوفوك لابس غايا يقولوا هذا الله يبارك ويشوفوك مشي لابس غايا يقزموك"

(دائما أفتخر وأعتز دائما يقولون لي أنت أستاذ دائما أنيق في لباسك وكلامك، وأرى أن الهندام أساسي في النجاح.. لأن المجتمعات تحكم على الفرد بالمظاه يرون أنك تلبس لباسا جميل يقولون هذا الله يبارك، ويرون أنك لا ترتدي لباسا جميل يقزمونك)

ومن هنا، يمكن القول أن المبحوثون يتصورون بأن المظهر المهني يؤثر في عملية ادراك الآخرين الى الفرد، ذلك لأنه يقدم لهم معلومات وبيانات تخص الفاعل، وأن اللباس المناسب يمنح صاحبه قدراً أكبر من الاحترام والتقدير داخل المؤسسة.

وفي تصريح نفس المبحوث (رقم 12):

" واه كاينة خطرش الآخر يحترمك للباسك ثم صوالح لخرين بالهندام يولي أي انسان يديرلك ألف حساب اللباس عنده تأثير بغينا ولا كرهنا هو يكسب صاحبه احتراما يديروا ألف حساب من خلال الكوستيم لي لابسه"

(نعم توجد لأن الآخر يحترمك للباسك ثم الأشياء الآخرين بالهندام يصبح أي انسان يضع لك ألف حساب لذا اللباس له تأثير شأنا أم أبينا هو يكسب صاحبه احتراما ما يجعلهم يحسبون ألف حساب من خلال الكوستيم الذي ألبسه)

وهذا يدل على أن الهندام يعمل بوصفه رمزاً اجتماعياً يسمح للأفراد بتفسير مكانة الشخص ودوره قبل الدخول في تفاعل مباشر معه.

ومن جهة أخرى أثبتت النتائج أن الهندام ليس العامل الوحيد في انتاج المكانة الاجتماعية أو تحصيل الاعتراف داخل المؤسسة، بل يتداخل مع عناصر أخرى مثل الكفاءة المهنية، الرصيد المعرفي، أسلوب التعامل وطبيعة التفاعل، وهنا يتبين الاختلاف مع نتائج دراسة الباحث بيكمان التي ركزت بالأساس على تأثير الزي الرسمي في الامتثال وادراك السلطة بينما ابرزت دراستنا الحالية في الجامعة أن المكانة المهنية والاعتراف الاجتماعي داخل الحقل المهني الجامعي لا يتحققان من خلال الهندام وحده وانما من خلال تفاعل مجموعة من العوامل والموارد الرمزية والمهنية التي يمتاز بها الفرد.

وبهذا نجد المبحوثة (رقم15)، (48 سنة، 11 خبرة):

" لا تقدير واحترام يكون من شخصية فرد وتعامله"

(لا التقدير والاحترام يكون من شخصية الفرد وتعامله)

وعلى نفس المنوال تصرح المبحوثة (رقم 11) (48 سنة، 11 سنة خبرة) أن:

" الهندام جزء من الكفاءة والانضباط يعني أنا باش نهتم بلباسي سما راني مهتمة بالعمل تاعي ونقدر العمل تاعي ومنضبطة فيه"

(الهندام جزء من الكفاءة والانضباط يعني أنا لما أهتم بلباسي يعني أنني مهتمة بالعمل بعملي، وأقدر عملي ومنضبطة فيه)

وبذلك يمكن القول أن نتائج الدراسة الحالية تدعم ما ذهبت اليه دراسة بيكمان فيما ارتبط. بالدور الرمزي للهندام في تشكيل الانطباعات الاولية الاجتماعية وإضفاء الشرعية والاحترام على صاحبه، غير أن أثر الهندام داخل المؤسسة الجامعية يبقى مرتبطا بعوامل أخرى أكثر استدامة، تتمثل في الكفاءة المهنية والأداء المعرفي وأنماط التفاعل الاجتماعي التي تساهم مجتمعة في بناء المكان. الاجتماعية للفرد والمحافظة عليها.

كما تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه "بيكمان" بشأن العلاقة بين المظهر والشرعية الرمزية .فقد بينت نتائج البحث أن الهندام المهني يساهم في تعزيز الاعتراف الاجتماعي واحترام الآخرين للموظف، وهو ما يشبه الامتثال الذي أظهره أفراد عينة الباحث "بيكمان" تجاه حارس الأمن. ففي الحالتين لا يعود التأثير إلى الفرد في حد ذاته، وإنما إلى المعاني الاجتماعية المرتبطة بالمظهر والمكانة التي يجسدها.

وفي تصريح آخر للمبحوث (رقم 09)، (اداري) نجد:

هندام هنا يعطي خصوصية تا ع المهنة، كون نشوفوا واحد بالكوستيم نقولوا هذا باين حاجة كبيرة، خطرش هندامه راه يعكس وظيفته"

غير أن الدراسة الحالية تختلف عن دراسة بيكمان في نقطة جوهرية، إذ ركزت دراسة بيكمان على العلاقة بين الزي الرسمي والسلطة الاجتماعية المباشرة، بينما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الهندام المهني لا يرتبط بالسلطة فقط، بل يشكل أيضا أداة للتعبير عن الانتماء المؤسسي والهوية المهنية والمكانة الاجتماعية داخل التنظيم الجامعي.

وبالتالي، فإن وظيفة الهندام في الدراسة الحالية أكثر شمولاً واتساعاً من مجرد إنتاج الطاعة أو الامتثال.

وفي تصريح آخر لمبحوث (رقم 02)، (إدارية):

" المظهر يبين هوية الواحد من لباسه تعرفي اذا مسلم ولا لا وهو يبين مكانة الشخص وهويته"

(المظهر يبين هوية الفرد من لباسه يعرف اذا مسلم أو لا، وهو يبين مكانة الفرد وهويته)

1. 2 المطلب الثاني: مناقشة نتائج على ضوء دراسة الثانية

دراسة الباحثة لارويل صوفي(Laruelle Sophie) تحت عنوان: "الوظائف العلاقاتية للباس العمل: دراسة حالة– المحامون ورجال الشرطة".

تعد دراسة لارويل صوفي من بين أكثر الدراسات تقاربا مع الدراستنا الحالية من حيث المنظور التفسيري والتفاعلي، بحيث ركزت على الوظائف العلاقاتية للباس العمل، وأكدت أن اللباس المهني أنه يسهم في بناء الهوية المهنية للأفراد، وحماية الذات المهنية، وتسهيل التفاعل الاجتماعي داخل وخارج المؤسسة.

وتتقاطع هذه النتائج بصورة كبيرة مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أنها قد أظهرت في المعطيات أن الهندام المهني يمثل وسيلة واستراتيجية لتقديم الذات المهنية وإبراز الانتماء إلى الجماعة المهنية، كما يسمح للموظف ببناء صورة إيجابية عن نفسه أمام الموظفين الآخرين، فالموظفون لا ينظرون إلى اللباس باعتباره غطاء جسدي فقط، وإنما يعبر من امتداد للشخصية المهنية ومؤشراً على مكانتهم داخل المؤسسة.

كما أكدت الدراسة الحالية أن الهندام المهني يساهم في إنتاج الانطباعات الاجتماعية لدى الأفراد وتوجيه طبيعة التفاعلات اليومية بين الموظفين، وهذه النتيجة تتطابق مع ما توصلت إليه لارويل صوفي عندما اعتبرت أن اللباس يؤدي وظيفة علاقاتية تسهل التواصل بين الأفراد وتنظم العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها.

ومن منظور عالم الاجتماع "إرفنغ غوفمان"، يمكن تفسير هذا التقارب من خلال المفهوم الذي قدمه حول: "تقديم الذات في الحياة اليومية"، حيث يسعى الفاعلون إلى إدارة الانطباعات التي يكونها الآخرون عنهم عبر توظيفهم لعناصر الواجهة الاجتماعية، عبر ممارسات فعلية على مقدمتها الاستعانة بالمظهر الخارجي لعرض ذاته في المحيط المهني. وتماشيا مع هذا، قد كشفت نتائج الدراسة الحالية أن الموظفين يحرصون على اختيار هندام يتناسب مع أدوارهم المهنية مما يعزز صورتهم أمام الزملاء والطلبة والإدارة، وهو ما يعكس بوضوح استراتيجية إدارة الممارسات في تشكيل الانطباعات الاجتماعية التي جاء بها عالم الاجتماع "إرفين غوفمان".

كما صرحت المبحوثة (رقم 11) أن:

"مثلا أنا في الملتقيات الدولية منلبسش لباس كيما لي نمارس بيه التدريس تاعي، خطرش لكل مكان لباس تاعه لكل مقام مقال وتاني رانا في فعالية أو نشاط علمي مشي كيف كيف مع أيام التدريس"

تتطابق نتائج الدراستين في تأكيد أن تأثير الهندام لا يتوقف عند حدود المؤسسة الجامعية، بل يمتد الى مختلف الفضاءات الاجتماعية الأخرى، فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن بعض الموظفين يحافظون على نمط هندامهم المهني خارج العمل لأنه أصبح جزءا من تمثلاتهم لهويتهم واعتقاداتهم ومكانتهم الاجتماعية، وقد وجدنا النتيجة نفسها بالتقريب الى التي توصلت لها الباحثة "لارويل صوفي" عندما أكدت أن اللباس المهني يشكل حلقة ونقطة وصل بين العالم المهني والحياة الاجتماعية.

1. 3 المطلب الثالث: مناقشة النتائج على ضوء الدراسة الثالثة

دراسة الباحثون ليزيا ماريا ميموريا فيانا وزملاءها الآخرين حول: " الملابس وآثارها في الحياة التنظيمية: اللباس كأداة تنظيمية داخل المؤسسة"

توصلت هذه الدراسة إلى أن اللباس هو أداة للضبط الاجتماعي والتنظيمي داخل المؤسسات، وأنه يحمل معاني مرتبطة بالهوية والانتماء والسلطة والمكانة الاجتماعية، كما يتأثر بعوامل النوع الاجتماعي والعمر والطبقة والخلفية الثقافية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية بشكل كبير مع ما طرحه هؤلاء الباحثون، فقد بينت المعطيات الميدانية أن اختيار الهندام المهني يتأثر بعدة عوامل، ومن بينها: السن، الجنس والخبرة المهنية، الانتماء الوظيفي وكذلك الأيديولوجيا. بحيث تصرح المبحوثة (رقم 07) حول ما تعلق بالنوع الاجتماعي نجد:

"ملازمش تجي لمرا بلباس يكشف على الأقل تلبس المحتشم وتحترم لباسها"

(لا يجب أن تأتي المرأة بلباس كاشف على الأقل تلبس المحتشم وتحترم لباسها)

وهذا التصريح يبين ويؤكد على أن الهندام ليس مجرد اختيار فردي، وإنما يتشكل ضمن شبكة معقدة من المحددات الاجتماعية والثقافية والتنظيمي المهنية.

كما كشفت النتائج وجود قواعد رسمية وغير رسمية تحكم المظهر المهني داخل المؤسسة الجامعية .فإلى جانب مواثيق أخلاقيات المهنة، توجد أعراف ضمنية يتبناها الموظفون عبر التفاعل اليومي، وهو ما يتوافق مع رؤية الباحثين الذين اعتبروا أن اللباس يمثل أداة تنظيمية للضبط الاجتماعي داخل المؤسسة.

كما تدعم نتائج الدراسة الحالية تصور بيار بورديو الذي استندت إليه الدراسة هؤلاء الباحثين في دراستهم البرازيلية بطريقة غير مباشرة، حيث أظهرت المعطيات أن الهندام يتحول إلى رأسمال رمزي يمنح للموظف التقدير والاعتراف والشرعية الزموية داخل الحقل

المهنة، حيث أن المظهر المهني لا يمنح المكانة بشكل مستقل، ولكنه يعززها ويدعمها عندما يرتبط ويقترن بالكفاءة المهنية والأداء المعرفي الجيد.

المبحث الثاني: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

2. 1 المطلب الأول: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى

نصت الفرضية الأولى على أن: "**الهندام المهني يشكل صورة الموظف، لذا فإن الاهتمام به يبرز درجة التزام الموظف ويحدد انتماءه المؤسساتي**".

أكدت نتائج الدراسة صحة الفرضية الأولى، حيث أظهرت أن الهندام المهني للموظفين يشكل أحد العناصر الأساسية في بناء صورة الموظف داخل التنظيم الجامعي في تمثلات الموظفين. حيث ينظر إليه باعتباره أحد المؤشرات التي تعبر عن الانضباط والالتزام واحترام قيم المؤسسة والعمل، وهو ما يعكس وجود علاقة بين المظهر المهني والانتماء المؤسساتي.

وفي السياق نفسه، تبينت من خلال النتائج أن الالتزام بالهندام المناسب يعد شكلا من أشكال الالتزام بالقيم التنظيمية والثقافة المهنية السائدة داخل الجامعة، الا أنه تبين وجود اختلاف في دلالات الهندام بين الأساتذة والإداريين، فبينما يربطه الإداريون باحترام التنظيم والانضباط المهني، يربطه الأساتذة بصورة الأستاذ وهيبته ومكانته الأكاديمية.

انطلاقا منه، فان هذا يدل على أن الهندام يساهم في تعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة وتجسيد الهوية والهيئة المهنية للموظفين للمؤسسة.

1.2 المطلب الثاني: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

فيما يخص الفرضية الثانية، التي مفادها أن: " **يمثل الهندام في بيئة العمل عرضا للذات في جانبها المهني، حيث يعتني الفاعلون بمظاهرهم حسب تموقعاتهم المهنية في السلم الوظيفي للمؤسسة.**"

فقد دعمت وبينت نتائج الدراسة الحالية صحة هذه الفرضية، إذ يستخدم الموظفين الهندام المهني كآلية من آليات تقديم الذات المهنية أمام الآخرين داخل المؤسسة. فالفاعلون الاجتماعيون لا يختارون مظهرهم بصورة عشوائية، وإنما يسعون من خلاله إلى بناء وتكوين

صورة إيجابية في نظر الآخرين، كما أن شكل اللباس يرتبط بالدور الوظيفي وبما يتوافق مع مكاناتهم المهنية. حيث أن الموظفين يحرصون على التحكم في مظهرهم الخارجي وفق السياقات المهنية المختلفة.

ومن هذا المنطلق، يصبح الهندام جزءا من الاستراتيجيات الرمزية التي يعتمدها الأفراد لإدارة انطباعات الآخرين عن ذواتهم (الفاعلون) في إطار الحياة المهنية.

2. 3 المطلب الثالث: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة

ارتبطت الفرضية الثالثة ب:" **يربط الفاعلون في حقل العمل بين طبيعة الوظيفة وشكل اللباس، الأمر الذي يسهم في نيل الاعتراف من محيطهم الاجتماعي ويكسبهم الاحترام والتقدير.**"

أكدت النتائج المتوصل اليها وجود ارتباط بين طبيعة الوظيفة وشكل الهندام، حيث تبين أن المبحوثون ينظرون الى أن لكل وظيفة متطلبات رمزية ومظهرية معينة دون غيرها والتي تفرضها طبيعة الدور المهني الذي يشغله الفرد داخل السلم الوظيفي.

كما وضحت النتائج أن الهندام يساهم في تحقيق الاعتراف الاجتماعي وتعزيز الاحترام والتقدير داخل المؤسسة، غير أن هذا التأثير لا يتم بصورة مستقلة عن العناصر المرتبطة بالأداء المهني والكفاءة المهنية وطريقة التعامل مع الآخرين.

يمنح الهندام للفرد شرعية رمزية أولية تساعده على تكوين انطباع إيجابي عنه، لكن هذا الانطباع غير كافي وحده لضمان استمرارية الاعتراف الاجتماعي ما لم يرتبط بالكفاءة المهنية والممارسة الفعلية للدور الوظيفي. وهذا ما يمثل عاملان داعمان للمكانة المهنية والاجتماعية للفرد.

وفي الأخير، أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرضيات المقترحة في الجانب المنهجي، حيث تبين أن الهندام المهني داخل المؤسسة الجامعية يتجاوز الوظيفة المادية له (الجانب العملي، الظاهري)، ويؤدي وظائف أخرى اجتماعية ورمزية متعددة تتجاوز الجانب الشكلي

(الخارجي)، ويساهم في بناء الهوية المهنية للموظف داخل المؤسسة الجامعية، ويعبر عن مكانته وانتماءه المهني للمؤسسة، كما يشكل موردا رمزيا يوظفه الأفراد لتقديم ذواتهم أثناء تفاعلاتهم اليومية لإنتاج صورة اجتماعية مقبولة، ما يسهم في تعزيز الاعتراف الاجتماعي والتقدير داخل الحقل الجامعي، وفي اطار تفاعل مستمر بين القيم الثقافية والتمثلات الاجتماعية للفاعلين الاجتماعيين في الوسط الجامعي.

استنتاج عام للدراسة:

خلصت الدراسة الى:

- أكدت الدراسة الميدانية على أن الهندام في الوسط المهني يعد أحد الأبعاد الرمزية التي تشكل تمثلات وتصورات لدى الموظفين في المؤسسة الجامعية.
- يخضع الهندام المهني في تمثلات الموظفون الى مجموعة من العوامل الشخصية–المهنية التي تساهم في تحديد وتشكيل هندامهم داخل بيئة العمل، حيث تنتج هذه العوامل منظومة من الدلالات السوسيو–مهنية المتغيرة من فرد الى آخر، تبعا لعامل السن والجنس، الخبرة الوظيفية والمهنية، وكذلك الأيديولوجيا.
- إن تمثلات الموظفين ترتبط بالقيم والمعايير الثقافية والتنظيمية السائدة داخل الجامعة، بحيث تختلف باختلاف المواقع والأدوار المهنية.
- يساهم الهندام في تعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة وتجسيد الهوية المهنية للموظفين في المؤسسة.
- يعتبر الهندام جزء من الاستراتيجيات الرمزية التي يعتمدها الأفراد لإدارة انطباعات الآخرين عن ذواتهم في إطار الحياة المهنية اليومية.
- ان المظهر المهني لا يمنح المكانة الاجتماعية والمهنية بشكل مستقل عن العناصر المهنية الأخرى، ولكنه يعززها ويدعمها عندما يقترن بالكفاءة المهنية والأداء الوظيفي الجيد، وطبيعة التفاعلات الاجتماعية في العمل المهني.

خلاصة الفصل:

ارتبط هذا الفصل بمناقشة نتائج الدراسة الميدانية الحالية على ضوء الدراسات السابقة التي تناولناها في بداية الفصل المهني، وعلى ضوء الفرضيات، بهدف التفسير والتحليل الأكاديمي السوسيولوجي للمعطيات التي استنتجناها في الأخير.

وعلى منوال مناقشة النتائج التي أظهرت أن الهندام المهني في الوسط الجامعي يتجاوز الوظيفة المظهرية ليشكل رمزا يعكس الهوية المهنية والانتماء المؤسساتي، كما يرتبط بمختلف التفاعلات الاجتماعية والمهنية داخل الجامعة، ومن جهة أخرى، يساهم في بناء الصورة المهنية للموظف ويعمل على تحقيق الاعتراف والتقدير الاجتماعي.

وفي الأخير، ان الهندام المهني يشكل أحد العناصر المساهمة في تشكيل المكانة الاجتماعية والمهنية للفاعلين الاجتماعيين داخل الأوساط المهنية في الجامعة.

خاتمة عامة:

يعد موضوع الهندام المهني من المواضيع السوسيولوجية الهامة في حقل المؤسسة، إذ يخضع لجملة من التصورات المختلفة الاجتماعية والثقافية الخاصة بالأفراد داخل الوسط الاجتماعي أو المهني، مع التحولات المعاصرة التي أصبحت تشهدها البيئة العمل اليوم أصبح الموظفون يهتمون بهندامهم بدرجة أكبر داخل وخارج المؤسسة.

سعت هذه الدراسة الى استجلاء التمثلات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين في المؤسسة الجامعية، ومحاولة فهم الأبعاد الرمزية للمعاني والدلالات التي يمنحها الفاعلون على هندامهم في سياق التفاعل المهني في المؤسسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية الهندام المهني نسبة الى الموظفين بصفة متفاوت حسب التجارب المهنية لهم، باعتبار أن الهندام أداة للتعبير عن الهوية المهنية والانتماء المؤسسي، ويساهم في تحديد وبناء الصورة المهنية للموظف في محيطه المهني. كما يساهم في تشكيل الانطباعات الاجتماعية بين الفاعلين، وفي إنتاج المكانة الاجتماعية والمهنية والاعتراف الاجتماعي، إلا أن المكانة والاعتراف أمران مرتبطان في النهاية بالكفاءة والأداء المهني.

ومن هنا يمكن القول أن الهندام في الفضاء المهني يشكل جزء من الثقافة التنظيمية التي يرتبط بها الموظفون، والتي تشكل بدورها منظومة من المعتقدات الخاصة بالرموز والمعاني الاجتماعية التي تؤطر العلاقات المهنية والاجتماعية بين الأعضاء داخل المؤسسة.

وعليه، الدراسة هذه ساهمت في إبراز الأبعاد السوسيو–مهنية للهندام المهني، من خلال كشف التحقيق الميداني في المؤسسة الجامعية عن مختلف التصورات المرتبطة بالهندام داخل التنظيمات المهنية.

قائمة المصادر والمراجع:

1. الكتب:

1. ابن منظور، **لسان العرب**، دون ط، دار المعارف، القاهرة، دون سنة.
2. احسان محمد الحسن، **النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة**، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010.
3. أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، ساحة الرياض الصلح، بيروت، 1978.
4. بوبكر ابوخريسه، **سوسيولوجيا بيير بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017.
5. بيار بورديو، **الرمز والسلطة**، ط: الثالثة، تر: عبد السلام بنعبد العالي، دار توبقال للنشر، المغرب، 71.
6. جوردون مارشال، **موسوعة علم الاجتماع**، ط الأولى، تر: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد الأول، سنة 2000.
7. جون فرنسوا دورتيه، **معجم العلوم الإنسانية**، ط1، تر: جورج كتورة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009.
8. خالد حامد، **مدخل الى علم الاجتماع**، ط: الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
9. عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث**، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2007.
10. غي تيبرغيان وآخرون، **قاموس العلوم المعرفية (فرنسي، عربي)**، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، تر: جمال شحيد، بيروت (لبنان)، 2013.
11. ادجارد هـ-شين، **الثقافة التنظيمية والقيادة**، تر: محمد منير الأصبحي ومحمد شحاتة وهبي، مركز البحوث، الرياض، 2011.
12. موريس أنجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، ط:2، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004،2006.

2. المجلات والمقالات:

13. أحمد بونقيب، **أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الاداء التنظيمي**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد12، العدد02، 2019.
14. أميرة سابق، الطيب العماري، **محددات ثقافة اللباس لدى الطالب الجامعي**، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد11، العدد03، 2024.
15. بن معمر عبد الله، موضة اللباس، **مجلة الفكر المتوسطي**، المجلد14، العدد01، 2025.
16. رشيد بلبسعي، **نوعية الأغلفة النفسية والخيال الرمزي من خلال طريقة اختيار اللباس**، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة الجزائر2، العدد 18 جوان2017.
17. سارة طالب، نور الدين عيساني، **الثقافة التنظيمية- آليات التكوين وأبعاد الممارسة**، **مجلة العلوم الاجتماعية- جامعة الأغواط**، المجلد7، العدد 32، 2019/05/29.
18. شرفي فطيمة، **التعليم وإعادة الإنتاج... إسقاطات على المدرسة الجزائرية**، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران2، مجلد14، العدد01.
19. صالح الدين إبراهيمي، مليكة بن العربي، **ظاهرة الاهتمام باللباس عند المراهقين بين الماضي والحاضر مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية**، volume1, n°1، 15-03-2019.
20. فتيحة عين المرة، **لباس الفتاة الجزائرية: دراسة ميدانية في وسط طالبات بجامعة سعد دحلب**- كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة سعد دحلب البليدة، 10جويلية 2007.
21. فوزية زنقوفي، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس علم اجتماع المؤسسات**، كلية علوم اجتماعية وإنسانية، قسم علم الاجتماع جامعة08 ماي 1945، قالمة 2021/2020.

22. مولود قدور بن عطية، **التصور السوسيولوجي للمكانة الاجتماعية كارل ماكس وماكس فيبر أنموذجا**، مجلة الحوار الثقافي، االمجلد12، العدد01، 2023/06/12.

23. ميلودي عادل، **مفهوم المؤسسة ما بين الثراء المعرفي والفكر السوسيولوجي**، دراسة نقدية لنماذج المعاصرة للتنظيم، دراسات في العلوم إنسانية واجتماعية، مجلد23، العدد 01، 2023.

24. هزرشي طارق **وآخرون**، **أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدماتية وطرق قياسها–دراسة حالة وظيفة الأستاذ بالجامعة الجزائرية**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية والدراسات الاقتصادية، العدد37، 2019.

25. وجدان جاسم محمد، كانياو احمد حميد، **دور الراسمال الرمزي في تحقيق التميز المنظمي دراسة تحليلية لاراء عينة من القادة الاكاديميين والاداريين في عدد من الجامعات الخاصة باقليم كورد ستان، مجلة الجامعة العراقية**، المجلد74، العدد8، ديسمبر 2025،635.

3. الرسائل الجامعية:

26. بوتقرابت رشيد، **ظاهرة الاهتمام باللباس عند الشباب الجامعي– دراسة ميدانية لطلبة جامعة الجزائر– ملحقة بوزريعة**، رسالة ماجستير في قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2007/2006.

27. تراب حميد، **نمط اللباس الجامعي وعلاقته بالانحراف–دراسة ميدانية لدى طلبة العلوم التقنية بجامعة تامدة تيزي وزو**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع انحراف وجريمة –كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2025/2024.

28. مداني كلتومة أمينة، **فن الفانتازيا داخل الفضاء الحضري–دراسة ميدانية بمدينة تيارت**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في أنثروبولوجيا الحضرية، كلية العلوم الاجتماعية– قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2– محمد بن أحمد، 2022/2021.

3. مواثيق:

29. ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية أوت 2023، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

30. **مشروع نظام داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي، المجلس الوطني للآداب والأخلاقيات الجامعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،** 16 جوان 2021.

المراجع الأجنبية:

31. Aich Nairi**, La création vestimentaire comme Théorie de traduction de l'identité culturelle**, مجلة الأنثروبولوجيا، المجلد06، العدد01، 2020/06/27.

32. Alexandra Schilte, **Look au travail quand la fringue conditionne et la presse dans la prexription d'une pratique vestimentaire pour le milieu de bureau**, Mémoire de la Maîtrise en sociologie, université du quéBEC A Montréal, 2006.

33. Cécilia Brassier-Rodrigues, **Les pratique vestimentaires en organisation- de l'uniformité à la quête de visibilité**, communication, 44º, 2013.

34. Chantapitch wiwatchaikamol**, vêtement/ travail/ image**, mestre en création et technologie contemporaine, 2012/2013.

35. Dias, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. Dissertação de Mestrado em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

36. Jean- Claude soulages, **le vêtement de travail entre l'Uniforme et la parure**, In : s'habiller pour travailler, actes du colloque, Université Lumière lyon2, 2010.

37. Mohamed Ali Abourida, **Organizational Culture and leadership**, DBA English, December 2019.

38. Ouadi Nour-El-Houda et OUardia Aci, **La tenue vestimentaire traditionnelle des femmes algériennes : Un héritage inestimable ou un langage spécifique ?** Revue TOBNA études scientifiques et Académique, vol.04, n°03, 2021.

الملاحق

دليل المقابلة :

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس:

السن:

المستوى التعليمي:

الوظيفة :

سنوات الخبرة :

المحور الثاني: الهندام المهني و ثقافة المؤسسة

1. فيما تتمثل أهمية الهندام المهني في بيئة العمل ؟

2. هل توجد لوائح ضمن القانون الداخلي للمؤسسة تحدد الضوابط الخاصة بهندام العمل ؟

3. هل ترى أن الإنتماء إلى مؤسسة الجامعة ينبغي أن يرتبط بشكل هندام معين ؟

4. ما رأيك في الموظف الذي يهمل مظهره في بيئة العمل ؟

5. هل لاحظت وجود فروق في الإهتمام بالهندام بين مختلف الفئات المهنية ؟ كيف تفسر ذلك؟

المحور الثالث : الهندام المهني كآلية لعرض الذات في بيئة العمل

1. هل ترى أن هندامك المهني يؤثر على طبيعة سلوكك داخل بيئة العمل ؟

2. هل قدمت لكم ملاحظات في العمل حول طبيعة هندامكم المهني؟

3. هل ترى أن هندامك يرتبط بدرجة أكبر بدورك الوظيفي داخل مؤسسة العمل؟

4. هل تهتم بهندامك المهني اهتمامك بهندامك خارج مجال العمل ؟

المحور الرابع : الهندام وتحصيل الإعتراف الإجتماعي في الحقل المهني

1. هل تعتقد أن احترام الآخرين لك داخل المؤسسة العمل يرتبط بمظهرك تحديدا؟

2. هل تعتقد أن بعض أنماط اللباس تمنح صاحبها مكانة أو تقدير أكبر داخل بيئة العمل ؟

3. هل يساهم التوافق بين طبيعة الوظيفة وشكل الهندام في الحصول على تقدير الأفراد داخل بيئة العمل ؟

4. هل تعتقد أن الموظف يكيف مظهره حسب نوع التفاعل المرتبط به (اجتماع، تدريس، إستقبال، مهام أخرى...) ؟

5. هل ترى أن اهتمام الموظف بهندامه يمكن أن يعوض من خلاله جوانب مهنية أخرى مثل (الكفاءة، الإنضباط) ؟

جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد .
الطالبة عبيش فاطمة الزهرة .
قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل .
الهاتف: 07.79.83.47.64 Fmaa2041203@gmail.com
- 2016/2015

طلب اجراء دراسة ميدانية

إلى السيد عميد كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 -

يشرفني أن أتقدم بطلبي هذا إلى سيادتكم الموقرة، قصد الحصول على ترخيص بإجراء دراسة ميدانية على مستوى جامعة وهران 2 - بكلية العلوم الاجتماعية، وذلك في اطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل .

يندرج موضوع هذه الدراسة تحت عنوان :
"التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين في المؤسسة" تحت إشراف الدكتور نمام ربيع ، للطالبة عبيش فاطمة الزهرة .

وعليه ألتمس من سيادتكم الموقرة التفضل بالموافقة على طلبي هذا التمكين من إجراء الميدان على مستوى المؤسسة الجامعية مع التزامي التام بكل القوانين المعمول بها والاحترام .

في إنتظار ردكم، تقبلوا مني فائق عبارات الإحترام والتوقير .

الإمضاء .

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالدراسات بالطلبة بكلية العلوم الاجتماعية
أ.د سهيل مقدم
نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالدراسات بالطلبة بكلية العلوم الاجتماعية

مع فائق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا
جامعة وهران 2

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : عبيدات فاطمة الزهرة

تاريخ و مكان الميلاد : 02.04.2003 غليزان

المسجل في: علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة وهران 2

تحت رقم: 37012011

برسم السنة الجامعية: **2025 / 2026**

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 119616416

الصادرة عن: بئر الجير وهران بتاريخ: 2021.02.03

موضوع الدراسة الموسوم: التصورات المرتبطة بالاندماج لدى الموظفين في المؤسسة

المؤسسة : جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

تحت إشراف الأستاذ (ة) : حزام ربيع

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم 2 ديسمبر 2025

رئيس قسم

أستاذ المشرف على البحث

Scanné avec CamScanner

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن التصورات المرتبطة بالهندام المهني لدى الموظفين في المؤسسة، حيث تم تسليط الضوء على الدلالات والمعاني التي يضفيها الأفراد الموظفون للهندام المهني، وفهم تأثيراته في تشكيل الصور الاجتماعية والمهنية، وفهم ارتباطه بالمكانة الاجتماعية داخل الفضاء الجامعي. كما قد اعتمدت الدراسة على المقاربة الكيفية، حيث تم استخدام تقنيتي المقابلة النصف موجهة كأداة رئيسية، والملاحظة المباشرة كتقنية ثانوية لجمع المعطيات الميدانية من أفراد مجتمع البحث، وقد ضمت 15 مبحوث من الموظفين الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية–جامعة وهران–2– محمد بن أحمد.

أظهرت النتائج أن الهندام المهني يشكل بعدا رمزيا يعبر عن الهوية المهنية والانتماء المؤسسي، كما يساهم في بناء الانطباعات الاجتماعية لصورة ومكانة الموظف، وقد تبين أيضا في هذه الدراسة أن تمثلات الموظفين للهندام تتشكل من خلال تفاعلات الثقافة التنظيمية والاجتماعية التي تسود في إطار الجامعة، وخلصت الى أن الهندام يساهم في تعزيز الاعتراف الاجتماعي، إلا أن تأثيره يبقى مرهونا بجوانب الآداء المهني كالكفاءة، والآداء الوظيفي، والتفاعلات الاجتماعية.

Stady summar:

This study aims to reveal the perceptions related to professional grooming among employees in the institution, by shedding light on the connotations and meanings that individual employees give to professional grooming, understanding its effects in shaping social and professional images, and understanding its connection to social status within the university space. The study also relied on a qualitative approach, as the two semi-directed interview techniques were used as a main tool, and direct observation as a secondary technique to collect field data from members of the research community. It included 15 respondents from administrative employees and professors at the Faculty of Social Sciences - University of Oran - 2 - Mohammed bin Ahmed.

The results showed that professional grooming constitutes a symbolic dimension that expresses professional identity and institutional affiliation, and also contributes to building social impressions of the employee's image and status. It was also shown in this study that employees' representations of grooming are shaped by the interactions of the organizational and social culture that prevail within the university framework. It was concluded that grooming contributes to enhancing social recognition, but its effect remains dependent on aspects of professional performance such as competence, job performance, and social interactions.