



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع



# الإعتراف المهني وأثره على

## الكفاءة المهنية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

– الدكتور محمدي عبد القادر

إعداد الطالبة:

نجيتي يمينة ❖

الموسم الجامعي: 2020/2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع

# الإعتراف المهني وأثره على الكفاءة المهنية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستري في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيس ..... د/

مشرفا ومقررا ..... د/

عضوا ممتحنا ..... د/

الموسم الجامعي: 2020/2019



# شكر و عرفان

(قال رب اوزعني ان أشكر نعمتك التي أنعمت. علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين.) الاية 19 النمل .

وقال أيضا (ولئن شكرتم لأزيدنكم) الاية 7 ابراهيم .

ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك. حمدا طيبا مباركا فيه.

إذ وفقتنا لإتمام هذا العمل ويسرت لي الامر العسير .

ارجو اللهم أن تتقبل مني هذا العمل وأنت راض عني.

الى من كان سندي بجهده وأستاذي بعمله و مشرفي بحكمته إلى من لم يبخل بنصائحه وتوجيهاته و صبره. الأستاذ المشرف الدكتور محمدي عبد القادر .

والى جميع اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الجلفة زيان عاشور.

وأخص بذكر الاستاذة بليح عائشة . كما أتقدم بشكر والعرفان لصاحب رسالة

الماجستير الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر أنمار محمود مجيد .

والدكتور كمال بومنيير والاستاذ حسام درويش لما اظهروه من اهتمام ومساعدتهم في

ترجمة بعض النصوص التي ساهمت في تعزيز الدراسة.

وكل من ساعدة في إنجاز هذا البحث من قريب او بعيد.

خاصة صلاح الدين صفراني.

اليهم جميعا اجدد شكري وامتناني.



# الإهداء

كان طموحا... واصبح واقعا بإذن الله.. في القادم الكبير . بعد توفيق من الله وسنده وممده.

أطوي خلاصة الجهد بين دفتي هذه الدراسة المتواضعة... إلى معلم البشرية أجمعين .

من أعطى لحياتنا معنى وزينها بالأخلاق. والدين . النبي . الصادق الامين .  
محمد صل الله عليه وآله وسلم أجمعين.

الى من نشأت في أحضانهم ورعايتهم .

ووصلت الى ما وصلت بفضل الله ثم برضاهم وطاعتهم.

الى من ملأت بئري بعذب مياههم جدي وجدتي شموع الأمل التي لا تنطفئ و ان غابوا عن أعيني.

فذكراهم في قلبي لا تنطفئ رحمهما الله وأسكنها فسيح جناته .

الى عائلتي وأصدقائي وزملائي وأساتذتي وجامعتي ووطني إليهم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع راجيتا من المولى عز وجل ان يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما علمنا.

# فهرس المحتويات:

المقدمة:..... أ

### الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة النظرية

- 1- تحديد الإشكالية وصياغتها : ..... 4
- 2- أسباب إختيار الموضوع : ..... 5
- 3- أهمية الدراسة: ..... 6
- 4- أهداف الدراسة: ..... 6
- 5- تحديد المفاهيم: ..... 7
- 6- صعوبات الدراسة: ..... 9

### الفصل الثاني: المقاربات النظرية المفسرة لكل من الاعتراف المهني والكفاءة المهنية

- تمهيد: ..... 12
- 1- النظريات المفسرة للاعتراف: ..... 13
  - 1- نظرية هرم الحاجات لماسلو: ..... 13
  - 2- نظرية سلم الحاجات لبورتر: ..... 15
  - 3- نظرية عدالة العائد لآدمز: ..... 16
  - 4- نظرية التوقع لفروم: ..... 18
  - 2- نظريات الكفاءة المهنية : ..... 19
  - 1- نظرية لبناء الكفاءة الفكرية لكل ماكلياند ..... 19
  - 2- نظرية الابتكار والإبداع لوليام جوردن: ..... 20
  - 3- نظرية بناء الكفاءة الإنسانية ..... 21
  - 4- نظرية شيلستر بيرناند: ..... 21
  - 5- نظرية بناء الكفاءة الفنية ..... 22

24	..... خلاصة الفصل:
<b>الفصل الثالث: الاعتراف المهني</b>	
26	..... تمهيد:
27	..... 1- مفهوم الاعتراف المهني:
30	..... 2- المفاهيم الضمنية للاعتراف:
30	..... أولاً: المفاهيم الضمنية للاعتراف:
32	..... 3- أسس ومنطلقات الاعتراف :
38	..... 4- علاقة الاعتراف بالعمل ومطالبه
40	..... مطالب الاعتراف المهني:
41	..... 5- اهم الطروحات الفكرية للاعتراف:
41	..... أولاً: الاعتراف والاعتراب عند كارل ماركس
45	..... ثانياً: النموذج الهرماسي والإعتراف:
48	..... ثالثاً: نماذج الإعتراف عند أكسل هونيث :
54	..... 6- الاعتراف المهني والعدالة الاجتماعية :
56	..... 1- النموذج الاقتصادي :
59	..... 2- النموذج الثقافي:
60	..... 7- اشكال وأنواع الاعتراف المهني :
60	..... اولاً: أشكال الاعتراف:
62	..... ثانياً: أنواع الاعتراف
63	..... 8- أهمية الاعتراف المهني:
64	..... 9- أهداف الاعتراف المهني:
66	..... خلاصة الفصل:

## الفصل الرابع: الكفاءة المهنية

68	تمهيد:
69	1- مفهوم الكفاءة المهنية:
74	2- تصنيفات الكفاءة المهنية:
74	أولاً: التصنيف الأول:
75	ثانياً: التصنيف الثاني :
75	ثالثاً: التصنيف الثالث:
76	3-المبادئ الأساسية للكفاءة:
80	4-عناصر الكفاءة المهنية:
82	5- خصائص الكفاءة المهنية وأنواعها:
83	6-مراحل إكتساب الكفاءة المهنية :
84	7- تقييم الكفاءة:
85	أولاً : أنواع التقييم:
90	ثانياً: أخطاء شروط (متطلبات)التقييم
91	ثالثاً : متطلبات تقييم الكفاءة المهنية:
92	8- قياس الكفاءة المهنية:
95	خلاصة الفصل:

## الفصل الخامس: الجانب التطبيقي تحليل دراسات السابقة

97	تمهيد:
98	1-الدراسة الأولى: دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية.
102	2-الدراسة الثانية: الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي
106	3-الدراسة الثالثة : وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة
110	4-الدراسة الرابعة: التأصيل الفلسفي لنظرية الاعتراف في الخطاب الغربي المعاصر

5-الدراسة الخامسة: نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر. ....112

الخاتمة:.....117

قائمة المراجع.....119

فهرس الاشكال:

رقم الصفحة	فهرس الاشكال:
14	الشكل (1): هرم ماسلو للحاجات
15	الشكل (2): سلم الحاجات لبورتر
61	الشكل (3): أشكال الاعتراف
81	الشكل (4): مخطط يوضح الكفاءة المهنية
86	الشكل (5): تقييم الأداء
89	الشكل (6) يقدم لنا مختلف الأهداف المتبعة بواسطة تقييم potentiel

# مقدمة



## المقدمة:

ان قيمة الدراسات السوسولوجية، واهميتها تكمن في تصورنا في مدى نجاحها في اثارة وبلورة مسائل وقضايا اجتماعية جديرة بالاهتمام، وفي سعيها لتقديم تصورات ورؤى جديدة، تساهم فالكشف على الاسس، والمبادئ التي تحكم الحياة الاجتماعية وسيورتها، وفهم ظواهرها، وبالتالي المساهمة في تقوية وعي الفاعلين الاجتماعيين قدر الإمكان بكل ذلك والاستفادة منه في تنظيم شؤونهم. وتحسين وضعياتهم وفي هذا السياق انصب اهتمامنا بموضوع الاعتراف المهني وعلاقته بالكفاءة المهنية، في ظل وضعية أصبح فيها الاعتراف بالمؤهلات والخبرات التقنية والتعليمية دور اساسي في تنظيم العمل .

ان اهتمامنا بدراسة موضوع الاعتراف المهني لا سيما في القضايا المتعلقة بالتهميش والإقصاء وعدم الاحترام والتقدير، وبالتالي السعي لإظهار كيف يمكن تنظيم مجتمع مهني ما ، بحيث يتمتع كل فرد بالاعتراف الذي يستحقه. لذلك فان تفعيل عمل هذا التنظيم يرتبط بالكفاءة المهنية وبناء مهارات فنية إنسانية فكرية وقدرات ابداعية وتبني اساليب كفيلة لتجعل هذه المهارات والقدرات في سياقها التنظيمي حتى يمكننا الاعتراف بها، وفق منهجية علمية وعملية .

ان الحديث عن الكفاءة في سياق مبادئها وخصائصها يقودنا الى مقارنة دراسة الاعتراف المهني من ناحية سوسيوتنظيمية تهدف الى الكشف عن اثر الاعتراف في تحقيق الكفاءة المهنية .

وقد قمنا بدراسة هذا الموضوع من جانبه النظري الذي يتضمن خمسة فصول الفصل التمهيدي او المنهجي وفيه تم الإحاطة بالموضوع من جميع جوانبه انطلاقا من اشكالية الدراسة وفرضياتها وكذا مفاهيم الدراسة واهميتها واهدافها وصولا الى اسباب اختيارنا للموضوع اما الفصل الثاني فهو عبارة عن مجموعة من المقاربات النظرية المفسرة لكلا المتغيرين الاعتراف والكفاءة، والفصل الثالث فتناول المتغير المستقل على حدا أي الاعتراف المهني بدءا من تحديد مدلولاته المفاهيمية أسسه ومنطلقاته وبعض

طروحاته الفكرية وصولاً إلى أهميته وأهدافه، وعلاقته بالعمل والعدالة الاجتماعية. أما المتغير التابع الكفاءة المهنية فقد حاولت الدراسة فخصم معطيات الفصل الرابع تحديد الدلالة المفاهيمية الكفاءة المهنية، وكذا أهم مبادئها وخصائصها وتقييمها وقياسها، أما الفصل الرابع فتضمن دراسة تحليلية لبعض الدراسات السابقة، والمشابهة التي تم الاستعانة بها لدراسة الموضوع لتنتهي الدراسة بخاتمة عبارة خلاصة لما عرض.

قد تكون نهاية لبداية أعمال علمية أخرى في هذا المجال اتبعت بقائمة المصادر والمراجع المعتمدة وكذا جملة من الملاحق بحسب ما تطلبت منهجيتنا.

الفصل الأول: المقاربة

المنهجية للدراسة النظرية

### 1- الإشكالية :

منذ بداية الثورة الصناعية كانت التوقعات ترتبط أساسا بتحسين مجال الإنتاج ، ولم تبذل الجهود في المائتي سنة السابقة من الزمان للدفاع عن فكرة العمل المتحررة والإنسانية كما هي الحال اليوم ، إلا قليلا ، ويبدو أن التطورات في تنظيم العمل الصناعي وقطاع الخدمات قد سحبت البساط من تحت أي محاولة لتحسين نوعية العمل. حيث يكافح جزء متزايد من المجتمعات لمجرد الحصول على فرص عمل يمكن أن تضمن سبل العيش، ويعمل آخرون في ظل ظروف محررة من القيود التنظيمية جذريا لم تعد تتمتع بأي حماية قانونية. وبالتالي فإن الصراعات الاجتماعية الرامية إلى تحسين ظروف العمل في المجال الاقتصادي ، تجذب الفاعلين الاجتماعيين الى تبني مفاهيم جديدة تختلف إلى حد كبير عن المفاهيم التي كانت سائدة من قبل.... ان هو تحول من العقلانية الصماء الى عقلانية برؤية انسانية .... وعليه يمكن القول أن الإعتراف المهني يمثل واحدا من أهم أسس الفكر المعاصر في التنظيم والذي يتيح للعامل كإنسان فرصا للإبداع و يفتح امامه افاقا للإغناء الرأسمالي المادي و الاجتماعي معا .

و الإعتراف المهني معناه الإقرار بقيمة معينة لقدرات او خدمات قدمها فرد أو جماعة من خلال إظهار التقدير نحو الآخر... كما أنه يعبر على معنى الإنتاج الدائم والمتجدد لشيء ما بالتعاون أو بالإشتراك مع الآخر، ومن هنا اشتماله على حمولة فلسفية وسيكولوجية و أخلاقية و اجتماعية .

الإعتراف هو نتاج بناء اجتماعي يتطلب كفاءة من لدن الفرد المعترف به ، سيما حين يقوم الفرد بإنجاز عمل يتطابق مع الأهداف التي لها قيمة إجتماعية ... وعلى هذا الاساس طرحنا فرضنا العام القائل بانه : كلما توسعت دائرة الاعتراف المهني زادت تطلعات العاملين الى تحصيل الكفاءة المهنية .

كما تفرعت عنه الفرضيات الفرعية التالية :

- ✓ يؤثر الاعتراف بإمكانيات العامل على زيادة كفاءته المهنية.
- ✓ يؤثر الاعتراف بمجهودات العامل على زيادة كفاءته المهنية.
- ✓ يؤثر الاعتراف بإنجازات العامل على زيادة كفاءته المهنية.

## 2- أسباب إختيار الموضوع :

إن أسباب إختيار الموضوع والإهتمام به عديدة يمكن إجمالها في سببين:

- أسباب ذاتية:

- ✓ طبيعة التخصص وصلته بموضوع الدراسة.
- ✓ الشعور بأهمية الموضوع والسعي لإبراز العلاقة الموجودة بين الإعتراف المهني والكفاءة المهنية.
- ✓ الرغبة في إكتساب الخبرة من خلال الاحتكاك بأهل الإختصاص.
- ✓ قلة الأبحاث والدراسات في هذا المجال.
- ✓ الإهتمام الشخصي لصاحبة الدراسة بهذا النوع من المواضيع كون الموضوع يعالج قضايا تعاني منها المجتمعات، خاصة بعد تفشي وهيمنة الآلة مما استدعى إعادة نظر وتأسيس للإعتراف المهني بالكفاءة المهنية وضمان نوع من العدالة الإجتماعية و الأخلاقية داخل منظمة العمل.

- أسباب موضوعية:

- ✓ علمية أكاديمية تظهر بداية في الأهمية النظرية والمنهجية لمفهوم الإعتراف المهني علاقته بالكفاءة المهنية وكذلك دوره في التجديد في المسألة الإجتماعية عموما و تنظيم العمل خصوصا.
- ✓ فنظرية الإعتراف تشكل إمكانية لفتح الآفاق حول البحث بموضوع جديد بارز في إهتمامات الباحثين الإجتماعيين.

✓ كما أن الموضوع يبحث في طبيعة العلاقات الإجتماعية بين الأفراد والذوات و  
كذا سبل تحسين و توطيد هذه العلاقات داخل منظمة أو مؤسسة العمل بهدف  
تحقيق الأهداف المرجوة منها كون الدراسة تركز على بنية أو براديجم أخلاقي  
إجتماعي يهدف لتحسين علاقات الإنتاج داخل المنظمة.

### 3- أهمية الدراسة:

تعد المنظمة أداة حيوية في تقدم وتطور المجتمعات المعاصرة التي تقوم على  
العمل.

ويعتبر المورد البشري المحرك الرئيسي والفعال في هذه المنظمات بإعتباره من الأصول  
الثابتة والهامة لها التي يجب الاستثمار فيها وتطوير مهاراتها حتى تتمكن من بلوغ أهدافها  
ولأجل تحقيق ذلك أصبح من الضروري توجيه الاهتمام بالمورد البشري والعمل على  
تثمين القيمة الحقيقية لهذا المورد واستغلاله بالشكل الأمثل.

وإنطلاقا من هذه الحثيات جاءت الدراسة لموضوع الإعتراف المهني وعلاقته  
بالكفاءة المهنية كآلية سوسيو تنظيمية لتضمن علاقة الإعتراف المهني بالكفاءة المهنية،  
وبخاصة في علاقات التقدير الاجتماعي، فتتظيم العمل يرتبط إرتباطا كبيرا بالمعايير  
الأخلاقية التي تنظم نسق العمل والتقدير الإجتماعيين في الوقت نفسه ليؤديان دورا  
مركزيا في نسق الإعتراف و إبراز أهم العوامل و الآليات المساعدة في تنمية الكفاءة  
المهنية.

### 4- أهداف الدراسة:

يهدف موضوع الدراسة إلى تقديم نظرية الإعتراف وعلاقتها بالعمل ثم إلى  
علاقتها بتحقيق الكفاءة المهنية كإحدى نظريات المعاصرة المهمة التي من الممكن أن  
تستكشف وتعالج بعض حالات الإحتقار والإذلال التي يعاني منها الأفراد والجماعات  
داخل منظمات العمل.

- ✓ محاولة لوضع علاجات مناسبة لها.
- ✓ بغية الوصول إلى قراءات جديدة تواكب السيرورة التاريخية لتقدم الحاصل في المجتمعات العمل.
- ✓ معرفة مدى تحسن الكفاءة المهنية للعمل من خلال الاعتراف بهم مهنياً.
- ✓ إبراز الدور والقيمة الحقيقية للاعتراف المهني وعلاقته بالكفاءة المهنية.
- ✓ الكشف على آليات تدعيم وتنمية الكفاءة.
- ✓ الاعتراف المجتمعي والمطالب الجوهرية المرتبطة بهذا الربط الهيكلي بين العمل والاعتراف بالإشارة إلى تنظيم عالم العمل الحديث.
- ✓ يهدف إلى جعل أفق التحسين النوعي أكثر من مجرد طوباوية لتحقيق أهداف المنظمات

### 5- تحديد المفاهيم:

- نقصد بتحديد المفاهيم الكلمات المفتاحية المنتظمة في البحث واشكالية البحث. ويعرفها معن خليل عمر انها : الصورة الذهنية والادراكية المتشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة لأكثر من مؤشر واحد من واقع ميدان البحث<sup>1</sup>.
- ← الاعتراف المهني : يعتبر الاعتراف مكافأة رمزية في الجهد المبذول لإنجاز العمل، والاعتراف يظهر في جانبين اساسيين هما: العمل الفعلي المنجز والتفاني في انجاز هذا العمل .والاعتراف في جوهره هو فعل بسيط بدافع النوايا الحسنة اتجاه الاخرين وينبغي التعبير عن الاعتراف من خلال مجموعة من الطرق المتنوعة التي تغييرها باستمرار وتعديلها على اساس تفاوت شخصيات واحتياجات الافراد وانه ليس من الضروري استخدام كل اشكال الاعتراف ولكن ينبغي الحفاظ على التوازن فيما بينها، من اجل تلبية احتياجات كافة العاملين.

<sup>1</sup> علي غربي: تنمية الموارد البشرية منشورات جامعة منتوري قسنطينة. 2004. ص. 42.

ويعرف الاعتراف بأنه "ملاحظات بناءً وحقيقية تقوم على تقدير المورد البشري بإعتباره جدير بالتقدير والاحترام ويمتلك احتياجات وخبره فريدة"<sup>1</sup> ومنه فإن الاعتراف، رابط علائقي ينشئ بين شخصين أو أكثر ويعتبر الاعتراف العائد على الجهد وعلى الاستثمار لعمل الفرد وعلى النتائج التي يحققها.

← الكفاءة المهنية : تعرف الكفاءة المهنية بأنها مجموعة السلوكيات والقدرات والمهارات التي. والقدرات والمهارات التي يتحملها الفرد داخل التنظيم والتي يستطيع من خلال تنمية المنظمة وتطويرها. كما يمكن تعريف الكفاءة المهنية بأنها تلك الكفاءة، التي تحمل مبادرة مسؤولية فيما يخص الحالات المهنية في التوجهات كما في الاداء وهي مقدرة اجتماعية والتزام يأتي من الفرد عن طريق معرفة علمية وعملية معمقة.<sup>2</sup>

← رأس المال البشري : رأس المال البشري من الناحية الاصلاحية هو مفهوم اقتصادي وضع من طرف 'تيدور' و 'سشولت' ثم ضبط من طرف "جاري بيكر" يهدف الى تفسير النتائج الاقتصادية لتراكم المعارف والكفاءات من طرف الفرد او المنظمة.<sup>3</sup>

ويعرف رأس المال البشري على انه مجموعة من المعارف والمؤهلات

والكفاءات

والمميزات الخاصة والفردية التي تسهل خلق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية.

<sup>1</sup> consulted:23/06/2020.<http://cgsst.com>

<sup>2</sup> Montemolin(1984) intelligence de la tache élément d agrmentier conitive .édition Berne parmentier l éssentiel Dr formation p122

<sup>3</sup> مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ،عالم المكتب الحديث للنشر .الاردن.2002.



← الاغتراب: تعود الجذور الاولى لكلمة الاغتراب الى اصول لاتينية a linatre بمعنى تحويل شئ ما لملكية شخص اخر او الإنتزاع ، أو الإزالة ، وهذا الفعل مستمد بذور من فعل آخر هو aliems اي ينتمي الى شخص آخر ويتعلق به وهذا الفعل الآخر مستمد بصفة نهائية من لفظ alins الذي يعني الآخر سواء كاسم او كصفة.<sup>1</sup>

فظاهرة الاغتراب ليست بظاهرة حديثة أو معاصرة ،بل هي قديمة قدم

المجتمعات الإنسانية ومختلفة باختلاف الثقافات وعلى هذا الاساس لا نجد مفهوما موحد للاغتراب يتفق حوله كل الفلاسفة.<sup>2</sup>

← التشيؤ: مقولة تشيؤ اول من درسها الفيلسوف المجري غيورغ لوكاش في العشرينات من القرن الماضي في كتابه التاريخ والوعي الطبقي وقد كان يعني بتشيؤ تحول العلاقات الانسانية في ظل النظام الاقتصادي الرأسمالي ،الى اشياء جامدة وخاضعة لمنطق التبادل بصورة التي يتحول فيها البشر الى سلع او بضائع، بحيث يخضعون الى قوى او أشياء خارجة عن إرادتهم.<sup>3</sup>

## 6- صعوبات الدراسة:

وفي الآخر لاشك و أن الباحث في أي ميدان مهما كان مجاله إلا و واجهته صعوبات:

-تطرحها طبيعة الموضوع الذي هو بصدد البحث فيه وكذا العوامل المحيطة بظروف إنتاج البحث أو كليها و من بين أبرز الصعوبات التي واجهتنا و نحن ننجز هذا العمل.

<sup>1</sup> ريتشارد شاخت. الاغتراب. ترجمة كمال يوسف حسين. ط1. المؤسسة العربية لدراسات والنشر

بيروت. لبنان. 1980. ص122

<sup>2</sup> مرجع سابق ص 126

<sup>3</sup> اكسل هونيث. التشيؤ دراسة في نظرية الاعتراف ترجمة: كمال بومنيير. مؤسسة كنوز الحكمة. الجزائر. 2012. ص31

-صعوبة موضوع البحث في حد ذاته كونه موضوع معاصر وجديد، و قليل من المفكرين اشتغلوا عليه في الساحة العربية خاصة الجزائر لكلا المتغيرين.

الإعتراف المهني والكفاءة المهنية:

-قلة المراجع المترجمة إلى العربية في الموضوع ما استدعى منا أن نفهم ونعالج منطلقات و المفكرين الإجماعيين الأوائل نظرا لوجود علاقة فلسفية مع هذا الموضوع.

-غياب الدراسات الاجتماعية عن موضوع الدراسة لطالما أعتبر موضوع فلسفي

إجماعي وسياسي.

لدى اكثير من الباحثين

-قلة المصادر المترجمة إلى اللغة العربية كون جل المصادر باللغة الألمانية و

الإنجليزية و الفرنسية لكلا المتغيرين مما إستدعى منا الإستناد بالمعاجم و بشراح و

الإستعانة بأصحاب الدراسات السابقة المشابهة كالأستاذ الجزائري كمال بومنير و صاحب

الدراسة سابقة نظرية

الإعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر أنمار محمود المجيد.

-تعرض صاحب الدراسة لوعكة صحية مفاجأة مما إستدعى خضوعه لعملية جراحية

أخذت وقت طويل للشفاء، مما أثر على مجريات البحث والوقت لم يكن كافي للمزيد من

البحث.

الفصل الثاني: المقاربات

النظرية المفسرة لكل من

الاعتراف المهني والكفاءة

المهنية

### تمهيد:

لقد اضحى المورد البشري والتطور المعرفي هو الثورة الحقيقية وعنصر من عناصر الاستراتيجية المهمة واحد اسباب الرئيسية في تقدم وتطور التكنولوجي والاقتصادي فأصبحت علما واسع المجال له نظرياته ومبادئه البارزة والمهمة وعليه سنحاول في هذا الفصل التطرق الى اهم النظريات الفكرية التي اهتمت بتفسير الاعتراف المهني والكفاءة

1- النظريات المفسرة للاعتراف:

1- نظرية هرم الحاجات لماسلو:

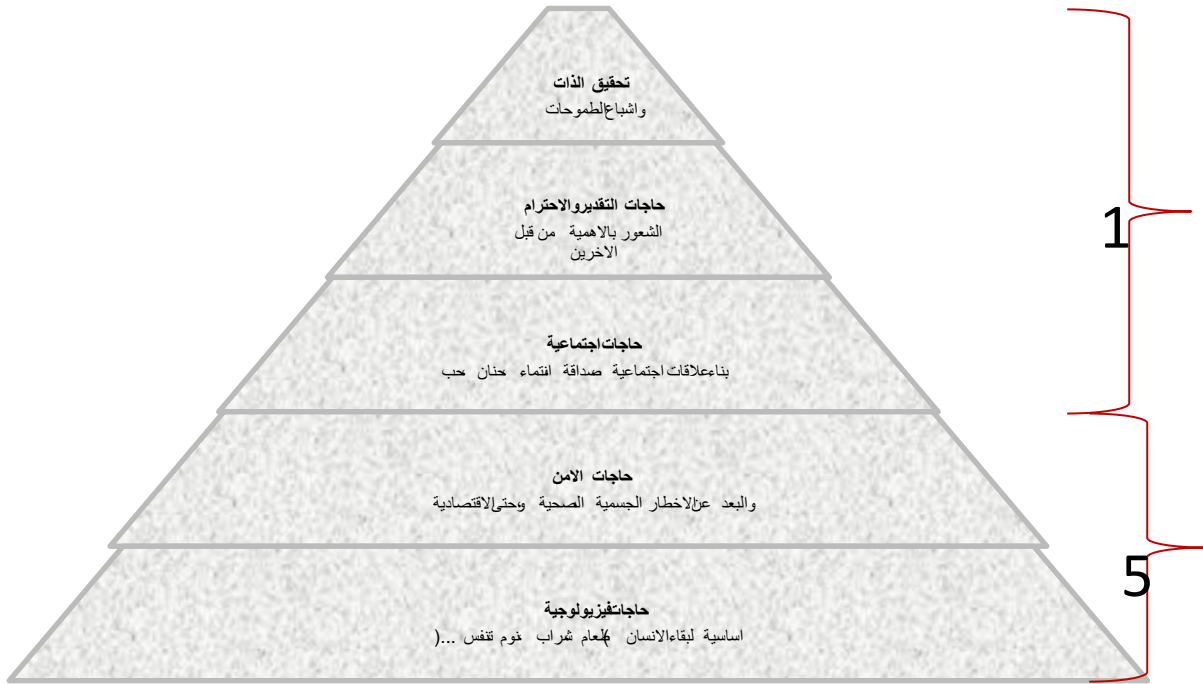
تعتبر نظرية هرم الحاجات Needs hierarchy theory التي وضعت من طرف ابراهام ماسلو Abraham Maslow (1712-1721) من أكثر نظريات الدافعية شهرة وانتشار ضمن التيار السلوكي. تقوم على مجموعة مبادئ تتعلق ب:

- ترتب الحاجات الفردية ترتيباً تصاعدياً حسب أولويتها.
- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر بدرجة كبيرة على سلوك الفرد وتدفعه للعمل.
- إن اشباع الحاجات يتم وفق هرمية الشكل، فيبدأ الفرد بأشباع الحاجات الفيزيولوجية ثم يتدرج نحو باقي الحاجات.

عرف ماسلو الحاجة بأنها "اختلال في حالة التوازن العضوي أو النفسي، نتيجة اختلال في ظروف التوازن القائمة مع المحيط" <sup>1</sup>. وقد صنف الحاجات الانسانية الى خمس مستويات اساسية، يعبر المستوى الاول عن الحاجات الدنيا، أما المستوى الثاني فيعبر عن الحاجات العليا الارتقائية. والشكل الموالي يوضح:

<sup>1</sup> سليم ابراهيم الحسني، السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية، مؤسسة الوراق عمان 2013 ص 09.

الشكل (1): هرم ماسلو للحاجات



تعتبر نظرية ماسلو من أهم النظريات التي يمكن للمدير أو المسؤول أن يستفيد منها في توجيه سلوك الاف ارد المرؤوسين وتحفيزهم نحو مزيد من الجودة في الاداء، انطلاقا من دراسة حاجاتهم ومساعدتهم في تلبيةها مستقبلا، غير أن تجزئة ماسلو للحاجات الفردية بهذا الشكل عرضه لكثير من النقد من منطلق أن حاجات الانسان تؤثر على سلوكه بشكل مجموعة متفاعلة ومتداخلة، وليس بشكل حاجات مستقلة عن بعضها، كما ان اسلوب اشباع الفرد لا يخضع لحتمية الحاجة الهرمية فحسب، بل يتدخل في الامر مستوى الطموح، البيئة التي يتواجد فيها الفرد، الموقف الذي يحيط به، والجماعة التي ينتمي اليها، والثقافة السائدة، كلها متغيرات تتحكم في اسلوب الاشباع، وتسمح للحاجة بإمكانية الظهور العلني، أم تؤجلها لوقت لاحق.

## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

### 2- نظرية سلم الحاجات لبورتر:

لقد أثر السياق المجتمعي لأمريكا فترة الرخاء الاقتصادي حقبة الستينات على التصور الفكري لتفسير دافعية السلوك عند بورتر، إذ يرى أن الحاجات الفيزيولوجية لا تشكل دافعا عند الفرد لأن اشباعها تتم بطريقة مضمونة من خلال حصول الفرد على دخل مادي مناسب وهو أمر بديهي حسب بورتر. لذلك حاول تجاوز الحاجات الفيزيولوجية أو التعبير عنها بطريقة مخالفة لما ذهب اليه ماسلو، في المقابل قام بإضافة الحاجة الى الاستقلالية. ويمكن عرض الشكل الموالي للتوضيح أكثر:

### الشكل (2): سلم الحاجات لبورتر



3- نظرية عدالة العائد لآدمز:

تتمحور نظرية آدمز للدافعية حول فكرة جوهرية مؤداها أن درجة شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من عائد مقابل ما يقدمه من عمل مقارنة بالآخرين تعتبر هي المحدد لدافعية الفرد للقيام بسلوك معين<sup>1</sup>.

وتتطلق هذه النظرية من فرضية مؤداها أن الفرد غالبا ما يقوم بإجراء عملية مقارنة تتم عبر مستويين اساسيين هما:

- المستوى الذاتي:

يلجأ الفرد الى مقارنة بين ما يقدمه كمدخلات لأداء مهمته في العمل، وتتعلق هذه المدخلات بمجهودات الفرد، خبرته، تركيزه، ساعات العمل، شهادته، كفاءته، وما يحصل عليه من مخرجات أو عوائد تتعلق اساسا بالراتب، مكافآت، شهادات تقدير، حوافز وغيرها. وبقدر ما تكون هذه الحوافز تتوافق مع حجم المدخلات والجهد المبذول، فإن مستويات الدافعية ستزيد وتلزم الفرد نحو مزيد من الاداء في العمل، لأنه يحسن الجهد يثمن بشكل موضوعي بعيد عن أي شكل للاستغلال.

- المستوى الخارجي:

يعبر هذا المستوى عن شكل المقارنة الخارجية التي تتم بين الفرد أو العامل - باعتباره طرف أول في المقارنة- وتحديدًا بين ما يقدمه ويحصل عليه، وبين الطرف الثاني الذي يعبر عن بقية الافراد وما يقدمونه من مجهود للالتزام بأعباء العمل، وما يحصلون عليه من منافع. وتنتهي عملية المقارنة في اغلب الحالات بالنتائج التالية:

✓ تساوي معدلات الفرد مع معدلات بقية زملاء ← الشعور بالعدالة والرضا.

<sup>1</sup> علي عبد الهادي مسلم وراوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص551.



## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

✓ عدم تساوي بين معدلات الفرد وبقية الاعضاء ← شعور الفرد بالتوتر، عدم رضا، ومن تم تخلق لديه الرغبة (الدافعية) للقيام بسلوك معين يضع حدا لهذه الحالة من التوتر. وتفترض النظرية

✓ ان شعور الفرد بعدم العدالة يمكن ان يؤدي به الى القيام بأحد التصرفات التالية<sup>1</sup>:

- تغيير في مستوى مدخلاته مثلا تقليل كمية الجهد المبذول في العمل.

- تغيير في قيمة المخرجات مثلا طلب زيادة الراتب وتخصيص مكافآت أكبر.

- تغيير صورة الذات ( الآن ادركت انني ابذل مجهود اكثر مما يبذله الاخرين).

- تغيير الصورة الذهنية عن الاخرين (أن ما يبذله الآخر من جهد اقل مما كنت اعتقد).

- تغيير الطرف الآخر في المقارنة (قد لا اكون أفضل من س ولكنني في وضع افضل من ص).

- تغيير الوظيفة (ترك العمل والبحث عن عمل آخر يمنحه الاحساس بالعدالة).

وتبقى فروض هذه النظرية تحظى بالتأييد النسبي مع بعض التحفظات، فبعض الافراد لا يهتمون بعملية المقارنة في الاساس، وبعضهم لا ينظرون الى العدالة من خلال حجم العوائد وما يمكن أن تحققه من مشاعر الرضا عن العمل، ولكن ينظرون الى عدالة اجراءات أو معايير منح العوائد والتي يكون لها تأثير على مشاعر الالتزام في العمل والثقة في الرؤساء.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص 556- 555.

### 4- نظرية التوقع ل فروم:

يستند جوهر نظرية التوقع لفيكتور فروم Vroom الى ان دافعية الفرد وميله للقيام بسلوك معين يعتمد على عنصرين اساسيين، أولهما قوة التوقع بأن هذا السلوك سينتج عنه الحصول على بعض المنافع، وستتبعه نتائج معينة، أما العنصر الثاني فيتعلق برغبة الفرد وتعلقه بتلك النتائج والحوافز، ثم مدى توافقها مع حاجات واهداف الفرد، وقوة جاذبيتها في استمالة سلوك الفرد، لأنه كلما ازدادت درجة اتفاق الحافز المتوقع مع حاجات الفرد زادت الدافعية للقيام بالسلوك. معنى ذلك أن توفر الدافعية العالية لدى الفرد لإنجاز عمل مرهون بإدراكه للنتائج المترتبة، ثم تقديره مدى مساهمة هذه النتائج والمكافآت في اشباع حاجاته الفردية، وتحقيق اهدافه الشخصية، وتطلعاته الفردية، " ففي أي موقف من المواقف يجد الفرد نفسه يمتلك مجموعة من التفضيلات قياسا بالنتائج المتوقعة للخروج من هذا الموقف، والتفضيل هنا يعكس درجة وقوة العلاقة بين رغبة الفرد واتجاهه نحو الغاية المقصودة"<sup>1</sup> تفترض نظرية التوقع أن دافعية الفرد محصلة لتفاعل ثلاث عناصر اساسية هي:

1- التوقع: يعبر عن تفكير واعي من قبل الفرد حول احتمال أن ما سيؤديه من جهد سيحقق له النجاح بالوصول الى مستوى عال من الانجاز.

2- الوسيلة أو الاداء: يعتبر الانجاز وهو المستوى الاول للتوقع وسيلة لتحقيق التوقع الثاني وهو المكافأة.

3- جاذبية الحوافز أو المكافأة: تعبر عن قوة الحوافز المتوقعة في تحقيق المنفعة أو الهدف الذي يطمح اليه الفرد ومستوى الانجاز المرتقب الوصول اليه، ومهم جدا أن تتسم هذه الحوافز بالتنوع الذي يتوافق مع التنوع في حاجات ورغبات الفرد.

فالدافعية ركن اساسي، ولكنه غير كاف لتحقيق الاداء الوظيفي، لأنه يتوقف على حصيلة ما يمتلكه الفرد من قدرات، ومهارات، بالإضافة الى قوة ادراكه لما هو متوقع منه، فإذا اعتقد الفرد أن الجهد الذي سيبدله سيحقق الاداء المطلوب منه وسيحظى بتقييم ايجابي

<sup>1</sup> شوقي ناجي جواد: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار الحامد، ط 5، عمان، 1858، ص 581.

## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

من طرف المسؤولين في المنظمة، وسيقع تثمين جهده بحوافز ومكافآت تكون لها قيمة عالية بالنسبة له، وتتفق مع اشباعه لحاجاته، فإنه سيكون اكثر استعداد لبذل هذا الجهد، وتزداد مستويات الدافعية لديه طالما انه يرى أن معايير تقييم الاداء معيارية وعادلة.

### 2- النظريات للكفاءة المهنية :

#### 1- نظرية لبناء الكفاءة الفكرية لكل ماكلياند

تفترض نظرية أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الفرد والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع وينعكس ذلك عمليا على كل الأفراد من هذه الفئة لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي يتوفر فيها درجة من التحدي، ويمكن قياس أثرها وبالتالي تزويد من يقومون بها بمعلومات عن انجازاتهم<sup>(1)</sup>

حيث استخدم أساليب تنبؤ لتديد سمات الأفراد الذين لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح، دون اعتبار إلى المردود المادي ما لم ينظر إلى المردود المادي على أنه مؤشر للنجاح.

-لأن هذه الفئة من الأفراد مهتمة نفسيا بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بمهام صعبة وتحمل المسؤوليات الشخصية من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، والرغبة في الحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به أعمال، كذلك يضعون لهم أهداف يغلب عليها الصعوبة ويعملون بجد واجتهاد ولديهم القدرة على قضاء وقت طويل في العمل ومحاولة اكتشاف البيئة من حيث وجود فرص للقيام بأعمال وتحديات مثيرة.

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي، في منظمات الاعمال. ط5. دار وائل

## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

فهذه الفئة من الأفراد ترى في الإلتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق ويميلون إلى العمل الذي يشعرون بأن فيه تحدياً لمهاراتهم وقدراتهم.<sup>1</sup>

### 2- نظرية الابتكار والإبداع لوليام جوردن:

إعتبر وليام جوردن أن للإبداع مفهوم يجب تطويره حيث أنه من الأوائل الذين ساهموا في تطوير المفهوم المعاصر وأن الحديث عن الكفاءة الفكرية هو الحديث عن قدرة الفئات الفاعلة على تضمين الأصالة والمرونة الفكرية بل القدرة على إيجاد حلول خلاقة للمشكلات العلمية، وهذا ما يستدعي البحث عن أهم المحكات والمقومات الكافية لترسيخ معالم الكفاءة الفكرية، وهذا ما أشارت إليه تحليلات جوردن:

"حيث تطرق للطريقة التي يمكن من خلالها فهم ومراقبة المظاهر اللامنطقية عن الوعي من خلال إبتكاره طريقة التعاون الذهني كل المشكلات مما ساهم في تطوير المفهوم المعاصر للإبداع والنشاط المجازي والقياس بخصوص الإبداع الذي وضعها ليتم حل المشكلات بطريقة إبداعية"

-وقد ابتكر جوردن تصورات بناء نحو الكفاءة الفكرية كأداء مهام ذات تحدي الذي يحققه الفرد في عمله.

فأغلب الموظفين والعاملين في اليابان يعينون في وظائفهم مدى العمل، كما أن مرتباتهم الشهرية تعطى على أساس سنين الخبرة وعندما يدخل الوظيفة يشعر بأنه باق فيها إلى آخر حياته العملية، ولهذه الحالة الإدارية تأثير على عمله وحياته داخل المؤسسة فهي تزيل عنه مخاوف البطالة وتخزين تجربته في الميدان الذي يعمل فيه<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رواية محمد حسن : السلوك التنظيمي المعاصر. ط1. دار الجامعة. الاسكندرية. مصر. 2004. ص 122 \_ محمد قاسم

القيروتي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي .في منظمات الاعمال. ط5. دار وائل .الاردن. 2009. ص65

<sup>2</sup> الظاهر \_محمد القاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم. ط3. دار وائل .الاردن. 2008. ص85

### 3- نظرية بناء الكفاءة الإنسانية

لقد ساهمت منطلقات إلتون مايو في بناء ثقافة الكفاءة الإنسانية من خلال التركيز على الجانب الإنساني وإعتبر الفرد هو أساس المنظمة وكيفية إرضائه من أجل الوصول إلى أكبر قدر من الإنتاجية وأثبت ذلك من خلال الأرقام العالية في الإنتاج<sup>1</sup> ومن خلال البحوث العلمية والدراسات التي أجراها في مصانع هوثورت خلال الفترة (1923 – 1930)

والتي استهدفت تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج

وتعد دراسة إلتون مايو في مصانع جنرال إلكترريك هي البذرة الأولى لهذه الدراسة ومنطلق أبحاث العديد من الباحثون الذين أسهموا بأعمالهم ونظرياتهم بضرورة أنسنة بيئة العمل.

مما أدى إلى تبني العديد من المنظمات والإدارات هذه التوجيهات عند رسم سياستها، فالرغبة القلبية لزيادة الإنتاج هو ذلك الإستعداد الطبيعي والمكتسب الذي يدفع الفرد إلى الإقبال بحماس على مشاركة زملائه في نشاطهم ومن ثم فهو يتعلق بشعور الأفراد بعضهم نحو بعض، وشعورهم نحو رؤسائهم ومرؤوسيهم ونحو المجتمع الذي يعملون فيه.<sup>2</sup>

### 4- نظرية شيبستر بيرناند:

إنطلق شيبستر بيرناند في تحليلاته التنظيمية من خلال النسق التعاوني من نقطة محورية هي أهمية الجوانب الاجتماعية والنفسية لأي تنظيم إداري فقد أكد على ضرورة النظر للتنظيم على أنه كيان تعاوني لا يعتمد فقط على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيس في إصدار الأوامر، بل على رغبة المرؤوسين في قبول قيادته والتعاون معه.

<sup>1</sup> رضوان شفيق السلوكية والادارة، الاصدار الثانية. المؤسسة الجامعية للدراسات. بيروت. لبنان. 2002. ص 147

<sup>2</sup> رضوان شفيق السلوكية والادارة. الاصدار الثانية. المؤسسة الجامعية للدراسات. بيروت. لبنان. 2002. ص 147.

## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

وأن يحرص قائد الفريق على تسهيل عملية الاتصالات وتحفيز المرؤوسين بمختلف الطرق وخاصة الحوافز المعنوية لبذل أقصى طاقتهم.<sup>1</sup>

حيث اعتبر المنظمة نظام إجتماعي يتطلب نجاحه درجاته عالية من التعاون من قبل القيادات الإدارية مع العاملين وذلك لأن أي تنظيم يتشكل من جماعات بشرية تتعاون فيما بينها من أجل تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة والعاملين مما يؤدي إلى الانضباط من قبل العاملين والولاء وحب العمل.

فقد دعى شايستر بيرناند إلى ضرورة تنمية شعور الارتباط بالمنظمة لدى العاملين عن طريق مشاركتهم في وضع بعض القرارات ومناقشة أهداف المنظمة وفسح المجال لهم تعبير عن حاجاتهم النفسية والاجتماعية.<sup>2</sup>

### 5- نظرية بناء الكفاءة الفنية

الكفاءة الفنية هي بعد مشكل لسلوك الكفاءة المهنية تترجم واقعا في المعارف المتخصصة التي تمكن من أداء العمليات اللازمة كمهارة إتخاذ القرارات التي يرتبط بناءها بطبيعة الإنسان السلطوية، ومدى قدرتها على فرض أو كبح منطلقات اللامركزية، وهذا يتمشى والمنطلقات التaylorية التي ترى أن الكفاءة محددا على أداء حركات معينة بل مقدار محدد من الإنتاج، وهذا أشار إليه تحليلات تايلور "العاملين في المستويات الدنيا من التنظيم الإداري يفتقدون إلى المقدرة على التوجيه الذاتي في عملهم، لذا فهم بحاجة دائمة إلى الرقابة إنطلاقا من هذا تم فصل النشاطات بين المخطط والمنفذ وبالتالي تكون العملية الاتصالية محصورة فقط في إصدار الأوامر والتعليمات العفوية وما على المستويات الدنيا إلى التنفيذ.

ولقد لخص تايلور منهجه الإداري المقترح في عدة مبادئ هامة منها: إحلال الطريقة العلمية محل الطريقة التقليدية وذلك في تحديد عناصر العمل بحيث يتم الإعتماد

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي. في منظمات الاعمال. ط5. دار وائل

الاردن. 2009. ص85

<sup>2</sup> لوكنيا الهاشمي: السلوك التنظيمي. ط2. دار الهدى الجزائر 2006. ص96

## الفصل الثاني – المقاربات النظرية المفسرة لكل من للاعتراف والكفاءة

على ملاحظة وتصنيف وتحليل الأنشطة ثم تبسيط الأنشطة من حيث الحركات المطلوبة ثم تعميمها لدى جميع العاملين بدل الإعتماد على التجربة والخطأ المستعملين في الطريقة العشوائية كذلك الإختيار العلمي الدقيق للأفراد على أساس المهارة الملائمة لطبيعة العمل بدل الإعتماد على التجربة والخطأ المستعملين في الطريقة العشوائية كذلك الإختيار العلمي الدقيق للأفراد على أساس المهارة.

على أساس المهارة الملائمة لطبيعة العمل بدل من الجهود الإجتهدية كما أكد على ضرورة تنمية وتدريب الأفراد، وذلك على أسس علمية. والتقسيم العادل للمسؤولية بين الأفراد والعمال بحيث يتولى الرؤساء مسؤولية التخطيط والتنظيم بينما يتولى العمال مسؤولية التنفيذ<sup>1</sup>

لأن العلم يستطيع أن يحدد دائماً أسرع وأفضل الطرق لإنجاز العمل وتحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الهادي مسلم روية حسن، السلوك والتطور التنظيمي دار التعليم الجامعي، الإسكندرية مصر

2015ص551

<sup>2</sup> طلعت إبراهيم لطفى:2007، ص96

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لبعض نظريات المفسرة للاعتراف المهني والكفاءة اتضح لنا تعدد الاتجاهات والرؤى حول المتغيرين حسب. اتجاه وميول دراسة كل باحث.



الفصل الثالث:

الاعتراف المهني

**تمهيد:**

يعد مفهوم الاعتراف من المفاهيم التي تتعدد فيه المعاني بين معنى القبول والتصديق، والاعتراف بالذنب، والمعنى الذي يراد منه التعرف على الآخر.

ولكن ما هو مهم في هذه الدراسة هو المعنى الذي يدل عليه من حيث ارتباطه بالعمل وما يمثله من احترام وتقدير الآخر كاعتراف مهني. وفي هذا الفصل من الدراسة سوف نحاول الوقوف على مفهوم الاعتراف المهني واهم الطروحات الفكرية المقاربة لعلاقة الاعتراف بالعمل وكذا اهميته وأهدافه

1- مفهوم الاعتراف المهني:

- تعريف الاعتراف المهني:

إن اللغة العربية غنية بالمعاني المقاربة لمعنى الإعراف ومنها:

إعترف بـ: يعترف اعترافاً، أي معترف، والمفعول معترف إليه.<sup>1</sup>

يفيد معجم لسان العرب لابن منظور أن الإعراف يعني المعرفة والعلم، كما يحيل إلى

الفعل "عرف" ومنه اشتق الفعل اعترف، يقول أبو ذؤيب يحف سحاباً: <sup>2</sup>

مرته النعامي فلم يعترف      خلاف النعامي من الشام ريحا

كما يفيد التعرف على الشيء كالقول: رجل عروف بمعنى: (لا ينكر أحداً رآه مرة) ويفيد

التعيين في حالة: (عرفته بزيد فإنه يريد عرفته بهذه العلامة وأوضحته به)

كما يفيد السؤال: اعترف القوم وقيل سألهم عن خبر ليعرفه، على أن ما هو مهم

من معاني الاعتراف في اللغة ذلك المعنى الذي يفيد الإذلال والانقياد وذلك في قولهم:

(اعترف فلان)، إذ ذل وانقاد.

وإذا كان المعنى التعرف والمعرفة من مشمولات فعل اعترف وبخاصة اقتران الاعتراف

بالإذلال الذي يتناسب وفلسفة الاعتراف بما هي تعبير عن حالات الإذلال والاحتقار التي

يعمل الاعتراف من حيث هو عدل على الحد منها أو رفعها ومنعها وتغييرها.<sup>3</sup>

ومما يجب أن يكون منا على بال اتصال الاعتراف بالمعروف وهو ما يجعل

الاعتراف مرتبطاً بمبدأ "الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر" ولا نبالغ إذا قلنا إن المعنى

من أهم المعاني في اللغة العربية وذلك لأنه يدخلنا في أهم وظيفة من وظائف الاعتراف

ألا وهي وظيفة النقد والفاعلية والمقاومة ورفض اللامبالاة والحياد السلبي.

<sup>1</sup> أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، م1، ط1، عالم الكتاب، القاهرة، 2008، ص 1484

<sup>2</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، ص ص 2897-2899.

<sup>3</sup> الزاوي بغورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل، ط1، دار طليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2012، ص

إن مفهوم الاعتراف ليس حديثاً كما يرى البعض بل هو مفهوم قديم قد ظهر في أعمال كل من التون مايو وماسلو، فهو يتواجد ضمن المستوى الثالث من سلم الحاجات لماسلو، والمتمثلة في الحاجات الاجتماعية، فكل إنسان بحاجة إلى الاعتراف والشكر من قبل غيره على ما يقدمه ويقوم به من أعمال، وهي غريزة طبيعية في الإنسان، وإذا لم يلقى ذلك فإنه يؤثر سلباً على قضيته وبالتالي لا إرادياً سيؤثر على عمله.

ويعتبر الاعتراف وسيلة لإظهار قيمة الموارد البشرية داخل المؤسسة ويتم الإعراب عنه في العلاقات الإنسانية، ويمارس يوماً بصفة منظمة أو غير منتظمة وهو عنصر أساسي في وسط العمل بنونه يكون هناك فجوة في العلاقات الإنسانية بين أفراد المؤسسة، كما أنه وسيلة لجعل أماكن العمل أكثر إنسانية لتحفيز الموارد البشرية، ويمكن للاعتراف أن يكون كخطاب كلام أو كتابة تقارير، مادي أو معنوي.....الخ.

ويعرف بأنه: "الحكم الصادر بشأن مساهمات المورد البشري، سواء فيما يتعلق بالعملية الإنتاجية والاستثمارات الشخصية فيه أو فيما يتعلق بالتزامه به، كما يتعلق بتقييم النتائج وتسلية الضوء عليها، وباختصار فإنه يركز على مساهمات المورد البشري الفريدة من نوعها من أجل تطوير خبراته وتجاربه المهنية.<sup>1</sup>

إن الاعتراف يمارس بشكل يومي وبصفة منتظمة ودقيقة، ويعبر عنه بشكل رسمي أو غير رسمي، فردي أو جماعي، خاص أو عام، مالي أو غير مالي، من وجهة نظر الشخص الذي يستحقه، وأخيراً الاعتراف له قيمة رمزية (عاطفية) أو عملية (مادية).<sup>2</sup>

والاعتراف هو العائد على الجهد المستثمر من قبل المورد البشري في عمله وعلى النتائج التي يحققها، وهو وجود صلة بين شخصين أو أكثر، وللإعتراف تأثير على الالتزام الوظيفي، والاعتراف لا يكون من باب المجاملة لأنه إذا كان كذلك يصبح لا

<sup>1</sup> Idem

<sup>2</sup> et autres, La reconnaissance au travail une pratique riche de sens Le Jean Pierre BrunoCentre d'expertise en gestion des ressources humaines Québec, Octobre 2002, p 20

معنى له، وهو يسمح للفرد العامل بكسب احترام الآخرين والثقة بالنفس واحترام الذات كذلك.<sup>1</sup>

وبصفة عامة يمكن اعتبار الاعتراف بأنه: الحكم على مساهمة الفرد العامل من حيث سير العمل وكذلك التفاني والدافع للعمل، كما ينطوي على تقييم نتائج العمل والاعتراف بها، باختصار هو البحث عن المساهمة الفريدة للفرد العامل ومنحه القيمة التي يستحقها.

وفيما يلي نبين الفرق بين الاعتراف وبعض المصطلحات المشابهة وذلك من أجل تحديد مفهوم الاعتراف بوضوح:<sup>2</sup>

- الاعتراف: رابط اجتماعي يربط إنسان بمؤسسة، العامل ينظر إليه ككائن انساني يفكر وله كرامة.

- الاعتراف: رابط علائقي ينشئ بين شخصين أو أكثر، ويعتبر الاعتراف العائد على

الجهد، وعلى الاستثمار لعمل الفرد وعلى النتائج التي يحققها.

- المكافأة: تبادل رسمي، محايد ونزيه، بل في الواقع هو عربون تقدير يأخذ شكل نقدي أو مادي، وهذا التبادل مشروط بالنتائج.

- الراتب: العلامة على الاهتمام الأكثر رسمية: وهو مكافأة نقدية منتظمة.

<sup>1</sup> Boye Viad Marylène, La reconnaissance au travail : de la connaissance à la valorisation. \*\* du personnel par le cadre de santé. Mémoire Diplome Cadre de Santé, Institut de Formation Centre Psychothérapique Des Cadres de Santé de Nancy, Promotion 2008/20009, p 31.

<sup>2</sup> consulté le : 23/06/2020. <http://www.cgsst.com>

## 2- المفاهيم الضمنية للاعتراف:

أولاً: المفاهيم الضمنية للاعتراف:

تتعدد المفاهيم الضمنية للاعتراف بتعدد دلالاته، من هنا سنحاول التركيز على أهم المفاهيم الضمنية التي جاءت في أطروحات الاعتراف.

### 1- الإحترام:

يصف هونيت الاحترام بحسب هربرت ميد "بأنه الموقف الإيجابي الذي يمكن أن يتخذه الشخص تجاه نفسه والآخرين عندما تعترف به الجماعة كشخص صغير وله صفات خاصة.<sup>1</sup>

وعليه فالاحترام هو شعور خاص يتضمن الاعتراف بما للأشخاص الآخرين من قيمة أخلاقية، لذلك يعده الامتناع عن التفريط ما يجب القيام به من حق قانوني اتجاه الأشخاص للآخرين، كما نقول الاحترام الإنساني واحترام الحريات واحترام الحقوق واحترام الحقيقة...<sup>2</sup>

وقد جاء بأن الاحترام هو اعتراف الجماعة بحقوق الفرد، وهو ميزة تتميز بها المجتمعات المدنية الحديثة<sup>3</sup> وعلى حد تعبير "كانت" بأن الاحترام هو دين لا بد من تأديته إلى من يستحقه والإنسانية المتمثلة في الشخص يجب أن تكون مقدسة.

إن هذا التقارب الذي يغلب عليه الطابع الأخلاقي بين الاحترام والاعتراف يبين مدى المفهومين لمعالجة الجوانب غير الأخلاقية في المجتمع.

<sup>1</sup> أكسل هونيت، الصراع من أجل الاعتراف، مصدر سبق ذكره، ص 146.

<sup>2</sup> جميل صليبيبا، المعجم الفلسفي، م1، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1982، ص 41.

<sup>3</sup> مهند مصطفى، سياسة الاعتراف والحرية، مجلة تبين للدراسات الفكرية والثقافية، العدد 17، صيف 2014، المركز العربي للأبحاث والدراسات، الدوحة، قطر، ص83.

2- التقدير:

يرتبط مفهوم التقدير بالقيمة الاجتماعية التي ينالها الفرد والمجموعة من الآخرين، وعلى سبيل المثال التقدير الذي يناله العامل في مؤسسات العمل نظرا للمؤهلات والقدرات والكفاءة في تأدية واجباته وما لهذا التقدير من تعبير رمزي أو عادي أو كليهما.<sup>1</sup>

فإن التقدير هو الحكم على قيمة الشيء لا وجوده، أي بيان قيمة الحق والخير والمنفعة، أو هو وصف لما يجب أن يكون وليس لما هو كائن بالفعل.<sup>2</sup>

وفي معنى التقدير بأنه " عمل ذهني ينصب في بيان قيمة فكرة أو شيء يصحبه دائما حكم على مبلغ وصول الفكرة أو الشيء إلى درجة من الكمال في الخير والجمال والحق.<sup>3</sup>

كما يروي أحد الباحثين بأن التقدير هو الاعتراف بمساهمة الفرد أو الجماعة في إنجاز أهداف المجتمع الجماعية.

وبهذا الشكل يمكن ملاحظة التقارب بين الاعتراف والتقدير، إلا أن هذا التقارب لا يستمر طويلا لأن مفهوم التقدير يهتم أكثر في المؤهلات والقدرات التي تميز الشخص عن الآخر، أي أنه مفهوم يغلب عليه الطابع المادي، بينما الاعتراف وكما اتضح يغلب عليه الطابع الثقافي الرمزي إذ يهتم بثقافة الآخر المختلف.

3- الكرامة:

يقصد بالكرامة هو إنصاف الإنسان في عين نفسه وعين الآخرين، وبما يليق به من فضائل التي تجعله أهلا للاحترام والتقدير.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جميل صليبيبا، مصدر سبق ذكره، ص 41.

<sup>2</sup> كمال بو منير اكسل هونيث فيلسوف الاعتراف. ط1. منتدى المعارف .بيروت 2015 ص 62

<sup>3</sup> جميل صليبيبا، مصدر سبق ذكره، ص 324.

<sup>4</sup> اكسل هونيث: الصراع من أجل الاعتراف القواعد الأخلاقية للمأزم الاجتماعية. ترجمة (جورج كتورة) ط1 المكتبة

الشرقية بيروت 2015

وتعد الكرامة أحد المبادئ الأخلاقية التي بني عليها أكسل هونيث فلسفته في المذهب الأخلاقي، وذلك لأن غاية إرادة الإنسان احترام الآخر- أي احترام الإنسان من حيث هو إنسان.

وهذا يوجب العمل بالقاعدة التالية "إذا أردت أن تعمل فلتكن قاعدة عملك اتخاذ الإنسانية في شخصك وفي شخص الآخرين غاية لا واسطة.<sup>1</sup> وعليه فالكرامة هي معاملة الإنسان على أنه غاية لا وسيلة، وكرامته فوق كل اعتبار.<sup>2</sup>

### 3- أسس ومنطلقات الاعتراف :

مع تطور مطلب العدالة الاجتماعية في العالم المعاصر اكتسب مفهوم الاعتراف أهمية كبرى في حياة الأفراد والجماعات، بحيث أصبح مقولة مركزية في السياسة والقانون والفلسفة.

وباعتبار اعتراف براديجم نموذجاً إرشادياً قديماً للعدالة التوزيعية، وبشكل خاص أصبح الصراع من أجل الاعتراف هو براديجم الصراعات السياسية والاجتماعية منذ أواخر القرن العشرين.

ولم يعد رد أصل الصراعات إلى السلطة والاقتصاد وإنما صار يرد إلى التجارب الأخلاقية التي تجعل الاعتراف من الانتصارات المتأصلة في الأفراد والجماعات.

- يقول هيجل " لكنني لا أستطيع أن أعرف ما إذا كانت كليتي (Totality) من حيث هي كذلك كلية فرد من خلال وعي آخر وهي تماماً كلية موجودة في ذاتها، كما لا يمكنني أن أعرف أيضاً ما إذا كانت كليتي معترفاً بها ومحترمة إلا من خلال ما يظهر أمامي من تصرفات الآخر بالنسبة إليها، وفي الوقت الذي يجب أن يظهر لي الآخر أيضاً ككلية بالنسبة إلي، كان من اللازم أن أظهر له ككلية أيضاً"

<sup>1</sup> consulté le : 23/06/2020. <http://www.cgsst.com>

<sup>2</sup> جميل صليبيبا، مصدر سبق ذكره، مجلد 2 ص 227



لقد استند هونيث إلى فلسفة هيغل الشاب (La june Hegel) في تأسيس نظرية الاعتراف ولكن بالابتعاد عن طابعها وعن مقولاتها الميتافيزيقية والأنطولوجية.

وعليه وجد هونيث تربة خصبة من خلال الخطاب الهيجلي خاصة تلك الظواهر الملامسة للمجتمع والطبيعة الإنسانية، لعل أبرزها الحق الهيجلي والجدل وكذا الاغتراب هذا الأخير الذي أعطاه هيغل تحليلاً وافياً بالبحث في أسباب الاغتراب وأشكاله.

وهي علاقات اجتماعية بين ذوات تسعى لتحقيق الاعتراف المتبادل وهذا على النقيض الفلسفي الغربي السابق لفيكيا هيغل.

وهنا أقصد التفكير السياسي والأخلاقي عند كل من فيكيا فيلي وهوبز وهو تقليد قائم على فكرة صراع المستميت والحرب الضروس بين البشر والبحث المستمر عن الوسائل الأنجع لإشباع رغباتهم وحاجاتهم داخل ما يسمى الصراع من أجل البقاء، (وهو صراع تتناقض فيه الرغبات).

وصراع الإرادات حيث كان كل إنسان يسعى لتحقيق رغباته على نحو أناني حفاظاً على نفسه إذ أصبح كل إنسان ذئب لأخيه الإنسان والكل يخاف من الكل، وأنه لم يكن للإنسان إلا أن يحارب باستمرار أو يمكث خائفاً من عدوان الآخرين.

وبذلك امتازت حالة الطبيعة حسب هوبز بأنها كانت فقيرة شاقة شبه متوحشة ومحدودة، ومن فكر ميكافيلي وهوبز أخذ هيغل فكرة صراع الاجتماعي، القائم بين البشر حيث طوره هيغل من طابع العام الشامل القائم بين الجماعات من أجل الحفاظ على الذوات والأفراد إلى جملة من البواعد والدوافع الأخلاقية.<sup>1</sup>

ومنه تجلى التأثير على الجيل الأول الذي ينقسم إلى قسمين أحدهما أثر عليه ماركس. من خلال القراءة الماركسية للتصانيف الهيجلية. والقسم الثاني أو التأثير الثاني بدأ مع هابرماس من خلال امتزاج فكر هيغل مع فكر نيتشه وذلك الغموض حول الدين والأسطورة أمام الحداثة الغربية.

<sup>1</sup> مصدر نفسه ذكر سابقاً ص 227

وهنا طرحت عدة إشكالات لها مداليل إنسانية واجتماعية حول نهاية الحضارة الغربية أو مزاج التشاؤم الذي كان غالبا بشدة والإجابة بطبيعة الحال جاءت من عند مؤسسي مدرسة فرانكفورت الاوائل من ماركيوز وكذا هوكهايمر وأدرنو وكذا فروم.

فبات على عاتق هؤلاء التخلي على فلسفة التاريخية الماركسية أو مخالبا ماركسن والتوجه نحو رؤية أكثر وضوحا وتواضعا لدراسة التاريخ والتقدم والمستقبل وهي كلها معارف ورثت عن هيجل وماركس، إذ وجد المتقف نفسه في القرن 19م اتجاهاها في موقف سماه هبرماس "بمعارف التحرير"<sup>1</sup>

إذن التحرير هو خيار إنساني أو آلية مخلصمة من القوى المؤسسة والبيئية التي تحد من خيارات الإنسان ولعل كتاب جدل التنوير هو خير دليل في هذا المجال الذي اشترك في تأليفه الفيلسوفان الألمانيان ثيودور أدورنو وهوركهايمر اللذان اهتما بتقديم فلسفة جديدة غير تقليدية تهتم بالمجتمع والعقل. وكذلك كتاب هوركهايمر "بدايات فلسفة التاريخ البرجوازية" وهو موجه في الأصل لنقد الفكر البرجوازي وكذلك لهوركهايمر كتاب آخر وجهه لتعاليم نيتشه عنوانه " خسوف العقل" يقول هوركهايمر " فمع تشيؤ العقل تصبح العلاقات بين الناس وعلاقته الإنسان بذاته بمثابة علاقة بين الناس وعلاقة الإنسان بذاته بمثابة علاقة مسحورة، إن الفرد الذابل يصبح نقطة إلتقاء رداات الفعل والسلوكيات الإنتقائية المنتظرة منه.

عمليا أعطت الإحيائية روحا للشيء أما الإلتماء للصناعة، فقد حول روح الإنسان إلى شيء.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مدرسة فرانكفورت أو معهد العلوم الاجتماعية عام 1923 والذي أسسه جماعة من المفكرين الشيوعيين أما ماركس وهوركهايمر 1895م 1973م وثيودور أدورنو 1903، 1969م وهيربرت ماركيوز 1898م 1979م وإريك فروم وغيرهم ممن عرفوا بالمركسية النقدية ويقسم النقاد والمنشغلين عن الفلسفة أن المدرسة عرفت ثلاثة أطوار أو أجيال الأول تزعمه هوركهايمر والثاني تزعمه هابرماس بالنظرية التواصلية والجيل الثالث يتزعمه ويترأس مقعده أكسل هونيث بنظرية الاعتراف.

<sup>2</sup> امام عبد الفتاح.هيجل.المكتبة الهيجلية للدراسات.المجلد 1.مكتبة مدبولي.القاهرة .مصر.1996.ص.13.

ومنه يؤكد هونيث على أن هوركهايمر وأدرنو انطلقا من القول بأن الوضع السلبي الذي تمر به المجتمعات المعاصرة اليوم مرده إلى القصور والعجز الذي أصاب عملية العقلنة نفسها ولذلك فهم يفترضون وجود نوع من الترابط بين العلاقات الباثولوجية (المرضية) التي تعيشها هذه المجتمعات ونمط تشكيل هذه العقلنة وهذا هو سر اهتمامهم بالمسار التاريخي الذي تتحقق فيه العقلنة الأداة، لذا فإن كل محاولة لاسترجاع حيوية الفكرية للنظرية النقدية في وقتنا الحالي.<sup>1</sup>

أما فيما يخص "ماركيوز" الذي هو أبرز ممثلي الجيل الأول فتأثير هيجل يظهر جليا في كل أعماله وهذا من خلال التفكير الذي يميز به الفيلسوف وهو التفكير الجدلي النقدي ضد كل تفكير عادي وكذا يعمل ضمن التفكير المعتمد على السلب أنه يبدأ بوضع أطروحة إيجابية تكون نفس الوقت مرفوضة من قبل أطروحة سلسلة يضعها الفكر أيضا.

كذلك نحاول الوقوف على مصطلح وهو الاغتراب على مصطلح وموضوع الاغتراب لدى ماركيوز والذي سبق وأن عالجه هيجل في بحثه عن الذات المشتركة بين الإنسان والحيوان ومن أهم سمات التأثير الهيجلي على ماركيوز هو تولي الأخير لدور الفيلسوف الناقد لهيجل سواء على المستوى السياسي أو على المستوى المعرفي.

والنتيجة التي يمكن أن نصل إليها من خلال الموقف النقدي لهذا الجيل أنه يعني أيسر العقلانية الأداة التي انتقدها والقائمة على الوعي والشعور وعلى ثنائية نظرية معرفة الذات والموضوع، إذ هيمنت الذات على موضوع الطبيعة فأدى إلى شعور لتشيؤ العالم.

الجيل الثاني: ويتمثل في كيفية تأثير وحضور هيجل في فكر وفلسفة هيرماس، فحسب المشتغلين على فلسفة فرانفورت جل المصطلحات التي اشتغل عليها هابرماس من تواصل واعتراف قد ناقشها قبله هيجل.

<sup>1</sup> Axel Honneth, la societe du mepris vers une nouvelle théorie critique, traduit de

l'Allemande par Olivier voiral, pierre rush et Alexandrs Paris, la découverte, 2006, p104.

من هذا المنطلق هابرماس من أشد المتأثرين بالتراث الألماني ممتدا من كانط مرورا بهيجل، فكانت أثر فيه في مجال الاخلاق والسياسة أو في مجال بحث هابرماس عن كليات أخلاقية إلا أنه لم يجد هذا في فلسفة الأخلاق الكانطية القائمة على فكرة الفرد المؤسسة لفلسفة الواجب الكانطي التي تختلف مع توجه هابرماس المؤسس للحوار القائم بين ذوات متعددة لأدوات منعزلة.<sup>1</sup>

لقد عمل هبرماس جاهدا على تحويل الخطاب النقدي من البعد الإستمولوجي وجعله منخرطا في قضايا المجتمع والثقافة والسياسة التي شكلت فكر هبرماس جلها هيكلية كالاقرار الذي طوره مفهوم الاعتراف القائم على هيمنة الذات والوعي إلى مساحة أكثر رحابة من هذا يدخل هذا الأمر في باب التواصل ومدياته الأرحب. هذا التطوير تابع في الوسط الفكري والمعرفي في ظل علوم الفلسفة واللسانيات الحديثة والقانون المتمثل في الدولة القائمة على المؤسسات الديمقراطية من كل برلمانات ومجتمع مدني، فكل هذه القواعد يعود بها إلى اللغة، ولعل هذا ما جعل هونيث فيما بعد ينتقده، فهذه اللغة هي التي تقوم عليها شروط وهي التمثيلية والتعبيرية والتنظيمية، مضيفا لها وضوح القبول بوصفها تعبيرا عن وجود توافق مع قواعد النحو وعن التعداد المتلقي لفهم القبول.<sup>2</sup>

وعليه مثلما أثر هيجل في الجيل الأول كذلك أثر في الجيل الثاني، وهذا الجهد الذي بذله هابرماس بدأ من هيجل وانتهى بفوكو مرورا بنيتشه وهوركهايمر وأدورنو وهيدغر وديريدا مقدما في الوقت نفسه البديل الذي يتجلى في العقل التواصلية.

الجيل الثالث: يقول هونيث : بعد تمكني من ذلك رجعت إلى هيجل الذي ألهمني في صياغة أطروحتي فهذه طريقة من الطرق للانخراط في التقليد النقدي مادام هيجل لعب دورا كبيرا فيه، لكن رجعت إلى هيجل الشاب حيث وجدت فكرة جيدة لديه مفادها أن

<sup>1</sup> ايمانويل كانط، نقد العقل المعلي، ترجمة أحمد الشيباني، دار اليقظة، بيروت، بواسطة على عبود المحمداوي،

الإشكالية السياسية من فلسفة الذات إلى فلسفة التواصل، منشور الاختلاف، بيروت، 2011، ص38.

<sup>2</sup> كمال بومنيير، النظرية النقدية لمدرسة فرانفورت، منشورات الاختلاف، ط1، 2010، ص121-122.

المجتمعات تحافظ على استقرارها عن طريق صراعات مجموعاتهما من أجل الاعتراف، فهذه الفكرة هي التي انطلقت منها أطوار أطروحتي حول الاعتراف التي بموجبها تسمح لأفرادها بالدخول في اعتراف متبادل.<sup>1</sup>

لقد بلور هونيث نظريته النقدية أو ما يسمى بالاعتراف، ضمن كتابه "الصراع من أجل الاعتراف 1985"، ومن هذا الأساس يعد هونيث بامتياز مفكر الجيل الثالث لمدرسة فرانكفورت، فمفهوم الاعتراف le reconnaissance له علاقة قوية بمفهوم الاغتراب الهيجلي بل ويعود إلى هيجل نفسه، فحسب هيجل حضور الفرد يتجلى في مدى ارتباطه العضوي والتكميلي للمجتمع الذي يعيش فيه. والذي يأخذ فيه أدواره الاجتماعية، وبالتالي اكتمال الفرد يتوقف على هذا الارتباط والانسجام والتناغم والاعتراف المتبادل (أنظر نظرية جدلية السيد والعبد لهيجل).

والاعتراف لغة معناه الإقرار بخدمة جليلة قدمها لنا فرد أو جماعة، أو هو الحاجة إلى إظهار تقدير نحو الآخر، وكثيرا ما يقترن الاعتراف في اللغة العربية بالشكر والثناء على إنسان والإقرار له بمعروف، غير أنه قد يعني في بعض السياقات وخصوصا في الخطاب المسيحي العربي، الإقرار بالذنب ومقابلة الجحود، أما الاعتراف في استعمال الفقهاء فهو شكر وامتنان وجهر بالحق أحيانا وعرفان بالجميل وبالفضل إزاء شخص أو جماعة.

فالذات لا تعرف حقيقة ذاتها إلا من خلال علاقتها بالآخرين أو من خلال تفاعلها مع الذات الأخرى، وهذه الفكرة تظهر مدى التحول الذي جاء مع هيجل الذي هو على صراع أو صراع الإيرادات والرغبات.<sup>2</sup>

و حرب الجميع ضد الجميع التي تقف حائل دون تحقيق الاعتراف المتبادل بين الافراد.

<sup>1</sup> يورغن هارماس، القول الفلسفي للحداثة، ترجمة الحويشي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 2005، ص516.

<sup>2</sup> نور الدين علوش حوارات في الفلسفة، السياسة المعاصرة، دار الروافد الثقافية، ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1، ص106.

يتضمن مصطلح الاعتراف في اللغة الفرنسية Reconnaissance باعتباره مصطلحا مركبا من ثلاث كلمات، معنى الانتاج الدائم والمتجدد لشيء ما بتعاون أو بالاشتراك مع الآخر، ومن هنا اشتماله على حمولة فلسفية وسيكولوجية وأخلاقية اجتماعية يتميز كل تنظيم أو نسق بكونه تجل لتفاعل مجموعة من المكونات والأطراف ويولد تفاعلها الإحساس، لدى كل طرف بالانتماء إلى البيئة التي يتحرك داخلها، لذلك يترجم الاعتراف ضرورة مشاركة مختلف الأطراف في إنتاج المجموع، وكل تغيير يطرأ على الإطار العلائقي للمنظومة ينعكس بالضرورة على فعل الاعتراف بالأجزاء المكونة له.

- لقد انطلق هونيث عند بلورته لنظرية الاعتراف لمجموع العلاقات والمؤشرات التي بواسطتها تأخذ هوية الآخر بعين الاعتبار.
- يندرج ضمن سياق ثقافي يجعل من الاعتراف آلية لإنتاج الرضا وحافزا على العطاء والمبادرة، فتقيض الاعتراف هو الظلم من أجل الاعتراف وعدم الاحترام والاعتراف.

هذه الفكرة التي انطلق منها هونيث "إن المجتمعات تحافظ على استقرار من خلال الاعتراف عن طريق صراعات مجموعاتها من أجل الاعتراف التي بموجبها عن طريق صراعات مجموعاتها من أجل الاعتراف التي بموجبها تسمح لأفرادها بالدخول في اعتراف متبادل، هذا لا يعني أن هذا الاعتراف هو متماثل على سبيل المثال في مجتمعات العبودية ليس هناك تماثل لكن آلية إدخال الأفراد إذ تبقى في دائرة الاعتراف".

#### 4- علاقة الاعتراف بالعمل ومطالبه

إن العمل يعتبر مجالا أساسيا من مجالات نظرية الاعتراف وذلك بحكم طبيعة المجتمعات المعاصرة التي تقوم على العمل ويكون البطالة تعد اكبر بؤس يصيب الفرد المعاصر بل ونستطيع القول وخاصة بالنسبة للمجتمعات المتقدمة.

فالبطالة تعد بمثابة نفي اجتماعي للفرد ومن خلال ذلك يكفي النظر في ما تسببه البطالة لتقدير أهمية العمل وصلته بالاعتراف بمختلف مستوياته الاقتصادية والأخلاقية وحتى السياسية وبمثال الانعقاد بما هو " رفع لدرجة الاعتراف في مختلف الفضاءات الاجتماعية"<sup>1</sup>

فبعد الإقرار بالتغيير الذي أصاب العمل وبخاصة في علاقته بالتقدير الاجتماعي من هنا فإننا نجد العمل بما هو نشاط أداتي وليس بوصفه وسيلة لتحقيق ماهية الإنسان كما ذهب إلى ذلك ماركس ومفهوم العمل بما هو نشاط ذاتي استعمله هابرماس في نظريته الاجتماعية.

إن دراسة العلاقة ما بين الاعتراف يظهر جليا في النظرية السنوية أو بالأحرى في النظريات السنوية وبخاصة ما تعلق بالعمل المنزلي غير المكافأة أو المجازي

حيث تظهر هذه الدراسات العلاقة بين التنظيم الاجتماعي للعمل وبين المعايير الأخلاقية التي تحكم نظام التقدير الاجتماعي يقول هونث " إن تنظيم العمل الاجتماعي يرتبط ارتباطا كبيرا بالمعايير الأخلاقية التي تنظم النسق والتقدير الاجتماعيين في الوقت نفسه، بحيث تؤدي القيم الأخلاقية السائدة دورا أساسيا في تأكيد قيمة أو عدم قيمة عمل من الأعمال والمثال النموذجي على ذلك سواء من الناحية التاريخية أو الواقعية يتمثل في عمل ربات البيوت وتربية الأطفال الذي اعتبر دائما أقل شأنًا من العمل الذي يقوم به الرجال، وهو ما يعني بشكل واضح وجلي هيمنة الثقافة والقيم الذكورية من هنا فإن حظوظ المرأة محدودة في تحقيق التقدير والاحترام اللازمين وما ينجم عنهما من تحقيق هوية ايجابية وهذا يعني إن التنظيم الاجتماعي وتقدير العمل الاجتماعي للعمل وتجربة الاعتراف ومن ثم فإن الخبرات الأخلاقية التي أصيبت أو تعرضت للعطب من خلال المهانة و الإذلال والظلم لا تستطيع أن تشكل هوية ايجابية وأن العلاج لهذه الخبرات

<sup>1</sup> Axel Honeth, le motif de tout conflit est une attente reconnaissance, in pensees critiques

OP, cit 181.

المعطوبة يتطلب التقدير الاجتماعي ينجم عن هذا وكما قال هونت " إن التنظيم الاجتماعي وتقدير العمل الاجتماعي يؤديان في المجتمع دورا مركزيا في نسق الاعتراف.<sup>1</sup>

مطالب الاعتراف المهني:

إذا كانت التقاليد الليبرالية تنظر إلى العمل على أنه وسيلة لإشباع الرغبات الإنسانية<sup>2</sup> وهذا ما ذهب إليه فرنسيس فوكوياما باعتباره أن المجتمعات الليبرالية قد حققت الاعتراف بالكرامة الإنسانية باحترامها للذات الإنسانية<sup>3</sup>.

فان بعض الثقافات تقوم على تمجيد العمل كما في اليابان فقد فهم العمل على انه وسيلة لتحقيق الاعتراف.<sup>4</sup>

وان هذا الاعتراف لا يتوقف على الجانب الثقافي بل الجانب الاقتصادي أيضا. وبهذا تكون أمام مطلبين للاعتراف الثقافي الرمزي (الاعتباري) والثاني الاعتراف المادي أو يسمى العدالة التوزيعية وإما أن تكون أمام نموذجين مستقل كل منهما عن الآخر في معالجة حالات الظلم الاقتصادي إلا أنه ومن الأرجح أن يشمل الاعتراف كلا المطلبين ويتداخل هذين المطلبين يتكون الاعتراف الكامل وأما الاعتراف الناقص التي تصاحب الزمن إلى حد تحصيل الاعتراف الحقيقي ويمثل الضمير الواعي يثمن الاعتراف.

أما بالنسبة للاعتراف الناقص فإنه ذلك الذي في الغالب تتخذه الرأسمالية في مواجهة العامل مثلا عبر العقد المبرم بين العامل والشركة بتحويل الذات إلى سلعة

<sup>1</sup> د.زواوي بغورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل دراسة في الفلسفة الاجتماعية، دار

الطليعة، بيروت، لبنان، ط2012، ص1، 187

<sup>2</sup> سينتيافلوري، نهاية الشجاعة من أجل استعادة فضيلة ديمقراطية، ترجمة (عبد النبي كواره)، ط1، المركز العربي

للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017، ص74.

<sup>3</sup> الزواوي بغورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل، مصدر سبق ذكره ص 127

<sup>4</sup> الزواوي بغورة، مصدر نفسه، ص 147



لغايات وإنتاجه فان ذلك العامل هو بحاجة إلى الاعتراف الكامل إلى الاعتراف الكامل كما يحتاج الحكيم إلى الصديق إذ أن الحكيم على الرغم من أنه يكتفي بذاته إلا أنه يرغب في الصديق كي يمارس صداقته فكذاك يستخدم العامل الاعتراف باعتبارها فضيلة له الحق في ممارستها فان الاعتراف الناقص هو جزء من عدم الاعتراف إذ أن المعترف به لا ينال الاعتراف الكامل.<sup>1</sup>

## 5- اهم الاطروحات الفكرية للاعتراف:

أولاً: الاعتراف والاعتزاز عند كارل ماركس

ماركس قبل أن يطور نقده للاقتصاد السياسي نجد فكرة مهمة مفادها أن الشكل الوحيد للإنتاج الصحيح في المجتمعات الإنسانية سيكون نوعاً من التعاون في إطار نعترف للآخر بمختلف مظهراته بمعنى آخر نأخذه في الحسبان باعتباره مستهلكاً ومتعاوناً.

ففي كتاباته الأولى نجد مصطلح الإعتزاز المتبادل لعب دوراً كبيراً في نقده للاقتصاد السياسي هذا يلعب دوراً مهماً. لكنه غير واضح فالفكرة المحورية لديه تقول بأن أشكال التنظيم الاقتصادي والسياسي هي التي تصنع من ظهور أشكال الاعتراف المتبادل. وفي ضوء تفسيره مادي للتاريخ يعتبر أن العمل هو نتاج الحياة الإنسانية وغايتها. وهو أيضاً "عملية اجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس ومن تعاون الأفراد بعضهم مع البعض الآخر".

فالأفراد في المجتمع ينتجون وينشطون تحت محددات وأوضاع مادية تعتمد على إرادتهم. فليس شعور الأفراد هو الذي يحدد الوعي وأن البناء التحتي هو المؤثر في البناء الفكري الفوقي.

<sup>1</sup> المصدر نفسه ص70.

فهو يؤكد الأساس الاقتصادي الذي يقوم عليه المجتمع في كل مرحلة من مراحل تطوره، كما أن تقسيم الشكل الوجودي للمجتمع الرأسمالي إلى طبقتين برجوازية وبلوريتارية.

يقوم على الجانب المادي يتعلق بملكية وسائل الإنتاج التي تحدد مواقع الأفراد ومكانتهم الاجتماعية داخل الطبقات في بناء القوة داخل المجتمع.

فكارل ماركس ركز على قضية محورية تتعلق بفكرة صراع الطبقات، صراع المصالح بين الرأسماليين أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج، أو يتحكمون فيها. وبين أولئك الذين لا يملكون شيء سوى جهودهم، وقوة عملهم، فيلجئون إلى بيعها في سوق العمل بمقتضى عقود تدعي الحرية في منطلقها الجوهري غير أن ما تخفيه من استغلال في الوجه المستر أكبر بكثير، فيحدث تعاضد في رؤوس أموال نتيجة اختلاس جزء، من جهد العامل. ومن هنا تأتي دعوة ماركس العمال للاتحاد وللوعي بضرورة تغيير أوضاعهم، والتخلص من حالة الاغتراب الوجودي التي أفرزها عالم الصناعة الحديثة، ومن ثم القيام بثورة لإسقاط هذا النظام الرأسمالي الصناعي وما استحدثه هذه الطبقة من أوضاع تراجت فيها العدالة الاجتماعية.<sup>1</sup>

ارتبطت فكرة الاعتراف عند ماركس حول الإغتراب في طبيعة العلاقة بين نشاط الإنسان والمؤسسات والأشياء التي هي نتاج إبداعه الخاص.

فماركس من خلال مخطوطاته الاقتصادية والفلسفية 1844م ذهب إلى أن الاغتراب ينشأ من خلال الصراع بين نشاط الانسان ونتاجه الخاص، فمن خلال المادية التاريخية *Matérialisme historique* "بعد مادي ذو جذور تاريخية" يرى بأن العامل الاقتصادي أو بالأحرى المادي وحده الذي يمكنه أن يفسر لنا هذه الأخيرة بكل تجلياتها المختلفة، إن إنتاج الأفكار والتمثلات والوعي مرتبط قبل كل شيء بصورة مباشرة وصحيحة بنشاط البشر المادي وتعاملهم المادي إنه لغة الحياة الواقعية، فالعامل المادي هو

<sup>1</sup> محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم اجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1979، ص462-463.

البنية التحتية التي يقوم عليها البناء الفوقي المرتبط أساس بالوعي وأشكاله هي الدراسة أرفها ماركس بدراسة سوسولوجية تاريخية"، حيث يرى أن تاريخ الإنسانية عرف أشكالاً ونظماً إجتماعية مختلفة، مجتمع الرق والأحرار، مجتمع العامة والنبلاء، مجتمع الأتباع والإشراف، البرجوازي والإقطاع وأخيراً البروليتاريا والرأسماليين"، وخلص إلى أن مصير الفرد كان في كل مرحلة من المراحل الإجتماعية التي عرفتها البشرية ولا يزال متوقفاً على طبيعة الصراع الدائريين طبقتين اجتماعيتين متعارضتا المصالح، والجانب المادي هو الذي يلعب دوراً في تحديد شكل العلاقة بين الفرد ومجتمعه، والجانب الاقتصادي في المجتمعات المتغيرة هو الذي حدد التطورات التي شهدها الإنسان على المستويات (الإجتماعي، الحقوقي، السياسي الاجتماعي...) في الإنتاج الاجتماعي لوجودهم، يدخل الأشخاص في علاقات محددة ضرورية مستقلة عن إيراداتهم علاقات إنتاج توافق درجة من تطور المعطى من قبل قواهم الإنتاجية المادية مجموع علاقات الإنتاج هذه تشكل البنية الاقتصادية للمجتمع، القاعدة الحقيقية التي من خلالها تعلق بنية فوقية قانونية وسياسية التي تناسب أشكال الوعي الاجتماعي المحددة ... ليس وعي الأفراد هو الذي يحدد وجودهم، بل على عكس وجودهم الاجتماعي، هو الذي يحدد وعيهم....

وبهذا يمكن القول بأن ماركس نقل إشكالية الإغتراب من طابعها المثالي الهيجلي إلى طابع مادي، فبعدما كانت الفكرة هي أصل الإغتراب والجدل هو جدل الوعي عبر مراحلها الثالث.

أصبحت المادة هي أصل الإغتراب والجدل هو جدل المادة عبر التاريخ (المادة الجدلية) هذه المادية لم تتناول الإنسان بمعزل عن الواقع عن شروطه المادية.

وماركس من خلال بحثه عن جذور الإغتراب استنتج بأن ظهور الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج (Propriété privée) في الحياة العامة للإنسان هي السبب الرئيسي في ذلك حيث وحسب ماركس ما هي سوى إفرازات فكرية وذهنية رأسمالية مؤسسة تاريخياً على ظاهرة تقسيم العمل (division du travail) التي عرفها الإنسان عبر حياته في

أشكال مختلفة فكانت في كل مرة تحدد علاقات الأفراد فيما بينهم (إن مختلف مراحل تطور تقسيم العمل هي تماما هي تماما أشكال مختلفة للملكية، أي المرحلة القائمة لتقسيم العمل تحدد أيضا علاقات الأفراد الواحد بالآخر فيما يتعلق بمادة العمل وإنتاجها)

فهي التي أدت لتغيير أنماط العمل من عمل تعاوني تشاركي إلى عمل فردي كذلك ساهمت في انفصال الزراعة عن الصناعة والتجارة والأنشطة الأخرى بحجة الاختصاص (... وهكذا فالملكية الخاصة تستنتج بمفهوم العمل المستلب، الإنسان المستلب العمل المغترب الحياة المغتربة، الإنسان المغترب...)، فماركس بهذا الطرح يدق ناقوس الخطر ويدعو لضرورة التصدي للملكية الخاصة المنبثقة عن الرأسمالية التي كانت سببا في انتقال العمل من طابع جماعي عام إلى طابع فردي خاص وبالتالي أصبحت مركزية في أيدي فئات معينة من أفراد المجتمع، وهذا بالنسبة لماركس ما أدى إلى ظهور مساوئ إقتصادية واجتماعية ساهمت في ظهور ظاهرة الاغتراب، سيما ظاهرة إغتراب العمل *Aliénation du travail*، فعلى الصعيد الاقتصادي أدت إلى خلق طبقتين رئيسيتين وهما: الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج ويمثلها الرأسماليون والطبقة غير المالكة لوسائل الإنتاج ويمثلها العمال، فتقسيم العمل خلق الطوائف والطوائف هي مساوئ تقسيم العمل، وإذا فتقسيم العمل هو الذي ولد المساوئ، وكما أدت الملكية إلى ظهور صراع اجتماعي طبقي (*Conflit social*) هنا ماركس يرجع للمؤرخين الفرنسية أمثال أوغسطين تييرو Augustin Thierly وغيزو Guizot، الذين درسوا صراع الطبقة البرجوازية ضد النظام الاقتصادي في العصور الوسطى، كما أشرنا سابقا من إفرازات الملكية الخاصة اجتماعيا هو ذلك التناحر حول المصالح المادية للطبقة المالكة لوسائل الإنتاج من جهة والطبقة غير مالكة من جهة أخرى يقول ماركس "وبقدر ما تتطور البرجوازية تتطور في أحضانها بلورتارية جديدة بروليتاريا حديثة: ويتطور الصراع بين طبقة البروليتارية والطبقة البرجوازية... وينشأ هذا التعارض في المصالح في المصالح من الظروف الاقتصادية لحياتهم البرجوازية"

ثانيا: النموذج الهبرماسي والإعتراف:

تعتبر النظرية التواصلية منعرجا أساسيا في مسار الفكر الفلسفي الاجتماعي، وأن الانطلاق الجدي للتقليد الفرانكفورتى لم يتحقق فعليا إلا بعد ظهور الجيل الثاني لمدرسة فرانكوفرت وممثله هابرماس، مع الجيل الثاني تولدت نظرية مهمة بإعادة اكتشاف البعد الاجتماعي حسب حسب هونيث بحيث توصل يورغن إلى أنه لا يمكن بلورة عقلانية تحررية إلا من خلال الكشف عن أهمية الحقل الاجتماعي.

فالعمل التواصلى هو المتضمن القدرة على التفاهم التذاوتى بواسطة التذاوتى الفعل اللغوى، وكذا أشغال العقل بعيدا عن كل إكراه أو عنف أو سيطرة فالغرض من استعمال اللغة حسب تحقيق التفاعل الاجتماعى لأن الحوار النقاش العقلانى كفيل بتجسيد عملية التحرر الفعلية فتحقيق النشاط العقلى بالنسبة لهابرماس هو الضامن لحياة انسانية مشتركة ناجحة بالنسبة لأفراد المجتمع، من الناحية الإجرائية على وجه الخصوص. وهذا ما يقرب ربما هابرماس من البراغماتية الأمريكية التى استلهم بعض مفاهيمها وأدمجها فى جهازه المفاهيمى فأصبحت رافدا أساسيا فى فكره الاجتماعى.

فهابرماس من خلال برادىغم التواصل الذى انطلق فيه من تصور المجتمع المتميز بعملية التفاهم والتواصل اللغوى، ما يوصلنا مباشرة هذا الطرح إلى أن جوهر الفعل الاجتماعى مرده عقلانى أو نشاط عقلى تواصلى والذى يتم بين البشر داخل نسيج الحياة الاجتماعية.

هذا النشاط بالنسبة ليورغن هابرماس كفيل بضمان حياة انسانية ناجحة.

هذا الاعتقاد لهابرماس نجح فى تجاوز تحليل المجتمع من خلال مفهوم علاقات الإنتاج كافيا، على غرار التحليل الماركسى التقليدى من هذه المسلمة تبادر إلى هابرماس يورغن إلى تأكيد ضرورة تجاوز برادىغم الإنتاج ببرادىغم التواصل رغم الإشادة بهابرماس من قبل أكسل هونيث.

غير أن هابرماس لا يسمح بإبراز مكانه وأهمية طابع الصراع الذى يعرفه المجتمع الحالى.

لقد مثل هابرماس نقلة نوعية في نظرية مدرسة فرانكفورت النقدية مبنية على تحول هابرماس المبكر من ما سماه " فلسفة الوعي " إلى أساس موضوعي للنقد الاجتماعي ينطلق من نظريات عن العمل التواصلي وأخلاقيات الخطاب بدلا من ذلك فهو يركز على علاقات الاعتراف التي تتجاوز التواصل بوساطة لغوية تشمل المواقف العاطفة وعلى تصور ديناميكي للنضالات الاجتماعية، من اجل الاعتراف التي تجعل الشعور بالصراعات الاجتماعية التاريخية من اجل المساواة في الحقوق والاعتراف بالمساهمات المهمشة في الأهداف المشتركة اجتماعيا.<sup>1</sup>

لقد دأب هابرماس في بناء نظرية الفعل التواصلي بشكل خاص في التفاعل اللغوي وفق شروط صحة الكلام التي تتمثل في ان يكون منطوق المتحدث المستمع ليتصل مع الآخر إلى شيء من التفاهم، كي تتم به عملية التواصل<sup>2</sup> ويبدو واضحا إضافة هابرماس للطابع التداولي للغة ليجعل منها شرط أساسي للتفاعل الاجتماعي.

إن تدخل اللغة في صميم الخطاب والتفاعل والتواصل، ومن خلالها يمكن الأمراض التي تصيب المجتمع سيما أن من شأن اللغة تعزيز قدرات الفرد حيث تكشف عن السلبيات التواصلية في ذاته وفي الآخر،<sup>3</sup> ولكن مع ذلك يتساءل هابرماس في كيفية أن يكون الفهم بين الذات المتفاعلة ممكنا؟

وعليه يؤكد هابرماس أن يعرف الإنسان ذاته بذاته أن الاعتراف بهوية الفرد لا يكون إلا من خلال ما عرف به نفسه،<sup>4</sup> ولكن مع ذلك يرى أن التمايز الذاتي ليس هو

<sup>1</sup> Timojuuten ,the theory of recognition in the frankurt school ,the routledge Companion to the frankurt school,op,cit,p82

<sup>2</sup> سيد أحمد محمود، البراج ما طيقا عند هابرماس، ط1، دار الحضارة للطباعة والنشر، القاهرة، 2000، ص 55

<sup>3</sup> حياة ذبيون، حديث النهايات العقل التواصلي بديلا عن العقل الاداتي، مجلة مقاليد، العدد 5، ديسمبر 2013، جامعة

قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، ص141

<sup>4</sup> يورغن هابرماس، بعد ماركي، ترجمة (محمد ميلاد)، ط1، دار الحوار للنشر والتوزيع، اللاذقية

سوريا، 2002، ص34

المراد من التعرف على الهوية الشخصية وإنما الاعتراف بالآخر أو التعرف بين الذات هو أساس التواصل بين أفراد المجتمع.<sup>1</sup>

يرى هابرماس أن الهيمنة البرجوازية على المجال العام استمرت الى القرن التاسع عشر والعشرين إذ أنها كانت هيمنة سيما في وقت انتشار<sup>2</sup> الصحف والمجلات التي تستوعبها الرأسمالية لمصلحة أصحاب النفوذ.

إن استناد هابرماس إلى الفعل التواصل في بناء النظرية النقدية للمجتمعات يرجع إلى اعتقاد بأن التواصل هو المادة اللاصقة التي تسهم في حفظ مكونات وأجزاء المجتمع بعضها ببعض<sup>3</sup> فإن فعل التواصل هو حدث يحاول تجاوز العلاقات الاجتماعية المبنية على الإكراه والهيمنة لإقامة علاقات اجتماعية سليمة تقوم على الحوار والنقاش بين الأفراد.

ومع ذلك يرى أحد الباحثين أن عمل هابرماس قد اقتصر على الفعل التواصل بينما الصراعات الاجتماعية مازالت تهيمن عليها آليات السيطرة والاستحواذ لذلك اتخذ هونيت موقفا نقديا للكثير من الأفكار التي تضمنها مشروع هابرماس.

ويمكن إجمالها بالآتي : لقد تجاهلت نظرية هابرماس التجارب الأخلاقية المتعلقة بقضايا الجور الاجتماعي واستنادها بدلا من ذلك على القواعد اللغوية للتواصل الناجح إذ يرى هونيث أن قضايا الاحتجاجات لا يمكن تفسيرها بالتجارب اللغوية للتواصل وإنما بأشكال الإهانة وانتهاك مبادئ العدالة الاجتماعية.<sup>4</sup>

وعليه يقترح هونيث بحسب أحد الباحثين أن هناك طريقة بديلة لتجديد النظرية النقدية اليوم تتطلب إعادة تفكير في علم الأمراض للحياة الاجتماعية من حيث نظرية

<sup>1</sup> المصدر نفسه، ص، 35

<sup>2</sup> Jurgen hqbermas.the structural transformation of the public sphere an inquiry into a category of bourgeois society ,the mit press,combridge,uk ,1991,p181

<sup>3</sup> نور الدين علوش، المدرسة الألمانية النقدية، نماذج مختارة من الجيل الأول إلى الجيل الثالث، مصدر سبق ذكره، ص

<sup>4</sup> كمال بومنيير، أكسل هونيث فيلسوف الاعتراف، مصدر سبق ذكره، ص 39/38.

الاعتراف وبالتالي يجب أن تتحول المعايير إلى افتراضات موضوعية مشتركة في تنمية الهوية الإنسانية بدلا من الافتراضات الداخلية للغة.<sup>1</sup> إن البراديجم التواصلي للتوافق العقلاني لا يتوافق مع التجارب الأخلاقية للأفراد لأن هابرماس أقصى ما سماه هونيث بالكفاح من أجل نيل التقدير الاجتماعي وهذا راجع لكون نظرية قد عجزت في إعادة بناء هذه التجارب الأخلاقية.

### ثالثا: نماذج الإعراف عند أكسل هونيث :

إن الاعتراف المتبادل مثلما يرى أحد الباحثين عند أكسل هونيث كفيل بالحد من الصراعات الاجتماعية القائمة على السيطرة والهيمنة الذي بدوره يؤدي إلى الظلم الاجتماعي سيما أن الأفراد يسعون إلى تحقيق ذواتهم واستقلالهم عن طريق التفاعل الايجابي مع الآخر وتحقيق الاعتراف المتبادل.<sup>2</sup>

وعلى هذا الأساس يصبح الاعتراف المتبادل مطلبا إنسانيا ضروريا في حياة الأفراد لاسيما في علاقات العمل إلا أن هونيث يرى أن هذا المطلب لن يتحقق إلا ضمن العلاقات التداوتية بين الأفراد التي يتوقف تحقيقها على ثلاث نماذج.

### - العلاقات العاطفية:

يعد أكسل هونيث عملية تكوين الذات متوقعة على ما يطلق عليه التفاعل الاجتماعي الذي يؤسس لمختلف العلاقات الممكنة بين الأفراد فمن خلال الاعتراف المتبادل الذي يتم بين الفرد والآخر يكسب الفرد الوعي الذاتي وفي هذا السياق يؤكد "هونيث" إن الذوات لا تستطيع التواصل لإقامة علاقة عملية في بينها إلا إذ تعلمت كيف تتفاهم انطلاق من منظور معياري لدى شركائها في التفاعل الذين يواجهونها بعدد من المتطلبات الاجتماعية إلا أن هذه المقدمات العامة لا توفر مبدأ تفسير إلا بعد أن تدخل

<sup>1</sup> Danielle betheridge.the critical therapy of Axcel honneth Lexington book USA.p19

<sup>2</sup> كمال بومنيير،الحق في الاعتراف مدخل إلى قراءة أكسل هونيث، ط1، منشورات دار الخلدونية،الجزائر 2018،ص



عليها عنصرا ديناميا" يقوم الأمر المتجذر في سيرورة الحياة الاجتماعية بعمله بوصفه إلزاما معياريا يدفع الأفراد لتوسيع مضمون الاعتراف باطراد.<sup>1</sup>

ومن هنا يعد عند أكسل هونيث أول النماذج المؤسسة للاعتراف المتبادل أو هو العلاقة الأولية للتفاعل في حياة الفرد.

وهذا يدل على التدخلات العاطفية مع قدرة الفرد على الشعور بمكانته وقيمه الاجتماعية التي تؤدي إلى تكوين الثقة في النفس.

حيث يتطرق هونيث إلى الأسرة وعلاقة أفرادها المبنية على العطف والحنان والحب، خاصة علاقة الطفل مع أمه وذلك بوصفها أولى مراحل الحب بما لها من تحقيق لمبدأ الاعتراف بالطفل فتبدأ أولى علاقاته انطلاقا من أمه هذه العلاقة التي تمثل أولى صور التفاعل لهذا الاعتراف ..

وهذا ما يؤكد العالم النفساني دونالدو وينوكوث "إن الأم تمثل بالنسبة إليه (الطفل) نماذج الاعتراف المتبادل والتداوت الأولى intersubjectivité primaire ومنه يعني طرح كل من وينوكوث وهونيث أن تجربة الحب مهما كان مصدرها شريطيا أساسيا للمشاركة في الحياة الاجتماعية لماله من أحاسيس أخرى مبنية عليه تعزز من شخصية الفرد كالوجدان والثقة والعطف والمودة ويعتبر أيضا شرطا نفسيا لنمو كل مواقف احترام الذات لذا يمكن أن نعتبر الحب بمثابة النواة البنيوية لكل الحياة الأخلاقية لأن هذه الرابطة هي التي يحقق من خلالها الفرد الثقة في النفس والتي لولاها لا يستطيع المشاركة بصورة مستقلة في الحياة العمومية " يشمل الحب هنا جملة العلاقات الأولية المتمثلة في العلاقات الصداقة و العلاقات الأسرية بحيث تنتج عنها روابط عاطفية قوية بين مجموعة من الأفراد.<sup>2</sup>

**التضامن:** تتحرك آلية الاعتراف الاجتماعي solidarite social المتبادل من خلال التضامن الذي أصبح في المجتمعات الحديثة حسب هونيث متوقفا داخل نسيج العلاقات الاجتماعية وهذا من خلال علاقات التقدير والامتنان بقدر عمل الفرد قيمة يتلقى التقدير

<sup>1</sup> أكسل هونيث، الصراع من أجل الاعتراف، مصدر سبق ذكره، ص17

<sup>2</sup> Axel honneth, la lutte, pour la reconnaissance, p17

الاجتماعي والأخلاقي بقدر ما يقومون وينجزون من أعمال لها قيمة في نظرا الآخرين تجدر الإشارة إلى أن كلمة تضامن تعني تلك العلاقة الفاعلية التي تهتم فيها الذات بالمسار الشخصي للآخرين المشاركين لهم في التفاعل لأنهم أقاموا معهم روابط التقدير الاجتماعي ففي عملية التضامن وحينما يتم الاتفاق على هدف عملي ما يمكن أن يظهر دفعة واحدة أفقا للقيم التداوتية التي يتعلم من خلاله كل فرد من أفراد المجتمع الاعتراف بأهمية وقيمة مؤهلات وإمكانات الآخرين<sup>1</sup> أو من خلال الأدوار التي يؤديها في المجتمع يقول هونيث: تعتبر تجربة الاعتراف تجربة أساسية بالنسبة إلى الإنسان فلتحقيق علاقة ناجحة مع ذاته يحتاج المرء إلى الاعتراف التداوتي للإمكانات المؤهلات أما إذا غاب أو انعدم هذا الشكل من الاستحقاق الاجتماعي فقد يصاب المرء بضرر نفسي ومشاعر سلبية، كالغضب أو الإحباط على سبيل المثال.<sup>2</sup>

وفي نفس السياق يقول هونيث " سأحدث عن دائرة الاحترام القانوني حيث لا يشكل السوق سوى جزئه الصغير فهذه الدائرة تتمحور حول القانون الحديث...". هذا ولترسيخ اعترافهم وتقديرهم لذواتهم لا يحتاج الإنسان إلى التجربة القانونية فقط وإنمائهم أيضا في حاجة التقدير الاجتماعي الذي يسمح لهم بتحقيق انسجامهم الايجابي وفق قيم مشتركة بين الذات المعنية وهنا مع هونيث أصبحنا نبحث حول سؤال القيمة " بدرجة الإسهام في تحقيق الغايات التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها لأن النظرة الثقافية التي يكون المجتمع حول نفسه تسهم من دون شك في بلورة المعايير التي يقول عليها التقدير الاجتماعي للأشخاص الذين يحكم عن أدائهم وأعمالهم وقدراتهم من الناحية التداوتية من الاعتراف المتبادل تبعا لاستعدادهم قصد تجسيد القيم المحددة للجماعة من الناحية الثقافية، إن هذا الشكل من الاعتراف المتبادل يفترض وجود تنظيم اجتماعي تجمع غاياته المشتركة الأفراد ضمن جماعة إنسانية تتبنى جملة من القيم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Axel honneth, la lutte, pour la reconnaissance , p 156

<sup>2</sup> ibid, p166

<sup>3</sup> ibid, p149 ibid, p166

إن كل مصطلحات التي لها علاقة بالتضامن تؤدي حسب هونيث إلى نوع من الاعتراف كمفهوم الشرف وكذا الحظوة الاجتماعية " وهكذا احل محل مفهوم الشرف الذي هيمن على الفضاء العمومي في المجتمع التقليدي مفهوما "الإعتراف والحظوة" للتعبير عن التقدير الاجتماعي الذي يمكن أن يحصل عليه الفرد من خلال أعماله وإمكاناته الفردية.<sup>1</sup> وعبرة التقدير الاجتماعي تسمى عادة "شعور المرء بقيمة" *estime sociale* فالشعور الداخلي بالرضا يساعد على تقدير الذات ورضاها وهذا لتلقيها الاحترام والثناء وهكذا فإن التضامن في المجتمعات الحديثة مشروطة بعلاقات التقدير المتماثل *estime symetrique* بين الذوات المتفردة والمستقلة، ويعني التقدير هنا التناظر الذي يتم على ضوء القيم التي تعطي مؤهلات وإمكانات الآخرين دورا مهما يكون له بذلك معنى على صعيد الممارسة المشتركة إن ر هذه الروابط يخلق من دون شك شعورا بالتعاطف للخصوصية الفردية للشخص الآخر.

وهذا بقدر ما أكون حريصا على تطوير وتنمية قدرات وإمكانات هذا الشخص.<sup>2</sup>

الحق : حيث يتمحور حول الاعتراف القانوني *la reconnaissance juridique* هو الذي يضمن حرية الأفراد واستقلالهم الذاتي حيث يفرض هذا النوع من الاعتراف نوع من القانون الفعلي الشامل، وهذا في إطار الاعتراف المتبادل فحسب هونيث الحق هو ما يسمح بإمكانية التطور الأخلاقي وكذا مستويات أخرى كالحقوق المدنية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية داخل الإطار المؤسسي، وبنفس القدر مثلما يفرض لك الحق جميع حقوقك فإنه يفرض عليك جملة من الالتزامات المعيارية اتجاه الأفراد الآخرين.<sup>3</sup>

ومنه نستطيع القول بأن كل ذات إنسانية يمكن اعتبارها حاملة لحقوق ما حينما يتم الاعتراف بها من الناحية الاجتماعية باعتبارها عضوا في جماعة وهذا تؤدي دورا مقبولا اجتماعيا ضمن جماعة منظمة وفق مبدأ تقسيم العمل في هذه الحالة يتمتع الفرد ببعض الحقوق التي يمكن أن تحترم استنادا إلى السلطة العقوبات.

<sup>1</sup> *ibid*,p149 *ibid*,p166

<sup>2</sup> Axel Honneth, *la lutte pour la reconnaissance* ,p157

<sup>3</sup> Axel Honneth, *Reconnaissance* traduit par oirannoni in Monique canto Speber dire dictionnaire d'éthique et de philosophie moral Paris, Puff, 1996, P1274.

ومن هذا التنظيم برز الاعتراف التذاتوي وهذا وفق انتماء الفرد المشروع إلى جماعة منظمة وفق نموذج تقسيم العمل وهذا البعد ضمان الحماية الاجتماعية للكرامة الإنسانية للذات وهذا التطور التاريخي الذي عرفته المجتمعات أدمج شكل الاعتراف الخاص بالحقوق والمبادئ الأخلاقية الكونية، وهذا عبر الانتقال إلى الحدثة وتطور الفكر فالاعتراف القانوني يتمتع أفراد المجتمع حقوقهم بغض النظر على انتمائهم الاجتماعي ومراتبهم ووظائف فالذات التي يتم الاعتراف بها حيث كونها حاصلة للحقوق وفق معايير العلاقات القانونية الحديثة، لأنه لم لا يتم اخذ خصوصيتهم الفردية.

يتبين لنا أن هذه الاشكال الثلاث للاعتراف هي شروط أساسية لتقدير الذات بل تحدد من الناحية الأخلاقية جملة التطلعات الأساسية المشروعة داخل نسيج العلاقات الاجتماعية.

لقد تبني هونيث ثلاث أشكال من الذل الشكل الأول هو الذل المرتبط بالعنق الجسدي، أما الشكل الثاني فهو عدم الاحترام الأخلاقي أو الإقصاء من الحقوق أما الشكل الأخير هو الذل الذي يرتبط بالحكم سلبا على القيمة الاجتماعية لبعض الأفراد أو المجموعات.

إن الشكل الأولي للذل يرتبط بالعنف الجسدي بعد من أبرز مظاهر العنف التي تؤدي إلى احتقار الجانب البدني في الإنسان وتحرم الفرد من إمكانية التحكم بذاته ووفق إرادته الحرة سيما أنها تكون وعي قاهر يتسلط على كيان الفرد، وليس من شك أن أي محاولة للسيطرة على جسد شخص آخر ينتج عنها بطبيعة الحال وعي الفرد المعتدى عليه بالذل وهو وعي يقوض لا محال العلاقة التي كونها الفرد من ذاته بصورة أعمق من أشكال الذل الأخرى، لأنه يتميز بخصوصية مادية.<sup>1</sup>

ومن جهة أخرى فإن هذا الشكل من الاحتقار لا ينحصر على الأثر المادي فقط وإنما يتسبب بأغراض نفسية تصيب الذات المعتدى عليها كونه كان خاضعا لإرادة الآخر

<sup>1</sup> كمال بومنيير، دراسات في الفكر النقدي المعاصر من فلتر بنيامين إلى نانسي فريزر، منشورات دار الخلدونية،

المعتدي عليه وعاجزا عن الدفاع عن نفسه ومع تحول هذا الأثر على المستوى الجماعي عندئذ يمكن أن ينشأ الصراع الاجتماعي الذي يتسم بالقواعد الأخلاقية من أجل الاعتراف.<sup>1</sup>

أما الشكل الثاني من تجارب الإذلال يمكن أن تؤثر في الاحترام الأخلاقي للذات إذ يتعلق الأمر بتجربة التحول من الذل والشخصي حينما تكون الذات ضحية بنيوية مقصاة من بعض حقوقها داخل المجتمع<sup>2</sup> فإن شعور الذات من حيث عدم التمتع بحقوق الشريك المتفاعل الحاصل على كافة الحقوق الأخلاقية التي يتمتع بها أقرانه في المجتمع يؤدي إلى رفض بعض الحقوق بشكل منظم إذ يعني ضمنا انه لا يعترف به بالدرجة نفسها التي يعترف بها سائر أفراد المجتمع، وبهذا المنظور تربط تجربة الحرمان من الحقوق مع فقدان الذات احترامها أي العجز من أن تعد الذات نفسها شريك متفاعل قادر أن يتعامل على قدر المساواة مع الآخرين.<sup>3</sup>

ويرى أحد الباحثين أن حرمان الفرد من الحقوق والامتيازات التي تخولها القوانين السائدة في أي مجتمع تؤدي إلى خيبة أمل في التطلعات التذاتوية سيما أنها تفقد الشخص الثقة بنفسه لأنه لا يماثل الآخرين المشاركين في التفاعل الاجتماعي وبعدهم تساويهم مع الآخر إذ يحرم من المشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية مع الأقران بصورة إيجابية.<sup>4</sup>

وفي مقابل الشكل الثاني من الذل الذي ينال من احترام الشخص لذاته فإن الشكل الثالث يتعلق بالحكم السلبي على القيمة الاجتماعية لبعض الأفراد أو المجموعات ويمكن القول أن الشكل الثالث يرتبط بالتعدي على كرامة الآخر ووضعية الشخص وحالته في المجتمع سيما أنها تؤثر سلبا على التقدير الاجتماعي الذي يتمتع به الفرد أو المجموعة لذلك يؤكد هونيث على أن الحكم السلبي على أنماط الحياة تحرم الفرد من أن الأفراد بحاجة دائمة إلى التقدير والاحترام الشخصي ضمن الإطار التفاعلي للحياة الاجتماعية

<sup>1</sup> كمال بومنيير، الحق في الاعتراف مدخل الى قراءة فلسفة اكسل هونيث، مصدر سبق، ذكره، ص 134

<sup>2</sup> كمال بومنيير، قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فرانكفورت، ص 113

<sup>3</sup> Axcel tenth.la lute pour larecmmissance.p 163

<sup>4</sup> Ibid.p.164

والنفسية وان تتبلور لهم صورة مرضية من الاعتبارات كأعضاء فإن المعاناة الاجتماعية هي نتاج التهميش الذي يتعرض له الأفراد وكذلك هي معاناة نفسانية يتم فيها إنكار قيمة الأفراد ويحرمون من الشعور بهويتهم الخاصة.<sup>1</sup>

مع الجدير بالذكر أن هذه المعاناة ذات طابع أخلاقي لأنها لا تتعلق بهؤلاء الأفراد بحد ذاتهم وإنما تتعلق بمجموعة الثقافات التي توطر السلوك الأخلاقي للحياة المعيشية للأفراد والجماعات<sup>2</sup>

وبهذا التوصيف نجد أن أشكال الذل تتعلق بالسلامة النفسية للفرد سيما أن الأمراض البدنية تهدد حياة وسلامة الكائن الإنساني فان الأمراض الاجتماعية (تجارب الذل) يؤكد هونيث المشاعر النفسية التي ترافق تجربة الذل بإمكانها أن تشكل حافزا انفعاليا يمكن ان يدخل الفرد أو المجموعات في صراع من اجل الاعتراف.<sup>3</sup>

### 6- الاعتراف المهني والعدالة الاجتماعية :

تمثل رؤية هونيث للعدالة في تحقيق المصالح الأساسية للاعتراف المتبادل ومما تتمحور عن هذه الرؤية ضمن التكوين الاجتماعي القائم أن الأخلاق المجتمعية تستند إلى ثلاث مبادئ من الاعتراف لتجنب الظلم وتحقيق العدالة في المجتمع المعاصر ومن ثم فان مبادئ الاعتراف عند هونيث هي الحب (العاطفة) والمساواة (الحق) والتضامن (التقدير) هي التي تبين معنى العدالة الاجتماعية.

وعليه تتبنى رؤية هونيث من الأخلاق الاجتماعية في أن يكون الاعتراف مجرد تحقيق الذات والهوية الفردية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> كمال بومنيث، الحق في الاعتراف مدخل إلى قراءة فلسفة اكسل هونيث، مصدر سبق، ذكره، ص 139

<sup>2</sup> المصدر نفسه ص 140

<sup>3</sup> اكسل هونيث، الصراع من اجل الاعتراف، القواعد الأخلاقية للمآزم الاجتماعية، ترجمة (جورج كتورة)، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت، 2015، ص 247/246

<sup>4</sup> Linda Martin Alcoff, Op cit, p261.

لا سيما أن رؤية هونيث في القصور الذي تعيشه المجتمعات الغربية لا يرجع إلى انتهاك مبادئ العدالة، وإنما إلى الأضرار بشروط الذوات سيما في ظل العولمة التي أصبحت معها شروط تحقيق الذوات نادرة أو معدومة.<sup>1</sup>

وعلى أساس ذلك يقترح هونيث أن من بين أهداف نظرية الاعتراف القوية والمتطورة نسبياً يمكن أن ندمج بشكل مناسب تحليلات النضالات المعاصرة والمتنوعة، لا سيما تلك المتعلقة بالتقسيم العادل للعمل أي التوزيع العادل للفرص مع تلك المتعلقة بالثقافات أي النضال من أجل احترام الهوية أن دمج نضالات إعادة التوزيع ضمن مبادئ الاعتراف راجع إلى رؤية هونيث في أن أدوات ووسائل إعادة التوزيع تندرج ضمن مبادئ الاعتراف سيما الاعتراف القانوني.<sup>2</sup>

مع ذلك فإن هذا الارتباط الدقيق بين الاعتراف والتوزيع في نظرية هونيث هو ما تعارضه نانسي فريزر إذ ترى فريزر أن كل شكل من الأشكال الظلم له جذور سلبية مختلفة.

ويوصي بأنواع مختلفة من العلاجات الأولية التفسير الثقافي والرمزي من جهة وإعادة هيكلة السياسية الاقتصادية من جهة أخرى حيث حلت فريزر نماذج من الظلم في الميدان الثقافي والاجتماعي والاقتصادي وقبل الشروع في هذا التحليل قدمت بعض محددات المنهجية ومنها مفهوم إعادة التوزيع والاعتراف والتنظيم الاجتماعي ونوعية المعالجة التي تسميها الترابطية والتحويلية وأخيراً نوع الإستراتيجية التي تدمج ما بين الاعتراف وإعادة التوزيع.

ترى فريزر ضرورة ملاحظة تضافر المطالب القائمة على الهوية وعلى إعادة التوزيع رغم تقدم مطالب الهوية نسبياً، وعملاً على تحديد القصد من إعادة التوزيع والاعتراف فإن فريزر تفضل التحديد السلبي من خلال مظاهر اللاعدل أو الظلم

<sup>1</sup> Ibid, p259.

<sup>2</sup> نور الدين علوش، مصدر سبق ذكره، ص18.

الاجتماعي الاقتصادي الناتج عن البنية الاقتصادية للمجتمع الذي يأخذ مظهر الاستغلال أو التهميش أو الرفض والانكار ومن المعلوم أن هذه المظاهر كانت موضوع دراسة من قبل فلاسفة وعلماء الاقتصاد أشهرهم في ذلك كارل ماركس.

وفي المقابل هناك ظلم أولا عدل ثقافي والرمزي، وفي هذه الحالة فان الظلم يكون نتاج اجتماعية في التمثيل وفي التواصل والتأويل وتأخذ أشكال هيمنة ثقافية ويتم التعبير عنها بأشكال من عدم الاعتراف، بحيث يصبح المرء غير مرئي بفعل ممارسات تسلطية في التمثيل والتواصل والتأويل في الثقافة معينة، ويكون ضحية الاحتقار والاستخفاف والمهانة. ويكون هناك موضع تهكم من قبل التصورات الثقافية السائدة والمهيمنة وذلك من خلال التأكيد الدائم على نشر صورة نمطية عن هذه الثقافات المحترقة في الحياة اليومية.

وعلى الرغم من الاختلاف بين شكلي الظلم إلا أنهما من الأشكال الشائعة في المجتمعات المعاصرة ويعد أن نتاج نظم سياسية و اقتصادية واجتماعية وثقافية تقوم على تبخيس منظم لبعض الفئات الاجتماعية مقارنة بالفئات الاجتماعية الأخرى كما تجدر الإشارة أن هذا التمييز بين الظلم الاقتصادي وآخر ثقافي إنما هو تمييز على مستوى المنهج والتحليل، لأنه على المستوى العلمي الواقعي فان هذين الشكلين متداخلان ومترابطان لماذا؟

لأنه من الناحية العلمية فان المؤسسات الاقتصادية كالمؤسسات الصناعية على سبيل المثال تحمل أبعادا ثقافية لا يمكن اختزالها وكذلك الحال بالنسبة للمؤسسات الثقافية فإنها تحمل أبعاد اقتصادية لا يمكن إنكارها.

1- النموذج الاقتصادي : يتحدد النموذج الأول بالاقتصاد ويستجيب نسبيا إلى المفهوم الماركسي للعدالة القائم على الاقتصاد بما هو أساس المجتمع ومضمون النظرية العدالة في الماركسية ، يقوم على فكرة أساسية وهي أن الطبقة لا توجد إلا من خلال منزلتها في علاقات الإنتاج وعليه فان الطبقة العاملة في ظل النظام الرأسمالي مجبرة على بيع قوة عملها في ظل ظروف لا يمكن إلا اعتبارها ظروفًا في صالح الرأسماليين وأن الفائدة



تعود بالضرورة لصالح الرأسماليين وما ينتج عن هذا بالضرورة هو أن الظلم في مثل هذه الظروف يكون نتيجة التوزيع غير العادل.

بحيث ترى فريزر انه لا يمكن أن يتناقض نموذج إعادة التوزيع مع نموذج الاعتراف في الربع جوانب وهي :<sup>1</sup>

أولاً: يفترض النموذجان تصورات مختلفة للظلم نموذج إعادة التوزيع يركز على الظلم الذي تعرفه بأنه اجتماعي اقتصادي ويفترض أن يكون متجذرا في الهيكل الاقتصادي للمجتمع ومن الأمثلة على ذلك الاستغلال ( الحصول على ثمار عمل الفرد لصالح الآخرين)

- التهميش الاقتصادي والحرمان من مستوى معيشي مادي مناسب في المقابل  
- يستهدف نموذج الاعتراف الظلم الذي يفهمه على انه ثقافي ويفترض أن يكون متجذرا في الأنماط الاجتماعية للتمثيل والتغيير والاتصال

ثانياً: يقدم النموذجان نوبات مختلفة من العلاجات للظلم في نموذج إعادة توزيع الدخل والثروة وإعادة تنظيم تقسيم العمل وتغيير هيكل ملكية الممتلكات وتحويل الهياكل الاقتصادية الأساسية الأخرى أما نموذج الاعتراف على النقيض من ذلك فان علاج الظلم هو تغيير الثقافي أو الرمزي أو تحويل الأنماط المجتمعية بالجملة للتمثيل والتفسير والتواصل بطرق من شأنها تغيير الهوية الاجتماعية للجميع.

ثالثاً: يفترض النموذجان تصورات مختلفة للجمعيات التي تعاني من الظلم في نموذج إعادة التوزيع الموضوعات الجماعية للظلم هي الطبقات أو المجموعات الشبيهة بالصف والتي يتم تعريفها اقتصاديا من خلال علاقة مميزة بالسوق أو وسائل الإنتاج كما في النموذج الماركسي أما في نموذج الاعتراف في تتميز باحترام أقل ومكانتها التي تتمتع بها بالنسبة للمجموعات الأخرى في المجتمع.

<sup>1</sup> nancy fraser and Axel Honneth redistribution or recognition?,verso,first published,new york,2003 ,p12-15

كما تطرح فريزر مسألة دمج كل من إعادة التوزيع والاعتراف في نموذج شامل عن طريق وضع تصور شامل للعدالة يمكن من خلالها استيعاب المطالب القابلة للدفاع عن المساواة الاجتماعية والمطالب القابلة للدفاع عن الاعتراف بالتنوع الثقافي

ومن أجل بناء هكذا برنامج تقترح فريزر دمج أفضل سياسات إعادة التوزيع من أفضل السياسات الاعتراف<sup>1</sup> إذ ترى فريزر " أن العدالة لا تحدد عن طريق تمثيل لما نأمله من حياة طيبة بل عن طريق

إمكانية مشاركة الأفراد في التفاعلات الاجتماعية وتكافؤ الفرص مع الآخرين.<sup>2</sup> وفي ضوء ما سبق تقترح فريزر عدالة ثنائية الأبعاد قائمة على أساس معالجة حالة الظلم الاقتصادي أو حالة الظلم الثقافي أو بعض الحالات التي تحتاج إلى عدالة توزيعية واعتراف على أن تكون هذه الحالات سببا في عدم تكافؤ المشاركة أو بعبارة أخرى يجب أن تؤدي العلاجات إلى تكافؤ المشاركة.<sup>3</sup>

وفي النهاية نستنتج بأن الاعتراف عند هونيت يمثل مبحث أساسي لإعادة بناء العدالة الاجتماعية إذ يقترح إطارا أحاديا للاعتراف مستبعدا في دائرة اهتماماته البعد الاقتصادي لتحقيق العدالة إذ يضع هونيت البعد الاقتصادي في محيط الاعتراف وليس كطرف أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية ومن ثم الاعتراف في وحده يكفي لسد كل عجز المجتمعات المعاصرة في المقابل ترى فريزر أن الاعتراف وحده ليس بمقدوره فهم مجمل حالات الظلم في الحياة الاجتماعية .

إذ يشكل جزءا من العدالة وبمناسبة مع إعادة توزيع الثروة يشكلان العدالة الاجتماعية تحدد فريزر معيار تكافؤ التشاركي معيارا للعدالة الاجتماعية وعليه يمكن أن

<sup>1</sup> Nancy Fraser and Marek Hnubec czech sociological review, vol 40 N 06, decembre 2004, institute of sociology of the academy of science of the Czech republic, p 882.

<sup>2</sup> Linda Martin Alcoff. Fraser on redistribution .recognition.and identity.european journal of political theory.no10 jun 11.2007.sage publications ltd.los angeles

<sup>3</sup> Linda Martin Alcoff, Op cit, P257.

نختزل هذا النقاش فيان هونيث يبحث عن أصل الفعل الذي هذا بالآخر أي كان الآخر سواء كان سلطات الاجتماعية أو سياسية أو إدارية إلى إقصاء واحتقار يخدم بكرامة الإنسان الآخر أما فريزر فإنها تبحث عن معالجة النتائج التي أحدثها الفعل فتذهب فريزر في معالجة الظلم الاقتصادي دون معالجة الأسباب التي حدث بوجود هذا النوع من الظلم الاقتصادي.

وبالتالي فإن الطبقة العاملة في ظل الرأسمالية تتحمل تكاليف أكثر وتتلقى فوائد أقل، وإذا كان صحيحاً أن الطبقة العاملة تعاني من غياب العدالة على المستوى الثقافي فإن السبب في ذلك يعود إلى وضعها الاقتصادي وهذا هو المنظور الذي يعني أن العدالة تعني إعادة توزيع الثروة أي أن علاج الظلم يكمن في إعادة التوزيع وليس في الاعتراف باختلافها، وبالطبع فإن فريزر تعترف أن مفهومها لطبقة يختلف عن المفهوم الماركسي، وذلك من جهة أنها تركز أكثر على البعد الثقافي والتاريخي.

2- النموذج الثقافي: وفي المقابل هذه المجموعة هنالك المجموعة الثانية القائمة على الاعتراف أي أن المجموعة التي تتشكل أساساً من الثقافة لا من الاقتصاد، ويمثل هذه المجموعة كل ما يدخل في فئة أو صف الانسانية المحترمة كمثال حيث يتقدم الظلم الثقافي على الظلم الاقتصادي، وبالتالي فإن العلاج لهذا الظلم يكمن في الاعتراف وليس في إعادة التوزيع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الزواوي بغوره: الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل دراسة في الفلسفة الاجتماعية. دار الطليعة للطباعة و النشر،

### 7- اشكال وأنواع الاعتراف المهني :

اولا: أشكال الاعتراف:<sup>1</sup>

يتخذ الاعتراف أشكالا عديدة تبعا للزاوية التي ينظر إلى العمل من خلالها، إذن يمكن تمييز أربعة أشكال للاعتراف هي:

**1- الاعتراف الوجودي:** يركز هذا الاتجاه أساسا على المورد البشري كإنسان له هوية مميزة وخبرة فريدة من نوعها، ويتجلى ذلك من خلال مختلف الإجراءات اليومية التي يقوم بها ومختلف الاتصالات والمبادلات، والاعتراف الوجودي هو بعد من أبعاد الاعتراف ينظر لكل فرد على انه مجرد انسان له الحق في الكلام والقدرة على التأثير في القرارات التنظيمية.

**2- الاعتراف بممارسات العمل:** ويهتم بالطريقة والأسلوب الذي يقوم به الفرد بمهامه،

كما أنه يأخذ بعين الاعتبار مايلي:

- سلوك العاملين.

- الصفات المهنية التي يتمتعون بها.

- مهاراته.

هذه الممارسات يجب أن تتصف كذلك بالابتكار والإبداع، والتحسين المستمر في أساليب العمل، ويهدف هذا الشكل من الاعتراف إلى تسليط الضوء على الكيفية التي يقوم بها الفرد بمهامه على أساس يومي:

**3- في الاعتراف بالتفاني في العمل:** يهتم هذا النوع من الاعتراف بجودة وأهمية الجهود المبذولة من قبل الفرد ومساهماته في العملية الإنتاجية، في الواقع يسلط الضوء على مساهمات الفرد والمخاطر التي يتحملها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وعلى الطاقة التي يبذلها بغض النظر عن النتائج المحققة.

<sup>1</sup> La reconnaissance en milieu professionnelle. Les fiches outils du MRH, IAE, Toulouse, o p 5. master management des ressources humaines de l' IAE de Toulouse, France,

4- الاعتراف بالنتائج: ويركز على شمار عمل الفرد، وهو في الحقيقة عبارة عن حكم

على فعالية وجودة العمل الذي يؤديه الفرد أو مجموعة العاملين، ومن المهم أن توضح أن هذا الشكل من الاعتراف مشروط بالنتائج المتحصل عليها، ولا يحدث إلا بعد انتهاء المهمة.

هذه الأشكال الأربعة للاعتراف هي متكاملة ومترابطة فيما بينها، بذلك فمن الممكن استخدامها في الممارسات اليومية للعمل من أجل تلبية احتياجات الأفراد العاملين بسبب:

- ينبغي الاعتراف بهم بوصفهم أعضاء في المؤسسة.  
- يجري تقييمهم كأفراد عاملين قادرين على الانخراط والاندماج في مختلف عمليات العمل.

- من أجل استثمار جهودهم وطاقاتهم.

- وتنفيذ المهام بفعالية وكفاءة .

وأي شكل من هذه الأشكال لا ينبغي استخدامه لوحده أو اعتبار شكل أفضل من الآخر.

ويمكن تلخيص مختلف أشكال الاعتراف في الشكل الموالي:

الشكل رقم (3): أشكال الاعتراف



Source: Marie-Claire Carpentier-Roy, A profile of employee recognition, Université de Montréal, le : 22/06/2020 Montréal, article sur le sit: <http://www.cgsst.com>, consulte

ثانيا: أنواع الاعتراف

الاعتراف بالمؤسسة أنواع نذكر منها:<sup>1</sup>

1- الاعتراف الرسمي: ويتمثل في مجموعة القواعد والمعايير والقيم التي تدعم تنظيم العمل داخل المؤسسة، ويجب أن تكون مصممة على أنها مجموعة من الأنشطة منظمة ومخططة، مثل برنامج مساعدة الموظفين/ المشاركة في المؤتمرات/ الاستفادة من برامج التكوين.... الخ.

2- الاعتراف غير الرسمي: ويكون على أساس يومي وهو عفوي في طبيعته، مثال ذلك تبادل المعرفة مع الزملاء/ تحية الزملاء وقول شكرا على هذا العمل... الخ.

3- في الاعتراف العام: يلقي الضوء على الإجراءات الاستثنائية، ينقل وينشر ممارسات الأفراد العاملين وتعتبره المؤسسة مهم ، مثل لوحات الشرف للاحتفال بالنجاح/ عرض نجاحات الفريق على شبكة الانترنت/ شكر الجماعة على الجهود المبذولة في مشروع معين... الخ.

4- الاعتراف الخاص: موجه بشكل خاص لفرد أو مجموعة، يركز على التفاعل في العلاقات، مثل ذلك رسالة شخصية مقدمة لعضو في مؤسسة لتحقيق هدف معين/ الدعم خلال حدث معين/ إرسال بريد الكتروني إلى موظف تشكره فيه لتكريس نفسه لأمر خاص.

5- الاعتراف النقدي: ويتمثل في مكافآت مالية أو ميزة اقتصادية توزع على مكافآت أداء أو أداء محدد استثنائي في أغلب الأحيان، وهذا مثل مكافآت/ أداء علاوة التحفيز/ يوم عطلة/ إضافات في الأجر للتهنئة.

6- الاعتراف غير النقدي: ويقع في السجل غير المادي غير ملموس"، نفسي، علائقي فهو يمثل ردود الفعل الإيجابية أو البناءة، ويتمثل في شكر لفظي لإنجاز مشروع معين/ إسناد مهام معينة لفرد محدد/ تسجيل ملاحظات على صفحة المؤسسة للاعتراف بمثر الفريق.

<sup>1</sup> Ibid, pp 8-10

7- الاعتراف الفردي: المقصود في المقام الأول فرد معين، ومثال ذلك: إرسال تهنئة شخصية على تحقيق أداء متميز/ كتابة رسالة توصية بالنسبة للموظفين الذين يرغبون في تغيير المؤسسة.

8- الاعتراف الجماعي: موجه لمجموعة من الأفراد العاملين أو أكثر، مثل تنظيم مناسبات اجتماعية بعد فترة من العمل المكثف/ التشاور بين الأفراد العاملين قبل اتخاذ القرارات.

اذن فالاعتراف هو حالة نفسية للأفراد يشعرون من خلالها بأنهم مقيدون للمؤسسة التي يعملون بها، بحيث يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ منها وبأنهم عناصر فاعلة في بيئة العمل.

### 8- أهمية الاعتراف المهني:

بعد الاعتراف حاجة إنسانية أساسية، والكثير من الناس تواجههم هذه الحاجة بقوة في العمل، وذلك بغض النظر عن حالة ونوع العمل، والجميع موظفين كانوا أو مدراء يشعرون بحاجة ضرورة الاعتراف من قبل رؤسائهم، وزملاء العمل، والعملاء.... الخ، فالجميع يريد أن يكون موضع تقدير وثناء من قبل الغير، ولتلبية هذه الحاجة يجب علينا أن نفهم أن الاعتراف في العمل يجب أن يكون جزءاً من منظور العلائقية التي يحكمها الاحترام المتبادل والمعاملة بالمثل، ويتم التعبير عن ذلك في كل يوم من خلال مجموعة من اللفظات البسيطة مثل: " التحيات الحارة و خالص الشكر، وكذلك رمزيا كتصديق الأقوال و الأفعال وهو ما يعطي الفرد شعور الاعتراف بكرامته وقيمته، لذلك يجب أن يكون الاعتراف جزءاً من عادات الأفراد العاملين في المؤسسة، ومن الممارسات الإدارية اليومية، وكذلك من الفلسفة العامة للمؤسسة<sup>1</sup>، وللاعترااف أهمية كبيرة في المؤسسة منها ما يعود على الفرد ومنها ما

<sup>1</sup> Marie-Claire Carpentier-Roy. A profile of employee recognition, Université de Montréal," le :2/6/2020. article sur le sit: <http://www.cgsst.com>,

يعود على المؤسسة:<sup>1</sup>

- وبالنسبة للفرد العامل: فمن أجل إعطاء معنى وقيمة المساهمة العامل لابد من تطوير الأفراد ودعم تنميتهم /زيادة الرضا والمتعة في العمل/ تعبئة ومواءمة المهارات والقدرات/ التشجيع على العمل في محيط ملائم للعمل/ تطوير مشاعر الافتخار والاعتزاز والانتماء للمؤسسة/ توفير مصدر للتنميين / تشجيع وتحفيز الأفراد/ إضفاء الطابع الإنساني على يوميات العامل وتحسين العلاقات.

- وبالنسبة للمؤسسة:

القضاء على العجز في اليد العاملة وجذب أفراد عاملين جدد:

دعم وتسهيل ترقية الأفراد العاملين/ تحسين نوعية العمل/ تحسين تجارب العملاء والزوار/ الاعتراف بقدرات وإمكانيات الأفراد المهرة وتشجيع تكرار السلوكات والتصرفات / الحد من دوران الأفراد توفير وتحسين خدمة الزبون.

## 9- أهداف الاعتراف المهني:

إن الأفراد العاملين يتوقعون الاعتراف عندما يقومون بعمل جيد، فشكر الموظفين على قيامهم بالعمل الجيد يولد لديهم إحساس الرغبة بالاستمرار في القيام بالعمل الجيد، وهذا يعتبر كمحفز لجلب الموظفين الموهوبين الذين تحتاجهم المؤسسة لتحقيق النجاح، وبالتالي فإن الاعتراف يساعد المؤسسة على جذب والمحافظة على مواردها البشرية، وتهدف المؤسسة من خلال ممارستها للاعتراف في العمل إلى:<sup>2</sup>

- إتاحة الفرصة لمواردها البشرية لمعرفة أن عملهم يتم تقييمه وتقديره.

- يعطي للأفراد العاملين شعورا بالملكية والانتماء للمؤسسة

<sup>1</sup> sasi Rachid, La reconnaissance au travail et son rôle pour la motivation des travailleurs, étude de cas: la direction de la protection civile de la wilaya de Biskra, mémoire élaboré pour obtention d'un diplôme de master spécialisé en management des ressources humaines, institut supérieur de gestion et de planification, 2009-2010, Algérie, pp 36-37.

<sup>2</sup> Keeping the Right People, article sur le sit: [www.hrcouncil.ca/hr-toolkit/keeping-people-employee-recognition.cfm](http://www.hrcouncil.ca/hr-toolkit/keeping-people-employee-recognition.cfm), consulté le : 24/06/2020.



- يحسن معنويات الأفراد العاملين ويرفعها.
- يعزز شعور الولاء للمؤسسة.
- يساعد على بناء بيئة عمل داعمة وجانية .
- يزيد من تحفيز الأفراد العاملين.

### خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا فهذا الفصل الى جملة من. الظواهر الاجتماعية التي تتخذ لنفسها أرضية خصبة في المجتمعات في حالة اللاعتراف، خاصة الاغتراب وتجارب الاختصار وذلك برجوع الى جذورها الاولى التي شكلت الحلقة الرئيسية للمفهوم العام الاعتراف المهني، وبالتالي فإن الاعتراف المهني يعتمد على الجانب النفسي والاخلاقي وتقدير ذات والاحترام، ومن ثم يتأتى ماديا واجتماعيا، داخل تنظيم العمل.

الفصل الرابع:

الكفاءة المهنية

تمهيد:

ان دراسة الظواهر الاجتماعية تتطلب المعالجة المفهومية، التي تعبر عنها الظاهرة الاجتماعية بعد تفكيكها الى مختلف العناصر التي تشكلها. ومن خلال هذا الفصل سيتم عرض المعالجة نظرية والاجرائية لمفاهيم الكفاءة المهنية، تصنيفاتها ، مبادئها، خصائصها وكذا مراحل اكتسابها وقياسها.

1- مفهوم الكفاءة المهنية:

الكفاءة: ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور كافأه على الشيء مكافأة وكفاء النظر وكذلك الكفاً

والكفو والمصدر الكفاءة وتقول لأكفاله بالكسر وهو في الأصل مصدر لا نظير له. ويعرفها حسن زويلف: الكفاءة النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات "كفاه" على الشيء بمعنى مكافأة وكفاه أي جازاه والكفى: النظر وكذلك الكفاً والكفو والمصدر الكفاءة.

الكفاءة للعمل: لقدرة عليه وحسن تصرفه ولفظة الكفاءة ذات أصل لاتيني

أما من الناحية الإصطلاحية فيشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض والإختلاف وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار يوجد أكثر من مائة تعريف لمفهوم الكفاءة.

1- مجموعة من المعارف ومن القدرات الدائمة ومن المهارات المكتسبة عن طريق إستيعاب معارف وجبهة وخبرات مرتبطة فيما بينها في مجال

2- هي الإستجابة التي تدمج وتسخر مجموعة من القدرات والمهارات المستعملة

3- مجموعة من السلوكيات المنظمة التي تسمح للفرد بمواجهة وضعية ما أنها نهائية.

الكفاءة حسب قاموس المنجد فنجده يعرف الكفاءة على أنها مهارة وقدرة مهنية.

وبتعبير آخر فالكفاءة هي الوصول إلى تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة والتي خططت لها مسبقاً<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، 1998، ص 41

المهنة: المهنة حسب ما ورد في قاموس Leptitrobert

إلتزام محدد يمكن منه الحصول على مستلزمات الحياة بالإضافة إلى كونها حرفة تتلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالتقييد لشكليات معينة وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية<sup>1</sup>.

الخلية الأولى في كل تنظيم إداري وهو منصب مدني أو معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محددة وتحمل مسؤوليات معينة سواء تفرغ لذلك كله أو لم يتفرغ<sup>2</sup> هي وحدة عمل تحتوي على أنشطة متشابهة في التعقيد ثم تجميعها مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر<sup>3</sup>.

تعريف رونالدوبافالكو R.Pavalco:

المهنة عبارة عن أدوار إجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي<sup>4</sup>. إن هذا التعريف ينظر إلى المهنة على أنها الرابطة بين الفردة البناء الاجتماعي وذلك من خلال الأدوار الاجتماعية للأفراد التي تجدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية .

<sup>1</sup> Robert le duff et autres. Encyclopédie de la gestion et du management. Edition dalloz Paris 1999 P 344.

<sup>2</sup> Paul Robert le petit robert alphabétique Française. Paris 1970 P139

<sup>3</sup> مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي. المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1992 ص99

<sup>4</sup> R.Pavalco: the sociology of occupations and professions F E peacock pub? 1971.p3

تعريف فريت فيوز :

المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاط متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام.<sup>1</sup> فالمهنة لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطة الفرد داخل البناء الاجتماعي.

ويرى تايلور أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد<sup>2</sup> ويرى ريتشارد هول أن:

المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع كما يمكن أن نعرف المهنة أيضا.

العمل الأساسي المعتاد الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة ويشير هذا التعريف إلى أهمية تكوين الفرد وضرورة توافر مجموعة من المهارات والخبرات والكفاءات لدى الفرد ليلتحق بمهنة ما ويستحق مواصلة عمله في إطار تلك المهنة.

التعريف الإجرائي:

بناء على التعريفات السابقة يمكن تعريف المهنة على أنها العمل الأساسي الذي يتقاضى من خلاله أجرا ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة.

ومن خلال ما سبق كتعريف إجرائي للكفاءة المهنية بأنها مجموعة من المهارات الذهنية والفنية والإنسانية والسلوكية والقدرات التي تسمح للفئات الفاعلة بأداء أدوارها التي تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل في إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس في العمل.

<sup>1</sup> كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس والنظرية والمنهجية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. جامعة القاهرة. ب. ط. 2002. ص 144

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 143

### تعريف الكفاءة المهنية:

يعتبر مفهوم الكفاءة المهنية مفهوم متعدد الأوجه. حيث لم يتفق الباحثون على تعريف موحد لها وذلك راجع لاختلاف التصورات والمجالات المطبقة والمقترحة يمكن إرجاع لفظة الكفاءة المهنية بصورتها المستحدثة في مجال تنظيم العمل أساسا إلى ميدان تسيير الموارد البشرية

gestion des ressources humaines وبالضبط منذ سنة 1984 وهو الميدان الذي اجتهد في بلورة المفهوم وإعطائه أبعاد وزوايا متعددة. وقد كان حتى حين يعني بالنسبة للكثير من الباحثين مجموعة ثابتة من المعرفة من السلوكيات والسيرة النموذجية من الإجراءات النمطية وأنماط التفكير المميزة لفرد والتي يستطيع ترجمتها علميا<sup>1</sup>

حيث أقدم مفهوم للكفاءة كما جاء في القاموس التجاري سنة 1930: باعتباره "مجموع المميزات القدرات والسلوكات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات في كل ما يخص المهنة. فهي تفترض معارف مبررة بصفة عامة تعتبر أنه لا يوجد كفاءة تامة إذا لم يواكب المعارف النظرية. المميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة<sup>2</sup> تماشيا مع هذه التجليات المضمنة لأدوار الكفاءة المهنية التقنية أو الفنية بادرت بعض التحديدات المفاهيمية للتركيز على الكفاءة الإنسانية لاعتبارها ذلك الجزء من مجموع الكفاءات الفردية التي يتعاون فيما بينها من خلال الاتصال والتفاعل ينشأ انطلاقا من التعاون وأفضلية التجمع الموجود بين الكفاءات الفردية وتطمث الكفاءة جملة من المعارف معرفة تحضير أو تقديم مشترك، معرفة التعاون معرفة أخذ أو نظم الخبرة جماعيا.<sup>3</sup>

فمفهوم الكفاءة يدل على المهارات العلمية التي تولد عن خلق القيمة فهي تركيب من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد. وتتم ملاحظتها

<sup>1</sup> Andry Akoun et pierre ansart ,dictionnaire de sociologie: 1986,p96

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1993، ص93.

<sup>3</sup> يحيى سلامة: أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة، كلية

العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2002، ص 1939



من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها.<sup>1</sup>

يعرف لوك بايور الكفاءة المهنية بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة. وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع. وهي استعداد لتجنيده وتجميع ووضع الموارد في العمل. والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل.<sup>2</sup>

يعرفها إستوارت تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما وعند إذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفؤ.<sup>3</sup>

وعرفها لويس دينوا: الكفاءة هي مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية وكذا المهارات النفسية والحسية حركية تسمح بممارستها دورها أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال<sup>4</sup> التعريف الاجرائي للكفاءة المهنية مما سبق يمكن بأنها مجموعة المهارات والمعارف و القدرات التي يكتسبها الفرد داخل المنظمة و مدى إستغلال و استثمار هذه الكفاءة لتحسين وضعية المنظمة.

<sup>1</sup> مصنوعة أحمد، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأمين، الملتقى الدولي السابع حول

الصناعة التأمينية، الواقع العلمي وآفاق التطور، جامعة بن بوعلي، الشلف، يوم 2012/04/03. ص 6

<sup>2</sup> كمال منصور سماح صولح: تسيير الكفاءات الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد7 بسكرة جوان 2010 ص50

<sup>3</sup> مجدي عبد النبي هلال: سلسلة دراسات فالأنشطة التربوية المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية . مصر 2007 ص57

<sup>4</sup> مصنوعة أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 6

## 2- تصنيفات الكفاءة المهنية:

أولاً: التصنيف الأول: الكفاءة الفردية / الجماعية / الإستراتيجية

1- الكفاءة الفردية: هي مجموعة أبعاد الملاحظة حيث تتضمن المعرفة على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة فهي تسمى أيضا بالكفاءة المهنية وتدل على المهارات العملية المقبولة ويتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية وتقنية كالتجارب المهنية ويمكن القول أن الكفاءة الفردية تمثل توليفة من الموارد الباطنية والظاهرة التي يمتلكها الفرد.

2- الكفاءة الجماعية: تعتبر الكفاءة الجماعية أحد مجالات الاهتمام المتزايد للمؤسسات والإدارات فهي تنشأ خلال تعاون وتآزر الكفاءات الفردية ويمكن تجديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل وتوفير المعلومات الملائمة بينهم وكذا التعاون بين الأعضاء والجماعة بهدف انتقال الكفاءات ومعالجة الصراعات.

3/ الكفاءة الإستراتيجية: إذ يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. والكفاءة الإستراتيجية لا ترتبط فقط بالموارد البشرية وبعبارة أخرى فإن الكفاءة الإستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم فيها خلق تكامل ما بين الكفاءة الفردية وآليات تنسيق معينة ويمكن تنمية الكفاءة الإستراتيجية إلى ثلاث أنواع من الموارد:

-الموارد المادية(المعدات.مباني...)

-الموارد البشرية(مهارات.قدرات...)

-الموارد التنظيمية(الرقابة. الهيكلة...)

ثانياً: التصنيف الثاني: ويتمثل في تصنيف الكفاءات المهنية إلى كفاءة معرفية وكفاءة الأداء وكفاءة الإنجاز.

1- كفاءة المعرفية : وهي لا تقتصر على المعلومات والحقائق بل تمتد إلى امتلاك كفاءة التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة وطرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية.

2- كفاءة الأداء : وتشمل قدرة المتعلم على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشاكل على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته ومعيار تحقيقها هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

3- كفاءة الإنجاز أو النتائج: إن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسته العمل. دون أن يكون هناك مؤشر على أن امتلاك القدرة على الأداء أما امتلاك الكفاءة الأدائية فيعني القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على إحداث نتيجة مرغوبة في أداء المتعلمين.

### ثالثاً: التصنيف الثالث:

1- الكفاءة الأساسية: إن كل الأفراد بحاجة إليها حتى يكونوا فعالين في أعمالهم ويمكن لهذه الكفاءة أن تكسب عن طريق التكوين والتطوير وهي:

✓ المعارف: هي المعلومات التي تكون عند شخص ما في ميدان معين

✓ المؤهلات: أي التثبيت السلوكي عن خبرة ما

2- الكفاءة التفاضلية: حيث تسمح بتمييز بين أصحاب الأداء المرتفع والمتوسط وتشمل:

✓ إدراك الذات: تتعلق بالمواقف والقيم وصورة الذات مثل إدراك الشخص لذاته.

✓ صفات العبقرية: أي الخصائص العامة التي تؤدي إلى السلوك كالمثابرة.

✓ الدوافع: هي القوى الداخلية المتواترة التي تنشأ عنها السلوكيات مثل الإنجاز وقد

حددت هذه التصنيفات باختلاف الاستعمالات والمعايير الفكرية أو المهنية...إلخ

3- الكفاءة الفكرية أو التصويرية: تشمل القدرة على تصور المؤسسة ككل من خلال تداخلات مختلفة الوظائف. والقدرة على إدراك علاقات المؤسسة بالمحيط الخارجي بكل عناصره. هذه التطورات تمنح للفرد أسلوبا خاصا في فهم وصياغة التوجهات التنموية للمؤسسة وأهدافها الإستراتيجية على وجه الخصوص.

4- الكفاءة الإنسانية أو العلاقاتية: تتمثل في قدرة الفرد على العمل بفاعلية باعتباره عضوا في المجموعة. فهي تتعلق بالجانب السلوكي لفرد وبالعلاقة بمسؤوليه ومعاونيه.

5- الكفاءة التقنية: وهي تدرج ضمن نطاق التخصص وتتضمن القدرة على الفهم والاستعمال الأمثل لمسار معين أو الإجراءات أو استعمال تقنية معينة و ثم تترجم واقعا في المعارف المتخصصة. التي تمكن الفرد من أداء العمليات اللازمة.<sup>1</sup>

### 3-المبادئ الأساسية للكفاءة:

هناك جملة من المبادئ والمقومات التي يجب توفرها حتى يستطيع المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة الحصول على كفاءات مهنية عالية. ونوجز بعض هذه المبادئ فيما يلي:

#### - المستوى التعليمي الجيد:

إن الاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري. وهذا الاستثمار يكون في مراحل التكوين الأولى أي المرحلة الدراسية. حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على التعليم الجيد ويبدو أن العالم اتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع المتغيرات الدولية.

<sup>1</sup> براق محمد ورايح بن الشايب: تسيير الكفاءات وتطويرها بالمؤسسة. مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. جامعة ورقلة الجزائر. 2004 ص242-243

وذلك بإعادة مفهوم التربية والتدريس وإعادة الاعتبار لرأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم.<sup>1</sup>

### - القدرة على العمل والرغبة فيه

أول أساس أو قاعدة يمكن من خلال بناء الكفاءة المهنية هي القدرة على العمل والرغبة فيه من بينها:

أ-القدرة الجسدية: يقصد بالقدرة الجسدية للعمل قوة عضلات العامل وقدراته البدنية المختلفة كما أنهم أولئك الذين لديهم مؤهلات بدنية لأداء المهنة المطلوبة. وتختلف القدرات البدنية من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى. فهناك ممن تتطلب سلامة جميع الأعضاء بينما ممن أخرى تتطلب سلامة بعضها فقط.

ب-القدرة الذهنية: ويشار إلى القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة. وأكثر ما يحتاجه العامل العمل العقلي الذي أكثر ما يتطلبه استخدام الفكر وأعمال العقل.<sup>2</sup>

وهذه القدرات يجب أن تكون تكيفية. أي تتغير حسب حاجات العمل.

ج-القدرات النفسية: يتعرض العامل أثناء أداء مهامه إلى جملة من الضغوطات النفسية. الضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية والإنفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة محددة للفرد في بيئة العمل.<sup>3</sup>

وتكون هذه الضغوطات على حسب المكانة وعلى حسب نوع العمل. إما داخلية أوفي الغالب ضغوط خارجية وهي عبارة قوى خارجية تتواجد في بيئة العمل والتي تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بوحنية قوي: التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات ص22. مجلة كلية العلوم الإنسانية. جامعة بسكرة العدد8/2005

<sup>2</sup> فاخر عاقل، أنواع العمل. مجلة العربي العدد 156. سوريا. نوفمبر 1971 ص3

<sup>3</sup> مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية. دار إقرأ للكتاب، ص08

<sup>4</sup> فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص210

- تخطيط القوى العاملة:

إن تخطيط القوى العاملة يعد أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للعامل. كما يعد أهم عوامل رفع كفاءته الإنتاجية. وذلك عن طريق اتباع أسلوب علمي سليم. ويكون إما قصير المدى أو طويل المدى على حسب الحاجة. وعلى حسب نوع العمل. وخطة القوى العاملة تنطوي على الخطوات التالية.<sup>1</sup>

-تحديد أنواع الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف المشروع.

-توصيف الأعمال والوظائف المختلفة.

-تحديد المهارات والكفاءات البشرية اللازمة لأداء تلك الأعمال والوظائف.

-دراسة قوة العمل الحالية ومقارنتها بقوة العمل المطلوب توفرها والعمل على

سد النقص أو التخلص من الزيادة.

- العدل الوظيفي:

ويقصد بالعدل الوظيفي العدالة بين العمال كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني

خاصة في المجالات التالية:

✓ العدل في الترقية: إن أساس العدالة في العمل هو العدل في الترقية حيث لا يمكن للعامل أن يتقبل أو أن يتجرع ترقية على أساس المحاباة أو القرابة أو المصلحة على حساب الجهد المبذول.

وهذا ما يجعل العامل لا يبدي إهتماما للكفاءة المهنية باعتبارها ليست المعيار الحقيقي للترقية وإنما المعايير الأخرى السابقة الذكر

✓ العدالة في الأجر: ونقصد بالأجر المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما. وعندما يجد العامل أن الكفاءة المهنية لديها مقابل مادي يتشجع ويكون لديه هما

<sup>1</sup> علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص45.

واقبال أكبر على العمل. حيث هناك عدالة. هذه العدالة وفق معادلة الأجر على حساب الجهد المبذول.<sup>1</sup>

✓ العدل في حجم تقسيم العمل: حيث لا يمكن أن تنتظر من عامل كفاءة معينة. وهو يشتغل في الجهد الإنساني. ويجب علينا هنا أن نتحدث عن عدالة الحجم الوظيفي حيث نجد بعض الوظائف لا يستطيع العام لأن يشتغل بها لأكثر من ساعات مثلا. على عكس بعض الوظائف الأخرى. يمكن للعامل العمل ب 8 ساعات أو أكثر. فالمدقق المالي للمؤسسة ليس كعامل بسيط في المؤسسة مثلا الأول تتطلب تركيز وحضور ذهني عالٍ لأن الخطأ فيه يكلف الكثير أما الثانية فجهود عضلي بسيط. وكل هذا يتجلى فيما يعرف بأجر الوقت وهو الذي يعبر عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل.<sup>2</sup>

كما أنه ليس من العدل أن يركز العمل على حساب عامل دون أخذ لاعتبارات مختلفة تتعد كل البعد عن المهنية. وهذا ما يجعل العامل يصاب بالإحباط ويتخلى عن معيار الكفاءة باعتبارها آخر ما ينظر إليه في العلاقات العمودية ( رئيس ومرؤوس) داخل المؤسسة.

✓ العدل في المنح: أي العدل في الحوافز وغيرها من الماديات وهي التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبدلون معه جهدا أكبر مما يبذله غيرهم.<sup>3</sup>

هذه الحوافز هي التي تجعل العمال يقومون بعملهم بجدية وكفاءة<sup>4</sup> كما نجد هناك العدل في منح التكوين. فيجب أن تمنح على أساس أو معيار الكفاءة وليس معايير أخرى المحاباة والقرابة والمصلحة...، حتى يتسنى للعامل أن يبذل جهد من الحصول على فرصة لتطوير قدراته وإمكاناته.

<sup>1</sup> مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 09.

<sup>2</sup> علي سلمي: إدارة الافراد والكفاءة الانتاجية. مكتبة غريب لنشر. القاهرة. مصر 1985. ص 45

<sup>3</sup> صالح عودة سعيد ادارة الافراد. الجامعة المفتوحة طرابلس ليبيا 1994. ص 289

<sup>4</sup> احمد طرطار: الترشيد الاقتصادي للطاقت الانتاجية في المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1993. ص

- مكان العمل:

✓ الظروف المادية للعمل: يقصد بالظروف المادية لعمل المؤسسة. بما تحويه إبتداءا من المكاتب أو أجهزة لعمل وكل ما يحيط بالعامل. فلا يمكن أن تكون الظروف غير مهيئة للعمل. فمن الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على الإنتاج بأقل مجهود. فالضوء الخافت يسبب الشعور بالإكتئاب للعامل.<sup>1</sup>

ونجد أن رطوبة عندما تقل دون 30% تعيق من أداء العامل بالإضافة إلى التهوية فغيابها يؤدي بالعامل إلى الخمول والملل والإكتئاب.<sup>2</sup>

ونجد أيضا الضوضاء المتصلة المستمرة التي تحدث على وتيرة واحدة تؤثر على العامل.<sup>3</sup>

4-عناصر الكفاءة المهنية:

لتكوين كفاءة لدى الفرد يجب أن تتوفر فيه مجموعة من العناصر وتتمثل هذه العناصر في:

✓ الاستعداد: وهي الطاقة الكامنة للفرد في مجال مهني أو أكثر فعن طريق الاستعداد نصل إلى مستوى معين من الكفاءة أي الطاقات يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم والاستعداد لتكون هذه الطاقات فطرية أو مكتسبة أوهما معا.

✓ القدرات: هي كل ما يستطيع الفرد أدائه في اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات وإدراكية أو عملية حركية سواء تم ذلك نتيجة تدريب مقصود ومنظم أو دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية.

✓ المهارات: تتمثل المهارة في مجموعة القدرات الفطرية الجسدية للفرد أو الجماعة والتي تمكنهم من أداء عملهم على أكمل وجه أوهي مزيج من المعرفة والممارسات

<sup>1</sup> مرابط عياش عزوز، مرجع سابق ص8-9-10

<sup>2</sup> مرابط عياش عزوز، مرجع سابق ص8-9-10

<sup>3</sup> مرابط عياش عزوز، مرجع سابق ص8-9-10



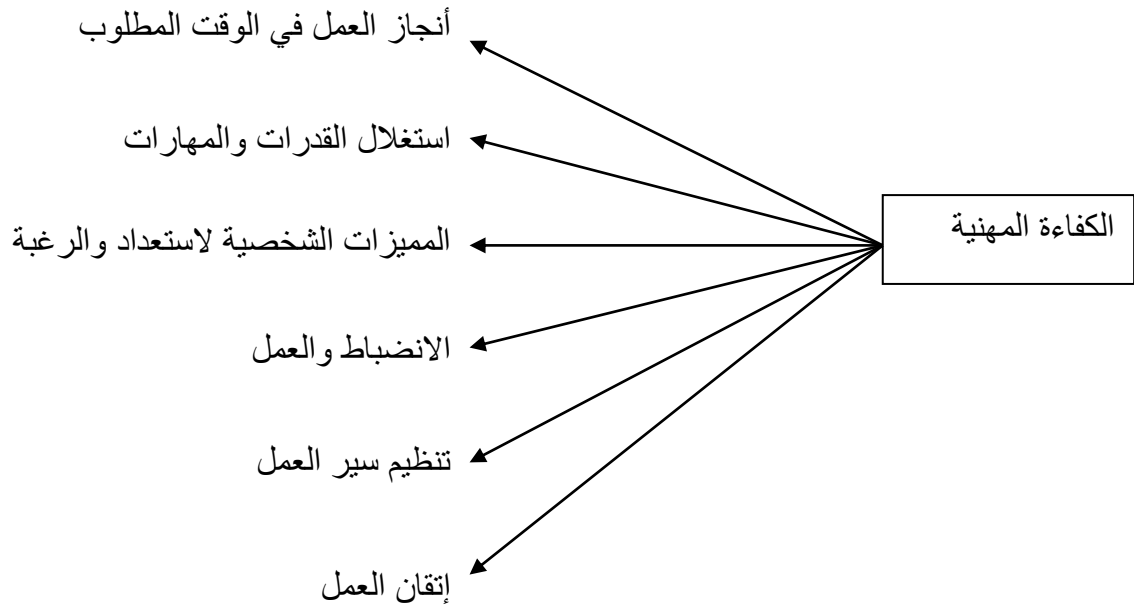
السلوكية والخبرات التي تمارس في إطار معين على المؤسسة وتحديدها وتقييمها وتطويرها.

✓ المعارف: وهي أكثر إمكانية لتحويل وذلك لأن فرص توظيف كبيرة وواسعة كما أن نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط أن تكون من نفس العائلة المهنية.

✓ الممارسات المهنية والمكتسبة: ترتبط إلى حد كبيرة بالمحيط المهني الذي أنتجت أو اكتسبت فيه وعليه يمكن تحويلها إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل.

ومنه يمكن أن نستنتج أن الكفاءة المهنية هي ناتج عن تفاعل متطلبات المؤسسة ومكتسبات الأفراد وإمكانياتهم.<sup>1</sup>

### الشكل (4): مخطط يوضح الكفاءة المهنية



<sup>1</sup> معمر كروم، رحيمة ساودي دور الرقابة التنظيمية في رفع مستوى الكفاءة المهنية، جامعة أحمد درابة أدرار 2019/2018 ص 62 ص 63.

## 5- خصائص الكفاءة المهنية وأنواعها:

تتميز الكفاءات بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تتمثل في ما يلي:

الكفاءة عبارة عن عملية: الكفاءة ليست مجرد ميل تأهب أو استعداد للتصرف إنما هي عبارة عن عملية، ذلك لأنها تتطوي على مجموعة من الوسائل والأدوات الخاصة بمعالجة المشكلات والحوادث العرضية غير المتوقعة، المستجبات التي لا يمكن أبداً استبعادها، وهذا يتماشى مع المفهوم العام للكفاءة والذي يشير إلى القدرة على استعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديدة ملائمة ضمن حقل مهني فهي إذن تشمل التنظيم، التخطيط، التجديد، القدرة على التكيف، التنسيق الإبداع والإبتكار إلى: <sup>1</sup>

- الكفاءة عبارة عن نظام: بالرغم من تعدد تعاريف الكفاءة، إلا أنها تشترك في عنصرين أساسيين:
- مدخلات: هي كل الموارد التي تساهم في بناء وممارسة الكفاءة سواء كانت هذه الموارد ملموسة. (تتوفر في المحيط المهني أو التعليمي) أو غير ملموسة (موجودة لدى الأفراد كالمعارف، المهارات والتصرفات)
- ارتباطها بالنشاط: صحيح أن من خصائص الكفاءة تعددية الموارد لكن هذه الكثرة والوفرة في الموارد لا تعني شيئاً إذ لم تستغل وتستثمر، فكثيرين من يملكون معارف علمية أو مهارات مهنية أو علاقات اجتماعية قوية ولكنهم لا يعرفون كيف يستخدمونها في أوضاع مهنية فالشخص العارف بخبايا المهنة ليس بالضرورة ليس بالضرورة كفؤ بها فمن الهفوات الكثيرة التي يمكن أن تقع فيها هي ربط الكفاءة بالموارد (المعارف، المهارات، السلوكيات).
- التناسق والترابط: لقد توصلنا إلى أنه من خصائص الكفاءة تعددية الموارد غير أن وجود هذه الموارد وتوفرها لا يكفي وحده لبناء الكفاءة خاصة ونحن نعلم أن البناء المتين يحتاج لدعائم وروابط لتثبيت هذه الدعائم وعلى هذا الأساس يمكننا أن نقول بأن الكفاءة تحتاج إلى تجنيد في نشاط ما عدد معين من الموارد الشخصية

<sup>1</sup> aubert jacques et gilbert gilber frederique Ibid:31

(المعارف، المهارات والتصرفات) وربطها بطريقة خاصة وتتدعم هذه الموارد بتجنيدها موارد المحيط.

#### 6- مراحل إكتساب الكفاءة المهنية :<sup>1</sup>

- ✓ مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الشباب بالمشاركة في أعمال تطوعية ويقوم فيها بتوظيف وتجنيدها كل الكفاءات التي اكتسبها من أجل البحث عن أول وظيفة أو منصب عمل
- ✓ التكوين من خلال الحياة المهنية: وفي هاته المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لإعادة التمتع في سوق العمل وذلك من أجل اكتساب حظوظ أكبر من أجل الحصول على عمل
- ✓ مرحلة إعادة التمدرس أو الإنخراط في الجامعة مرة أخرى: حيث يوجد العديد من العمال الذين يريدون تقييم مكتسباتهم المهنية بالعودة إلى مقاعد الدراسة والتعلم من جديد.
- ✓ مرحلة صيانة الكفاءات وتطويرها: ويجسدها الأفراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية إلى مناصب عليا في الإدارة.
- ✓ تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشغلون مناصب عليا داخليا أوفي إدارة محلية ويكون هدف تطوير كفاءاتهم هو الحصول على مناصب أعلى أوفي مؤسسات أجنبية ودولية.
- ✓ تطوير الكفاءات أحيانا يكون سببه إعادة هيكلة المؤسسة وبالتالي يكون الفرد ملزما بتطوير كفاءاته من خلال بعض الميكانيزمات التي يضعها لنفسه أو تضعها المؤسسة.

<sup>1</sup> مسوس يعقوب تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافية والنظمية وعلاقته بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي جامعة محمد بن أحمد وهران 2. 2015/2016 ص56

✓ استعمال الكفاءات ما بعد المهنية / التقاعد: أما بالنسبة للأفراد الذين أنه ونشاطاتهم المهنية الرسمية يكون الهدف من تطوير الكفاءات في هاته المرحلة. هو إعادة النشاط في مجالات تخدم المجتمع. مكاسب/ استثمارات/ مكونين/ جمعيات...الخ<sup>1</sup>.

### 7- تقييم الكفاءة:

تعتبر عملية تقييم الكفاءة المهنية من بين أهم العمليات التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ولذلك فإنه من المهم قبل التطرق إلى طرق التقييم أن نقوم بتعريف ماهية التقييم ومختلف أنواعه:

-التقييم هو إنتاج حكم أو قرار ذو قيمة حول موضوع معين أو عدة مواضيع التي يمكن أن تكون ظواهر أو أحداث لعمل تقييم ينطوي على مرجع لجدول معايير أو قيم الذي هو في الأصل يكون إما داخلي لفرد معين، أو مشترك بواسطة مجموعة على الأقل يشمل مجموعة من الأفراد.<sup>2</sup>

-التقييم هو استحضار فكرة القياس المتوقع مقارنة مع معيار أو مرجع .

-مصطلح التقييم عامة هو مرادف لكلمة التقدير والتي تحدد مجموعة الإجراءات المخصصة للحكم على كفاءات الأفراد في المنظمة، هذه الإجراءات تساعد على وضع قاعدة في المؤسسة لاتخاذ القرارات فيما يخص تعيين الأفراد الإختيار، الترقية، التمويل، التسريح، وتوجيه القرارات فيما يخص المكافئات والتكوين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> معمر كروم. رحيمة ساودي. دور الرقابة التنظيمية في رفع مستوى الكفاءة المهنية. جامعة أحمد راية أدرار. 2018/2019 ص66. ص67

<sup>2</sup> par VERN. OP. CIT. P34 (Au bert et al) cité

<sup>3</sup> GWARNOTTE. « Ressources humaies: lévaluation ligotée». Revue Française de gestion N°22. 1979. P31.

-القرارات في ميدان تسيير الأفراد تستند على تدبير الكفاءات والمؤهلات الفكرية، الإستعدادات وشخصية الأفراد المترشحين لمنصب عمل أو يعملون من قبل المؤسسة هذا التقييم هو الذي يسمى تقييم الأفراد.

أولا : أنواع التقييم:

- تقييم الأداء:

هو يشير إلى نتائج محصلة أو محصل عليها من طرف الفرد مقابل الأهداف التي تم تحديدها سابقا هذا ما يعني أن تقييم الأداء يهتم بتحليل الأهداف المحققة من طرف الفرد في عمله وليس على حساب كفاءاته الفردية، ولهذا السبب فإن هذا النوع من التقييم يعتبر الأكثر إستعمالا والأبسط مع الأنواع أو الأصناف الأخرى من التقييم.

في إطار تقييم الأداء فإنه من المهم الأخذ بعين الإعتبار البعد الجماعي، غير أن الأخذ بعين الإعتبار فقط الأداء الجماعي، يمكن أن يولد عند الأفراد نوعا من المسؤولية في إنجاز النشاطات داخل مجموعة العمل، والعكس بتركيز فقط على الأداء الفردي يمكن أن يقود إلى ظهور منافسة شرسة بين الأفراد هذه الوضعية يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على الأداء العام للمجموعة الذي يتطلب أكثر تعاونا وإتصالا بين

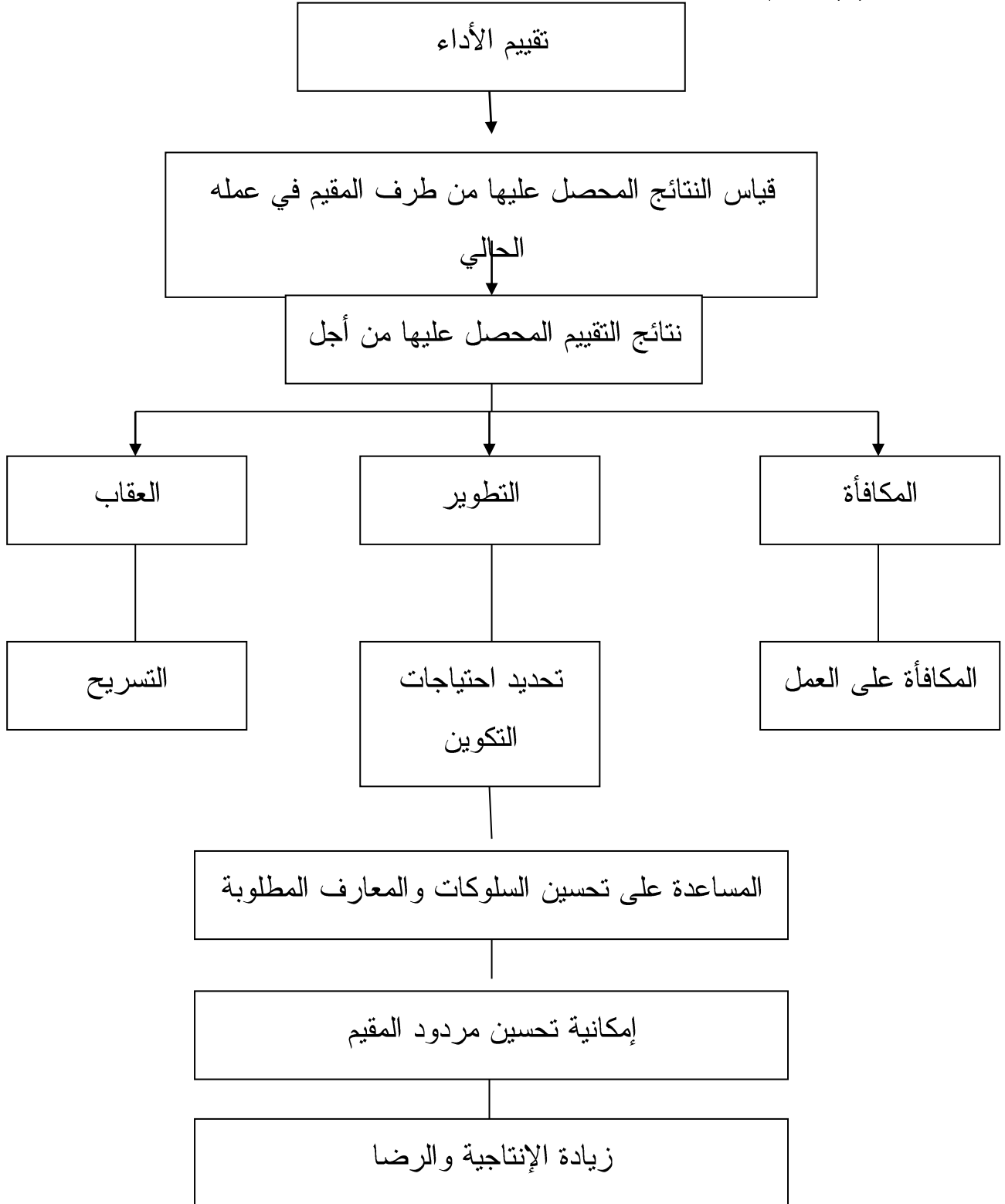
الأفراد.<sup>1</sup>

الشكل التالي يلخص لنا وبطريقة جد واضحة ماذا نعني بتقييم الأداء؟ كذلك مختلف الأهداف المتبعة من طرف مستعملها.

1Ed vuibert. ، «Ressources humaines et gestiondes personnes». 4<sup>émé</sup>édition، J.M.PERETTI

Paris 2002. 96. أنظر الشكل-1- تقييم الأداء

الشكل (5): تقييم الأداء



### - تقييم الكفاءات:

يرتكز على تقدير الكفاءات التي يمتلكها فرد أو عدة أفراد". فالتقييم هو تحديد التوافق والتساوي ما بين الأداء والأهداف، ويقصد به أيضا إعطاء حكم مسبق إنطلاقا من إنجاز قياسات وتحاليل حول فعالية الأعمال.

كما يمكن القول أن التقييم هو يعتبر كمسار يندمج في نظام التعلم الذي يخص العامل والمكون من أجل المساعدة على تخزين وحفظ طريقة العمل.<sup>1</sup>

بعبارة أخرى فإنه يركز بشكل رئيسي على معرفة مرتبطة بالنشاط المنجز، خبرة أو مهارات تثبيت الحكم المهني لنشاط منجز ، معرفة تسيير الإستعدادات الضرورية لشغل منصب من حيث السلوك والمهارات.<sup>2</sup>

وبالتالي فإن الأهداف المتابعة هي تماما العكس مقارنة مع تلك الخاصة بتقييم الأداء التي يركز على تقييم النتائج لفرد أو مجموعة عمل.

مسؤولية تقييم الكفاءات تعود وبشكل كبير إلى المسيرين المقربين، بسبب قدرتهم على ملاحظة الكفاءات المطبقة فعلا من طرف الأفراد وبشكل يومي.

أثناء التقييم فإن المسير القريب يقوم بتحديد عند المقيم ما يلي:

- ✓ الكفاءات التي يتحكم فيها بنجاح
- ✓ الكفاءات المطلوبة والتي لا يحوزها
- ✓ الكفاءات التي يحوزها ولكن لا يتحكم فيها تماما مقارنة مع متطلبات عمله

هذا ما يعني أن هذا النوع من التقييم يسمح للمؤسسة بضمان:

✓ أحسن ملائمة بين الكفاءات المكتسبة من طرف العامل والمطلوبة من طرف رب العمل

✓ أحسن تعريف لاحتياجات التكوين

<sup>1</sup> C.BATAL، tom2. OP cit. p99

<sup>2</sup> Ardouin Thierry'.Ingénierie de Formation pour l'entreprise" Ed punad paris، 2003، p184

✓ الإعتراف بالكفاءات الفردية من خلال التطور الوظيفي أو ارتقاء الفرد أو العامل.

1

#### - تقييم الكينونة:

الكينونة (Potentiel) هي القدرة المحتملة للأفراد على اكتساب مهارات جديدة، والتي تسمح له بشغل منصب عمل جديد وبالتالي تقييم potentiel لم تعد مهمة في تقييم الفرد في منصب عمله الحالي ولكن تنبؤ بقدرها على النجاح أولا في منصب عمل آخر أكثر مسؤولية.

هذا النوع من التقييم مخصص في أغلب الأحيان للإطارات، وهو جد مهم من أجل إتخاذ قرارات التوظيف والترقية.

وتجدر الإشارة إلى أنه من الضروري أيضا ترسيم حدود ميدان التقييم، لأن الفرد يمكنه تقديم potentiel، بشكل جيد في وظيفة إدارية بدون أن يملك نفس potentiel في ميادين أخرى (الإلكترونيك، الميكانيك...)

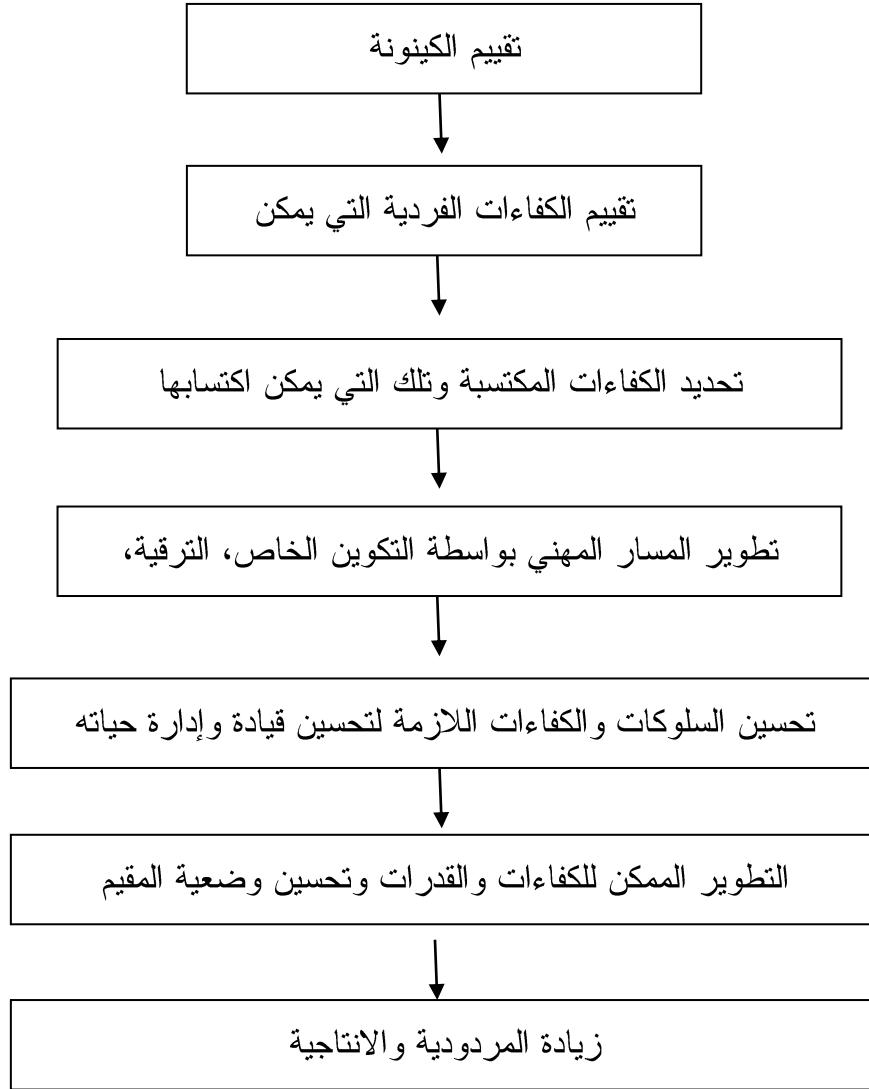
هذا الإختلاف في إكتساب المهارات هو بسبب طبيعة potentiel، الفرد خاصة المشيدة حول إستعدادته الإدراكية وملامح شخصيته.

يجب الإشارة أيضا أنه بالعكس فيما يخص الكفاءات التي هي جد متغيرة (الفرد يمكنه إضاعة أو تضييع كفاءات وإكتساب أخرى جديدة). الكفاءات الإدراكية وملامح الشخصية المقدمة يمكن أن تتغير.

<sup>1</sup> EmanuelcarréAaim La bruffe, Guide Nouveau Formateur (talent te pratique) edition AFNOR, 2006, p12.



الشكل (6) يقدم لنا مختلف الأهداف المتبعة بواسطة تقييم potentiel.



D.Mpere TTI, OP cit, P97.

حسب هذا الشكل فإن تقييم الكينونة هو لهدف:

- ✓ تعريف وتحديد التعلم الذي يمكن أن يزدهر عند الفرد
- ✓ -تعريف وتحديد الكفاءات الجديدة التي يمكن اكتسابها من طرف الفرد.
- ✓ تحسين الكفاءات وسلوكات الفرد من خلال تكوين خاص، حركية وترقية، التي تعطيه الحظ في شغل منصب أو عمل آخر أكثر أهمية مع الوقت.

ثانيا: أخطاء شروط (متطلبات)التقييم

- أخطاء تقييم الكفاءة المهنية:

إنه من المهم من جهة المقيم الأخذ بالإحتياطات الضرورية من أجل عدم إرتكاب عدة أخطاء مثل أثر الهالة، التحفيزات، إسقاط، التباين، الوهج.

1- أثر الهالة: هذا الأثر قديم لأنه تم أخذه بعين الإعتبار منذ مدة قديمة في كتيبات التقييم ويتعلق بإعطاء حكم واحد فقط، إما إيجابي أو سلبي حول المقيم.

آخرون يرون أن هذا الحكم مرتبط بأهلية نوعية واحدة أو بخطأ كبير واحد، والتي يمكن أن يقوم بها المقيم سوف يقوم بتعاطي والنظر في كل الأبعاد الأخرى، حسب هذا الحكم القرارات أو النقص أو الخلل الحقيقي.

2- الأحكام المسبقة: هي مجموعة من الأحكام التي يمكن المقيم عرضها في تفكيره المنطقي، هذه الأحكام المسبقة ليس لها أساس علمي، وبالتالي لا تتشابه مع الواقع الأفراد الذين تخرجوا من معهد معين هم دائما الأحسن.

3- الإسقاط وأثر التناقض:

أ/الإسقاط: وهو يضمن حالتين:

- ✓ تتمثل في إسقاط نفسه على تقييم مع القول مثلا أن هذا الفرد يملك المؤهلات التي تتشابه بشكل كبير بالأهليات .

✓ تقوم بإسقاط شخص آخر مكان المقيم مع القول مثلا الجانب المادي من هذا الشخص يذكرني بشخص الذي لم أسمع من قبل.

ب/ أثر التناقض: وهو يعني مقارنة المقيم مع مساعدين آخرين في الوقت الذي يتجاهل فيه معايير النتائج المرتبطة بعمله.

-مثال: فردين لهم أداء متطابق يعني أن كلاهما يحصل على نفس النتائج الإختلاف بين الفردين أن الأول محاط بناس رائعين في حين أن زملاء الثاني هم من الفقراء أو الضعفاء وبالتالي هذا يثبت أن احتمال تقييم الحالة الثانية أكثر إيجابية من الأولى.

ج/ الإنبهار أو الإعجاب الشديد:

في مقابلة التقييم المقيم يمكن أن يلتقي بأشخاص منفتحين بمعنى لهم قدرة كبيرة على التعبير.

لكن المقيم يمكن له أن يخطأ في الحكم على شخصين لهم نفس مستوى الكفاءة مع مساعدة الشخص المنفتح وإضرار أشخاص آخرين خجولين الذي يعبرون بأقل سهولة.

ثالثا : متطلبات تقييم الكفاءة المهنية:

التقييم الجيد يستلزم توفر شرط أو عدة شروط مثل:

1- كفاءة المقيم: من أجل نجاح المقيم أو تقييم فإنه من المهم من جهة المقيم إمتلاك وبشكل كاف المعرفة والمهارات المتعلقة بالأسس وطرق التقييم، علاوة على ذلك يجب أن يكون كفؤ في حقل نشاط أشخاص مختلفين سوف يتم تقييمهم.

هذا ما يشير إلى تقييم الكفاءات يتطلب بالضرورة، التحكم فيها من طرف المقيم.

لهذا السبب تقييم الكفاءات لا يمكن أن تجري بشكل صحيح بواسطة مسؤول تدريجي بعيد عن الأشخاص المقيمين (مسؤول من المستوى 3 مثلا)

في القاعدة العامة فقط الإطار القريب من العامل الذي يملك الكفاءات الضرورية يمكن أن ينجز هذا النوع من التقييم مع فعالية أو بشكل فعال.

2- قوة وإرادة التقييم: علاوة على المتطلبات السابقة، المقيم الجيد يجب أن يملك الرغبة أو الإرادة أو الشجاعة لتقييم الآخرين.

- ✓ ويجب أن يكون قادرا على تقدير الأشخاص إيجابيا أو سلبيا حول كفاءاتهم وأدائهم، وأيضا حول مميزات أخرى.
- ✓ في الواقع الكفاءة والرغبة في التقييم لا تكفي لإنجاز تقييمات حكيمة فيجب أيضا أن ينفذ الجهاز بنوعية جيدة.<sup>1</sup>

## 8- قياس الكفاءة المهنية:<sup>2</sup>

يراعي في نظام قياس الكفاءة المهنية الذي يصنعه مجلس الإدارة أن يتضمن الأمور الآتية على الأقل:

- ✓ تحديد عناصر قياس كفاية الأداء لكل مجموعة وظيفة نوعية، بما يعكس الطبيعة المتميزة لوظائف كل منها.
- ✓ تحديد الأوزان النسبية لكل من عناصر قياس الكفاءات، وذلك أخذا في الاعتبار المستوى التنظيمي لكل وظيفة والأهمية النسبية لشاغلها والتسلسل الرئاسي للوظائف.
- ✓ تحديد مصادر البيانات الأخرى التي يجوز الإعتماد عليها في استكمال تقدير كفاءة الأداء.
- ✓ تحديد مراتب كفاءة الأداء والقيمة النسبية لكل مرتبة.
- ✓ تحديد السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاءة عن شاغلي وظائف الدرجة الأولى.
- ✓ يراعي ألا تزيد الأهمية النسبية للعناصر السلوكية الأساسية مثل المواظبة وأسلوب التعامل مع العملاء علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء 10% من القيمة الإجمالية

<sup>1</sup> Jacques. TEBOUL. «L'entretien dévaluation (comparer. Comment le mener)». 2<sup>ème</sup> édition, ED Dunod. Paris. 2003، p4.

<sup>2</sup> مرابط عزوز العياشي، مرجع سابق ص 22

لمقياس الكفاءة بحيث لا يكافئ العامل عن أمور منطقية تمثل التزاما طبيعيا للعامل بحكم القانون (واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم).

✓ يراعي أن يتضمن نظام قياس الكفاءة المهنية أسلوبا بما يتناسب مع الجزاءات والعقوبات الموقعة على العامل والمثبتة في سجله.

✓ يراعي أن تضع كل شركة نظاما لتسجيل تقديرات الكفاءة للعاملين في الفترات المتتالية. وتتبع هذه التقديرات وتحللها على مستوى الشركة أي على مستوى التقييم التنظيمي: الوظيفة، المجموعة الوظيفية العامل وذلك لاستنتاج المؤشرات الأساسية التي تتخذ أساسا لرسم سياسات وخطط التدريب وإعادة توزيع العمالة وغير ذلك من السياسات المتعلقة بشؤون الأفراد.

✓ يراعى أن تتاح لكل عامل الفرصة في الاطلاع على البيانات المدونة في السجلات والمتخذة أساسا في تقدير كفاءته وله أن يتظلم منها ويحدد النظام الصادر من مجلس الإدارة الجهة التي يقدم لها التظلم وكيفية الفصل فيه، ويجب إخطار العامل الذي يرى رؤسائه أن مستوى أدائه ضعيف بأوجه الضعف كتابة قبل نهاية الفترة التي يوضع عنها تقرير الكفاءة.

✓ يضع مجلس الإدارة نظاما لتقييم كفاءة العاملين شاغلي الوظائف العليا من غير أعضاء مجلس يسمح بتوفير معلومات على النواحي الفنية والإدارية في مباشرة أعمالهم بحيث تغطي عناصر الأداء الرئيسية في وظائفهم ويتم توفير تلك المعلومات مرتين على الأقل في السنة للاهتمام بها عند ترشيحهم لشغل وظائف أعلى.

✓ يراعى عرض هذه المعلومات على مجلس الإدارة لاعتمادها وإيداعها بملفات هؤلاء العاملين.

✓ يختص رئيس مجلس الإدارة بإعداد تقارير تقييم الكفاءة السابق الإشارة إليها في البند السابق وذلك بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا من أعضاء مجلس الإدارة وترسل تلك المعلومات في السنة على الأقل إلى رئيس الجمعية العمومية المنظمة لاعتمادها وتقرير تأييدها بملفات عاملين.

- ✓ يخطر شاغلوا الوظائف العليا بصورة من البيانات المتعلقة بكفاءتهم في العمل المعتمدة من رئيس الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة بحسب الأحوال.
- ✓ تتولى إدارة شؤون العاملين في السجل المعد لذلك بدرجة كفاءة العامل التي تقرها لجنة شؤون العاملين (أو السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى)
- ✓ كما تحفظ هذه الدرجة في ملف خدمته وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدور قرار اللجنة أو السلطة المختصة.
- ✓ يحدد مجلس إدارة المنظمة إجراءات التظلم من تقارير الكفاءة.
- ✓ يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي بمرتب ضعيف مقدار العلاوة الدورية التي تقرر مجلس الإدارة صرفها ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير، ويجوز فصل العامل الذي يقدم عنه تقارير متتاليات بمرتب ضعيف.

## خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لموضوع الكفاءة المهنية اتضح لنا ان هذا الموضوع قد تمت دراسته وتطرق اليه من عدة جوانب وذلك حسب الاتجاهات النظرية للباحثين...حيث توصلت الدراسات السوسولوجية المهتمة بالكفاءة الى اعتبار ان العوامل الانسانية والقيم من اهم العوامل التي لها الاثر الكبير في ضعف او تقوية اداء الفرد وزيادة كفاءته ، فالنظرة الحديثة المتطورة موجهة بالأساس للاهتمام بالعنصر البشري

# الفصل الخامس:

## الجانب التطبيقي تحليل

## الدراسات السابقة



### تمهيد:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرق لموضوع الإعراف والكفاءة المهنية كل منهما على حدا وقد تنوعت هذه الدراسات حسب المجالات والتخصصات السياسية و الفلسفية و العلوم الإجتماعية... إلخ بين الأجنبية و العربية. وسوف نستعرض من خلال هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الإستفادة منها كدراسات مشابهة مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

ونود أن نشير أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في فترات زمنية مختلفة، و شملت جملة من الأقطار و البلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني و الجغرافي.

ونظرا لعدم توفر دراسات سابقة لمتغير الإعراف المهني بالعربية وفي تخصص علم الإجتماع العام والتنظيم في الجزائر.

وحدثة الموضوع في حد ذاته ارتأينا الاستعانة بدراسات أخرى مشابهة في تخصصات أخرى لإستنباط هذا الموضوع كظاهرة إجتماعية تتطلب الدراسة.

وقد تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة.

1-الدراسة الأولى: دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية.<sup>1</sup>

دراسة سنة 2015-2016 بعنوان دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-قائمة-

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم، لطالبتين بركاني بثينة وحفيظي حنان بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة 8ماي 1945 -قائمة- تناولتها الباحثتان من خلال طرح الإشكالية التالية: ما هو دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي؟

يتفرع على هذا التساؤل المركزي تساؤلات الجزئية التالية:

-ما هي خصائص الكفاءات المهنية؟

-ما هي الإستراتيجيات و الأساليب الكفيلة بتحسين الكفاءات المهنية؟

-ما هي المعوقات التي تحول و الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي؟

بحيث إندرجت ضمن كلمات مفتاحية محددة منها: الدور التسيير- الكفاءة - الكفاءة المهنية - تسيير الكفاءات - التحسين - الأداء - الأداء المؤسسي.

و بما أن الدراسة تهدف إلى توصيف الكفاءات المهنية في مؤسسة سونلغاز -قائمة- نموذجاً و علاقته بالارتباطية بأداء المؤسسة.

1-توصيف تسيير الكفاءات المهنية في المؤسسة سونلغاز بولاية قائمة و علاقته بتحسين الأداء المؤسسي.

2-توصيف خصائص الكفاءات المهنية بمؤسسة سونلغاز.

3-توصيف الاستراتيجيات الكفيلة بتحسين الكفاءات المهنية.

<sup>1</sup> دراسة بعنوان دور تسيير الكفاءة المهنية في تحسين الاداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية لطالبتين بركاني بثينة وحفيظي حنان جامعة. 8 ماي 1945 قائمة 2015\_ 2016

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

إستخدمتا التوصيف وما يلحقه من عمليات التحليل والتفسير والفهم على تبيان العلاقة بين تسيير الكفاءات المهنية في المؤسسة ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.

واستخدمتا الأدوات الإجرائية وذلك من خلال الوصف الكمي للظاهرة عن طريق الأرقام الإحصائية بعد تفريغهما لاستمارة المقابلات وما جمعتاه من الوثائق المزودة بالمعلومات عن المؤسسة.

حيث إستخدمتا من أجل أن تكون المقاربة المنهجية الوصفية على مستوى من الدقة العلمية والموضوعية للأداة المقابلة الشخصية حيث تمثل المقابلة الشخصية خطوة أساسية في البحث الميداني لأنها تتضمن عملية التشخيص الاستراتيجي مع فحص البنية التنظيمية والبشرية المتعلقة بالهيكل التنظيمي ومختلف المصالح والأقسام.

كما اعتمدتا في جمع البيانات الميدانية على استمارة المقابلة المقننة والذي يتفق في إجراءاته مع المنهج الأساسي مع المقاربة المنهجية المعتمدة للبحث ألا وهي المقاربة المنهجية الوصفية.

بالإضافة إلى الوثائق والسجلات التي تحصلنا عليها من مؤسسة سونلغاز قالمة على مجموعة من الوثائق المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ولعل أهمها وثيقة توزيع الأقسام داخل المؤسسة بالإضافة إلى المخطط السنوي لتسيير المؤسسة و تسيير الموارد البشرية وكذا مخطط بين تاريخ ونشأة مؤسسة.

وكانت مجالات الدراسة كالتالي:

حيث أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز بقالمة ومجمع الدراسة كان موظفو المؤسسة المتواجدين فيها.

فكان عدد العمال حوالي 352 عامل مصنفين كآلاتي: 71 إطار، 189 عون تحكم، 92 عون تنفيذ أما توزيع عمال المؤسسة على المديریات ومن أجل استخراج عينة البحث اتصلنا بمكتب الموارد البشرية و لقد تم تزويدهم بالعدد الإجمالي للعمال في مؤسسة سونلغاز و قد قدر عددهم ب 157 عامل.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

فكانت كيفية اختبار العينة، وفق أسس و معايير منهجية علمية تم بذلك اعتماد فيها على عينة قصدية أختير أفرادها عشوائيا 40 كفاءة و بما أن عدد العمال الدائمين بالمؤسسة 157 عامل.

فقد اختارتا نسبة 25% من مجموع العمال فقدرت العينة ب40 عامل ذو كفاءة مهنية وفق المعادلة التالية:

$$n = \frac{157 \times 25}{100} \rightarrow n = \frac{N \times 25}{100} = n = 39.5 \cong 40$$

حيث:

N: يمثل عدد أفراد العينة

n: يمثل أفراد العينة

فللعينة خصائص هامة تم مراعاتها من طرف الباحثين من بينها الجنس - السن - المستوى التعليمي - كيفية اختيار العاملين - مدة تولي المنصب - الخبرة.

تناولت الباحثتان 5 فصول في الدراسة.

الفصل الأول تضمن إشكالية الموضوع المدروس و الجهاز المفهومي الذي يشمل المفاهيم الأساسية للموضوع و المفاهيم المساعدة.

بالإضافة إلى المقاربة المنهجية وأدوات الإجرائية.

الفصل الثاني: محاولة لربط موضوع الدراسة بما جاء في المقاربات النظرية التي كانت من اهتماماتها الأولى هذا الموضوع كل من زاوية محددة.

الفصل الثالث: تطرقتا إلى مجموعة عناصر لها علاقة بمتغيري الدراسة والذي تضمن تسيير الكفاءات والأداء المؤسسي المكونات والخصائص.

الفصل الرابع: تطرقتا لمراحل تطور تسيير الكفاءات في المؤسسة العمومية الجزائرية.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

الفصل الخامس: تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال الكشف عن دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي والمعوقات التي تحول دون تحسين الأداء لدى العاملين.

حيث قامت بتحليل بيانات الدراسة الميدانية بمؤسسة سونلغاز وذلك لتعرف على ما يلي كفرضيات لدراسة

- خصائص الكفاءات المهنية.

- الاستراتيجيات الكفيلة بتحسين الكفاءات المهنية.

- المعوقات التي تعرقل الكفاءات المهنية لتحسين الأداء المؤسسي وفق جداول إحصائية تم التحصل عليها بعد تفريغ بيانات المتحصل عليها في المقياسين وفي الأخير وصولاً إلى نتائج الدراسة التي تبين من خلال بيانات الدراسة الميدانية أن أغلبية الكفاءات المهنية تتلائم ومناصب عملهم مع مؤهلاتهم العلمية والعملية ويرجع ذلك لاهتمام المؤسسة بكفاءتها المهنية و تفعيل دورهم و إعطاءهم المكانة اللائقة.

كما تبين من خلال الدراسة الميدانية أن إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة قادرة على تحسين أداء أعمالهم في المستقبل لأن التفات الإدارة إلى حاجات الأفراد وإشباعها هو في المحصلة النهائية يخدم حاجة المؤسسة والاستغلال الجيد للمعارف الموجودة لدى الكفاءات المهنية من شأنه تحقيق عوائد إيجابية وفعالة للمؤسسة من خلال سعيها للاستقطاب وجذب أحسن وأفضل الكفاءات لتحسين أدائها.

ويظهر جلياً أن مؤسسة سونلغاز تأخذ بعين الاعتبار آراء الكفاءات عند اتخاذ القرارات وهذا راجع لثقة المؤسسة بكفاءتها المهنية وقدرتهم الإبداعية وقوة الاتصال التنظيمي بين الموظفين كما تقوم المؤسسة بتطوير برامجها تماشياً والتطورات الحاصلة.

هذا كإجابة على تحقق فرضيات الدراسة

لقد تبين من خلال الجانب النظري والجانب التطبيقي أن الكفاءات المهنية لها دور في تحسين أداء المؤسسة وبالتالي وجود علاقة قوية و مترابطة بين متغيري الدراسة.

كما كانت نتائج الدراسة قد أجابت على الإشكالية وعلى الأسئلة المطروحة، فالكفاءات المهنية لها دور في تحسين أداء المؤسسة إذ تعتبر الموارد البشرية من بين أبرز المكونات الداخلية للمؤسسة و قد تواجه العديد من التشابه بين دراستها و الدراسة الحالية من خلال أن المؤسسة تحاول أن تطور من نفسها و ذلك بالاستثمار في الموارد البشرية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب و كذا تطوير مهاراتهم و قدراتهم و الاعتراف بهم وبكفاءتهم.

من خلال الانتقاء الأمثل للعمال وفق مؤهلاتهم وخبراتهم بالإضافة إلى الاعتماد على منظومة الحوافز المعنوية والمادية والترقية.

### 2-الدراسة الثانية: الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي<sup>1</sup>

دراسة سنة 2017-2018 بعنوان الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي من إعداد الطالبة أحلام عرسلان- علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية.

-حيث تناولت الباحثة من خلال دراستها ثلاث فصول جسدت الفصول النظرية في سياق وأهداف الدراسة الوقوف على المتغير المستقل أي الكفاءة المهنية انطلاقا من تحديد مدلولاتها المفاهيمية إلى المقاربات النظرية التي عالجت الظاهرة بمختلف منطلقاتها..

أما المتغير التابع فقد حاولت الدراسة في خضم معطيات الفصل الرابع تم فيها تحديد الدلالة المفاهيمية للتماثل التنظيمي ثم محاولة توضيح المقاربات النظرية من خلال الوقوف على محكات خاصة بنسق التنظيم.

أما الفصل الخامس فكان عبارة عن مقارنة منهجية للدراسة الميدانية ثم التطرق فيها إلى مجالات الدراسة المجال الزمني والمكاني والعينة والمنهج المستخدم والأدوات

<sup>1</sup> أحلام عرسلان: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي بعنوان الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة، جامعة المسيلة، الموسم الجامعي 2017-2018.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

المستعملة أثناء الدراسة الميدانية والفصل السادس فكان عن عبارة محاولة ربط بين متغير الدراسة وانتهت الدراسة بقراءة سوسيولوجية لنتائج العامة.

وفي ظل هذه المعطيات تبلور إشكالية الدراسة ضمن سؤال التالي:

ما علاقة الكفاءة المهنية بالتمائل التنظيمي للعامل؟

تفرع عليه مجموعة من الأسئلة الجزئية.

1- ما علاقة الكفاءة المهنية الفنية بالانتماء التنظيمي للعامل؟

2- ما علاقة الكفاءة المهنية الإنسانية بالتشابه التنظيم للعامل؟

3- ما علاقة الكفاءة المهنية الفكرية بتحقيق الولاء التنظيمي للعامل؟

كانت للباحثة مجموعة من الأسباب التي لاحظت دافعا لاختيار موضوع دراستها من بينها غيات التماثل التنظيمي في المنظمات كآلية سوسيو تنظيمية ترمي من خلالها ترشيح مقومات الاندماج والارتباط الوظيفي الفعال بل بناء الثقافة التنظيمية للحس التنظيمي.

هدفت الدراسة إلى محاولة الوقوف على محددات بناء المهارات الفنية للعامل كشف آليات بناء ثقافة إدارة العقول معرفة خصائص الكفاءة الإنسانية والكشف عن معايير التنمية الولاء المعياري داخل الواقع التنظيمي من خلال الإجابة على الأسئلة.

بالفرضية العامة التالية: للكفاءة المهنية علاقة بالتمائل التنظيمي.

وللإجابة على الأسئلة الفرعية.

للكفاءة المهنية الفنية علاقة بالانتماء التنظيمي.

للكفاءة المهنية الإنسانية علاقة بالتشابه التنظيمي.

للكفاءة المهنية الفكرية علاقة بالولاء التنظيمي.

لكل فرضية مجموعة من المؤشرات من بينها

مهارة تحكم تكنولوجي وعلاقته بالاندماج الوظيفي.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

مهارة تحمل المسؤولية الأداء علاقة بتضمين العضوية.

مهارة العمل بروح الفريق ومهارة التكيف والانسجام وعلاقة بتضمين الاحترام وقواعد المنظمة.

وتم تحديد مجالات الدراسة كأهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية فكان المجال المكاني بالمؤسسة الاستشفائية في مدينة المسيلة أما المجال الزمني بدأت الدراسة الميدانية يوم: 2018/03/08.

بداية الدراسة كمرحلة استطلاعية تم تجريب الاستمارات على عينة الدراسة، حيث كان مجتمع البحث مجموعة من المرضى الذين كان لديهم جزء في بناء البحث.

والقيام بالدراسة الاستطلاعية لمعرفة المواقف الإجراءات اتجاه العمل: فكانت العينة المستخدمة وحجمها ثم اختيار نوع العينة بما يتماشى مع متطلبات الدراسة وقد اعتمدنا العينة العشوائية  $15 \times 111 / 100 = 50$

-استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لقدرته على وصف كل جوانب تماثل الموظفين المبلورة لإعادة تشكيل مفاهيمهم الذاتية لكي تتلاءم مع مفاهيم المنظمة.

ومن بين أدوات جمع البيانات التي استعملتها الباحثة نجد الملاحظة ألا وهي مشاهدة مقصودة قامت بإعداد دليل الملاحظة كآلية منهجية لكشف الفعل الإجمالي لتضمين ما يستحق الملاحظة تماشياً مع إشكالية الدراسة وأبعادها.

أيضا استعملت المقابلة الحرة كيفية والاستمارة التي تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات الأكثر استخداما وملائمة للبحوث الوصفية حيث طرحت نوعان من الأسئلة نوعان مغلقة ومفتوحة حاولت من خلال لكشف عن مستوى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتماثل.

ومن خلال عرض النتائج السابقة، فالفرضية لم تتحقق وأسفرت على عدم وجود علاقة بين المتغيرين.



## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

وهذا راجع في رأي الباحثة إلى الاضطرابات التي يشهدها قطاع الصحة في الجزائر يعود بالدرجة الأولى إلى عدم فاعلية أنظمتها التحفيزية والتقصير في صميمها وفق ما يلبي الحاجات الاقتصادية والاجتماعية لعمل القطاع، وقد بينت مختلف الملاحظات والبيانات بواسطة المقابلة داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية "سليمان عميرات" بالمسيلة أن للحوافز المادية والمعنوية علاقة بمستوى الكفاءة المهنية في هذه المؤسسة ولعدم فاعلية نظام الأجر.

إضافة إلى عدم وجود مناخ تنظيمي محفز يسمح لفئة الممرضين بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار.

هذا الجانب من الدراسة الذي يرتبط بدراستنا الحالية مما يؤدي إلى عدم ثقة الممرضين بأنفسهم الأمر الذي يؤثر على أدائهم وعدم استقرارهم ورضاهم في العمل وتبني الكفاءة المهنية لدى الأفراد كامنة وفكرة التماثل التنظيمي فكرة وهمية يصعب تحقيقها في ظل السياق التنظيمي وفي الأخير خلصت الدراسة بجملة التوصيات والمقترحات.

من بينها الاهتمام بتبني خطة تنظيمية تعمل على إكساب الأفراد الفاعلين ثقافة تنظيمية إيجابية والمشاركة في اتخاذ القرارات والحق في الحماية الاجتماعية وكذا الاعتراف بالكفاءات المهنية.

### 3- الدراسة الثالثة : وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة<sup>1</sup>

دراسة: 2010-2011 بعنوان وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، دراسة  
حالي مؤسسة سونلغاز توزيع المنتجات البترولية المتعددة -فطال تلمسان- رسالة لنيل  
درجة الماجستير في علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية لصاحبها هاملي عبد  
القادر.

إن الهدف من هذه الدراسة هو تحليل مكونات نظام تقييم كفاءات العاملين في  
المؤسسة ودراسة فعالية هذا الأخير بغية التعرف على نقاط القوة والضعف في هذا النظام  
ومن أجل الوصول إلى هذا إعتد الباحث خطة بحثية: استدعت تقسيم الدراسة إلى أربعة  
فصول إلى جانب المقدمة العامة بحيث تناول الفصلان الأول والثاني والثالث الدراسة  
النظرية أما الفصل الرابع فإستعرض الدراسة الميدانية. ففي الجانب النظري تم التطرق  
لأهم النظريات التي تطرقت إلى مصطلح الكفاءة أما الفصل الثاني فتطرق إلى أساسيات  
الكفاءة، من بينها أبعادها وأنواعها أما الفصل الثالث فتناول بدراسة عناصر نظام تقييم  
خطوات هذا النظام وفي الأخير شروط فعالية هذا النظام.

إعتد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على الجمع بين  
الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية، فكانت إشكالية الموضوع كالتالي: ما هو واقع نظام  
تقييم الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وما مدى فعاليته؟

ليتفرع سؤال الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الجزئية:

1- ماهي أهم النظريات التي تحدثت عن مصطلح الكفاءة؟

2- ما هي الكفاءة؟ وما هي أنواعها وخصائصها؟

3- ما هي الطرق المستعملة في عملية تقييم الكفاءات؟

4- ما هي مكونات نظام تقييم الكفاءات؟

<sup>1</sup> دراسة بعنوان تقييم كفاءات الافراد في المؤسسة دراسة حالي مؤسسة سونلغاز وتوزيع المنتجات البترولية المتعددة  
فطال\_تلمسان.رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية لصاحبها هاملي عبد القادر2010-2011

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

5- ما هي مكانة نظام التقييم المطبق في المؤسسة؟ وهل تعي المؤسسة بضرورة وجود نظام لتقييم الكفاءات يتسم بالموضوعية و الدقة و يحقق أهدافها و أهداف أفرادها على سواء؟

ما هي نتائج تقييم الكفاءات بالقرارات التي تتخذ على مستوى إدارة الموارد البشرية (مثل قرارات الترفيه، قرارات النقل، قرارات تنمية المسار الوظيفي للعاملين، القرارات المتعلقة بالرواتب والحوافز

6- هل يشكو نظام التقييم الحالي من مشاكل وصعوبات تحول دون فعاليته؟

جاءت أهداف دراسة لتعزيز البحوث في مجال إدارة الموارد البشرية نظرا لقلتها ونقص الإهتمام بها.

-تحليل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الجزائرية والتعرف على نقاط القوة والضعف فيه والخروج بنتائج اقتراحات حول الكفاءات كما تكمن أهمية تطبيق هذا النظام خاصة بالنسبة للمؤسسة أو للعاملين، نظرا لتخوفهم منه واعتقادهم في أغلب الحالات أن هذا النظام ما هو إلا لتصيد أخطائهم وإنزال العقوبات بهم.

فكانت فرضية الدراسة إن نظام تقييم كفاءات العاملين الفعال عادل لمستوى كفاءات العامل، تتسم نتائجها بالموضوعية والدقة، وتساعد في إتخاذ مجموعة من القرارات السليمة المتعلقة بتسيير شؤون العاملين المختلفة.

والفرضيات الفرعية:

✓ نظام تقييم الكفاءات لابد أن يحظى بالمتابعة والإهتمام الكافيين حتى يؤدي دوره على أكمل وجه ويحقق الأهداف المرجوة منه.

أما الفرضية الفرعية الثانية فكانت نتائج تقييم الكفاءات تعتبر مرجعا لإتخاذ مجموعة من القرارات السليمة و الموضوعية، و المتعلقة بتسيير الموارد البشرية كالترقية، الحوافز و تحديد الإحتياجات التدريبية أما الفرضية الفرعية الثالثة: هناك العديد من الصعوبات و المشاكل التي تحول دون وصول نظام التقييم إلى أهدافه و بالتالي تحول دون فعاليته.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

ولإثبات هذه الفرضيات أو دحضها إستعانة الباحث بمجموعة من الأدوات اللازمة والمناسبة لكل مرحلة من مراحل البحث، حيث تم الاستعانة بالاستمارة و هي أحد تقنيات الإستقصاء و جمع المعلومات فيما يتعلق بجانب الموارد البشرية إضافة إلى كل من المقابلة و الملاحظة، أما مصدر المعلومات و البيانات فهو وثائق و سجلات المؤسسة.

قامت الدراسة على مراحل أساسية أولها مرحلة البحث واختيار العينة المستهدفة في مرحلة البحث قسمها إلى 6 مراحل أساسية

-الإتصال: الموارد البشرية وتقديم العمل.

-جمع وتحليل كل الوثائق التي لها علاقة بتقييم الأفراد (الدليل والنموذج) وبواسطة هذه الدراسة الوثائقية قام الباحث بالبحث على معرفة هل مكونات نظام تقييم الموضوع على مستوى المؤسسة هي محددة بشكل جيد.

-تحضير استجواب العينة تتكون من 110 عامل والتي تمثل 20% من مجموع العمال الذين هم حوالي 549 عامل.

-إعلام وتحسين الفئة المستهدفة بواسطة بحثنا.

-تحقيق وإنجاز حوار مباشر مع مديرة الموارد البشرية في إطار الإجابة على أسئلة الإستجواب واستقبال كل المعلومات المتعلقة بعمل نظام واستنباط النتائج، فكانت المقارنة مع دراسته الميدانية الثانية بشركة نפטال بتلمسان.

وقد تم الاقتصار على دراسة عينة تمثيلية للمجتمع لاسيما وأن البحوث الوصفية تسمح بتقدير خصائص المجتمع من خلال خصائص العينة المأخوذة منه و بناءا على هذا تم أخذ نسبة من المجتمع الكلي، للحصول على ما يعادل 110 عامل في العينة.

وتم إستجواب العاملين عن طريق إدارة الاستمارة و قد كشفت هذه دراسة و تحليل واقع نظام التقييم الجاري العمل به في مؤسسة نפטال -تلمسان- و كذلك سونلغاز - عن الظروف التي تحيط بتطبيق هذا النظام في المؤسساتين و الأخطاء و الصعوبات التي تميزه ليتم في الأخير الخروج بمجموعة من النتائج حول هذه الدراسة.

أن الدراسة المنجزة على مستوى شركة سونلغاز سمحت بإستنتاج و معرفة عمل نظام تقييم الكفاءات داخل المؤسسة، و لكن للأسف فإن هذه الطريقة غير مطبقة بشكل جيد و الذي يعود بالدرجة الأولى إلى غياب التحضير الجيد للمقيم و المقيم من طرف المؤسسة و كذلك إلى عدم متابعتهم من أجل إنجاز تقييم جيد و مرضي.

أما مؤسسة نفضال: فغياب إطار قانوني و تنظيمي يدعم ينظم، و يوضح خطوات نظام التقييم المطبق في المؤسسة هذا بإستثناء بعض المناشير الدورية الصادرة عن الإدارة المركزية لتسيير الموارد البشرية لمؤسسة نفضال و التي أصبحت لا معنى لها.

### - نظام تقييم

- التتقيط المطبق في المؤسسة يتميز بالجمود و عدم المرونة.

- وجود قطيعة بين الأهداف العامة للمؤسسة و أهداف نظام التقييم

و بناء على النتائج السابقة - تم الحكم على مدى صحة فرضيات البحث فكانت نتائج الفرعية الأولى من خلال ملاحظة النتائج الميدانية يمكن القول أن النظام التقييم السائد في مؤسسة نفضال تلمسان مؤسسة سونلغاز تلمسان، لا تحظى بالاهتمام و المتابعة الكافيين، مثل ما أكده أغلب أفراد العينة و عليه تأكد عدم تحقيق الفرضية الأولى.

أما الفرضية الفرعية الثانية: أثبتت أن لا وجود لعلاقة واضحة وذات دلالة بين نتائج التقييم و القرارات المتعلقة بمراجعة سياسات شؤون العمال المختلفة في المؤسستين على الدراسة سواء تعلق الأمر بالحوافز أو الترقيية أو حتى لما تعلق بالعقوبات و عليه فإن الفرضية الثانية لم تحقق في ميدان الدراسة.

أما الفرضية الفرعية الثالثة: كشفت نتائج الدراسة عن جملة من المشاكل والأخطاء، كما تم عرضها في النتائج السابقة و هي أخطاء متعلقة أساسا في المؤسستين و بناءا عليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الثالثة.

### 4-الدراسة الرابعة: التأسيس الفلسفي لنظرية الاعتراف في الخطاب الغربي المعاصر<sup>1</sup>

من بين الدراسات المشابهة المتناولة في هذه الدراسة نجد دراسة التأسيس الفلسفي لنظرية الاعتراف في الخطاب الغربي المعاصر أكسل هونيث نموذجاً رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الفلسفة لصاحبه امونيس أحمد، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم الفلسفة سنة 2017-2018، جامعة وهران 2.

تحت إشراف د.برياج مختار

ولعرض هذه الدراسة قسمت إلى أربعة فصول رئيسية:

الفصل الأول بعنوان الاغتراب وتأسيس للاعتراف وكيفية نشوء الاغتراب وسبل القضاء عليه.

أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان أكسل هوني نحو نظرية نقدية جديدة عالج فيها الباحث كيفية تأسيس هونيث لمفهوم الاعتراف من خلال الرجوع إلى فلسفة هيجل، وكيفية ربط موضوع الاعتراف بمفهوم العدالة جون راولز ومفهوم الجسد

أما الفصل الرابع فعنوانه التشيؤ للاعتراف بحيث ركز الباحث في حالة اللاعتراف ونتائجها كما تحدث في ذلك هونيث.

تكمن أهمية الدراسة الاعتراف في الخطاب الغربي المعاصر أكسل هونيث نموذجاً كونه أهم النظريات الرائجة في الفلسفة السياسية المعاصرة وهذا ما حظي به من اهتمام في ألمانيا و الساحة العالمية كما أن الموضوع يبحث في طبيعة العلاقات بين الأفراد و الذوات و سبل تحسين و توطيد هذه العلاقة.

---

<sup>1</sup> مونييس أحمد: رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الفلسفة التأسل الفلسفي لنظرية الاعتراف في الخطاب الغربي أكسل هونيث نموذجاً، جامعة وهران 2 قسم الفلسفة، الجزائر سنة 2017-2018.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

كذلك من دواعي اختيار الباحث لهذه الدراسة كونها تصب في صلب الفلسفة السياسية المعاصرة ويعالج قضايا تعاني منها جل المجتمعات من خلال تأسيس الاعتراف وتوفير له العدالة وقيم الحداثة.

و انطلقت هذه الدراسة من فرضية مفادها أن الاعتراف يتأسس من خلال ثلاث معايير أخلاقية الحق *vérité* و الحب *amour* و التضامن *solidarité* ، و يزيد و ينقص في المجتمعات على حسب توفير العدالة و قيم الحداثة في تلك المجتمعات، أما ينبغي الاعتراف ينشر الإغتراب و التشيؤ و العنف.

كما تهدف الدراسة للإجابة على جملة من التساؤلات كإشكالية للموضوع أهمها.

هل استطاع تحسين هذا المفهوم وفق معطيات الزمن الحاضر والظروف الراهنة على الساحة العالمية اجتماعيا وسياسيا وأخلاقيا؟ وما علاقة الاعتراف بقيم الحداثة؟ وكيف يلعب الاعتراف دورا في القضاء على الإغتراب والتشيؤ؟

ومن بين النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة أنه فعلا تحققت الفرضية من خلال اثبات أن هونيث فعلا أسس خطابا معاصرا يلامس كل بنيات المجتمع وبالتالي الاستجابة له أكثر من ملحة في ظل تفشي الأدوات والعنف والخطابات الدموية والارهابية استجابة رأى الباحث تلقيها بوضوح سواء في المجتمعات الأوروبية كألمانيا مثلا، و تلقيها أيضا من قبل فلاسفة و مفكرين.

حيث تشترك هذه الدراسة مع دراسته الحالية كون أن كلاهما تهدف إلى إعادة تأويل الاعتراف بإحلال مفهوم المكانة (التموضع) محل الهوية، ليست الهوية الخصوصية لفرد أو لجماعة هي التي تتطلب الاعتراف و إنما قدرات الانسان أو الطرف الشريك في صنع التفاعل الاجتماعي .

والاختلاف في دراستين يكمن في طبيعة تخصص أو مجال الدراسة.

### 5- الدراسة الخامسة: نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر.<sup>1</sup>

دراسة 2020 بعنوان نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر رسالة تقدم بها الطالب أنمار محمود مجيد إلى مجلس كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية في الفكر السياسي.

ولأجل تحقيق مطالب الدراسة وحيثياتها فقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول، انطلق الفصل الأول ليتناول مفهوم الاعتراف وتطوراته على مستوى النظرية من خلال ماهية الاعتراف والتطور الفلسفي للاعتراف في الفكر السياسي الغربي والبحث في الجذور الفلسفية للاعتراف فضلا عن قراءات معاصرة المهمة لهيجل.

أما الفصل الثاني فقد حمل عنوان أهم الأطروحات الفكرية لنظرية الاعتراف تناول فيه الباحث سياسة الاعتراف لبيان أثر هذه السياسة على حقوق المجموعات الثقافية وموقع الاعتراف من قضايا الهوية والحرية الثقافية وضرورة إعادة توزيع الموارد الاقتصادية.

أما الفصل الثالث: فجاء بعنوان نظرية الاعتراف في مدرسة فرانكفورت أكسل هونيث نموذجا ركز هذا الفصل على نظرية الاعتراف وعلم الأمراض الاجتماعية في مدرسة فرانكفورت، فضلا عن تجارب الاحتقار الاجتماعي ونماذج الاعتراف والديمقراطية الراديكالية.

تجسدت مشكلة الدراسة من خلال طرح الإشكالية التالية: كيف وظف الفكر السياسي الغربي المعاصر نتاجاته و أطروحاته الفكرية في سبيل الوصول إلى نظرية الاعتراف؟

وما هي أهم الأطروحات التي تبناها فلاسفة الاعتراف؟

<sup>1</sup> أنمار محمود مجيد: رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية في الفكر السياسي بعنوان نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر تحت إشراف د.سناء كاظم كاطع جامعة بغداد كلية العلوم السياسية فرع الفكر السياسي، العراق 2020م 1441هـ.



## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

وأطروحاته المختلفة في قضايا الصراع والحرية والعدالة لصياغة أسس ومنطلقات نظرية الاعتراف التي أسهمت بدورها بمناقشة وإضافة وتطوير الكثير من المفاهيم السياسية للبرالية بغية الوصول إلى الاعتراف بالأقليات الثقافية والهويات المستبعدة والسكان الأصليين وغيرهم.

اعتمد الباحث عدة مناهج بسبب طبيعة الموضوع وتفرعاته من بينها المنهج التاريخي في دراسة التطور التاريخي للاعتراف وعلى المنهج التحليلي لبيان النتائج وكذا المنهج الاستنباطي، لاستنباط مفهوم الاعتراف وجذوره ومن خلال عرض وتحليل نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر فقد توصلت الدراسة لعدد من نتائج أهمها:

- أن الرغبات التي تقود الفرد إلى الدخول في صراع من أجل الاعتراف لم تقف عند حدود تحقيق الرغبات الفردية وإنما تحقيق الرغبات الجماعية.

- رغم أن حداثة نظرية الاعتراف إلى أن جذورها الفكرية ممتدة إلى الفلسفة اليونانية و أنها أسهمت في بلورة أطروحات لمعالجة التوترات الناتجة عن الفهم الخاطئ للحقوق الثقافية التي يجب أن تحصل عليها الأقليات الثقافية و الهويات المستبعدة.

وانطلاقاً من تحقق فرضية الدراسة بأن أغلب الفلاسفة الغربيين قد انطلقوا من فلسفة الصراع الاجتماعي لاسيما في بناء نظرية الاعتراف و تفسير أغلب الصراعات الاجتماعية على أساس الصراع من أجل الاعتراف و من هنا ظهر تشابه الدراسة الحالية الاعتراف المهني و علاقته بتحقيق الكفاءة المهنية كوجه من أوجه الصراعات الاجتماعية من أجل الاعتراف داخل منظمة العمل للعاملين من خلال الاعتراف بكفاءتهم فأغلب الأطروحات التي تناولها فلاسفة الاعتراف لم تكن /في/ المهنية جانبها الفلسفي فقط بقدر ما كانت تعكس نتائج على أرض الواقع في أغلب المجتمعات الغربية.

فالصراعات الاجتماعية والنزاعات لم تنتج فقط عن تهمة الاقتصادية وإنما تنتج عن التهميش الثقافي أيضاً لتمثل جوهر مطالب الاعتراف بالفئات المهمشة سواء داخل بيئة العمل أو غيرها.

## الفصل الخامس — الجانب التطبيقي تحليل الدراسات السابقة

ومن أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية ودراسة نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر.

كون الدراسة الحالية تهدف لأخذ هذه النظرية كدراسة اجتماعية من جانب العمل وعلاقته بالاعتراف بالكفاءات المهنية داخل منظمات العمل.

بغية الوصول إلى قراءات جديدة لتواكب سيرورة التقدم الحاصل في المجتمعات القائمة أساساً عن العمل.

### خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل عرض مدى فهمنا الإطار النظري لدراسة، بإبراز أهميتها وقيمتها من خلال توثيق مواقف بعض الباحثين، الآخرين فيما عرضوه عن قيمة مشكلة الدراسة. وقد قمنا بتبرير اجراء هذه الدراسة ايضا من خلال عن جوانب التناقض وعدم الثبات في نتائج الدراسات السابقة وإبراز اوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية

# الخاتمة

## الخاتمة:

بعد استعراضنا لاهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغير الاعتراف والكفاءة المهنية، لم يكن من الممكن تحليل موضوع الاعتراف دون استحضار ومناقشة مجموعة من النظريات، التي لها كان إسهام في فكرة الاعتراف المهني، هكذا يتبدى لنا ان مسألة الاعتراف هي من صميم راس المال الرمزي والمادي الاجتماعي، حيث يشكل مرتكزا من مرتكزات الفكر والفهم الحديث للمبادرة الاقتصادية والممارسة المعرفية فلقد اهتدى شارل تايلور الى الاعتراف بوصفه حاجة انسانية حيوية، واكسل هونيث باعتباره موردا سيكولوجيا ضروريا لإثبات الذات، وتحررها بقدر ما يشكل آلية للاندماج الاجتماعي.

كما لم تغفل نانسي فريزر أهمية هذه الآلية حين قارنتها بإعادة توزيع ومقتضيات العدالة الاجتماعية ولقد تبين لنا من خلال الجانب النظري لبحثنا ما يرمي الى توجيه الفئات الفاعلة الى تنمية الكفاءات المهنية، تتطوي على جانب إنساني يتمثل في التفاعل الذي له دلالاته التنظيمية.

هذا ما دعمه وايت الذي "يعتبر التنظيم متداخلة من التفاعلات والانشطة الانسانية وما يترتب عليها من مشاعر "فالعمل على خلق وتنميين الكفاءة المهنية بمختلف أبعادها داخل البنية التنظيمية يحتاج الى توفير بيئة ملائمة ، تعمل على صقل الكفاءات وتنميتها من خلال تهيئة ظروف العمل المادية والمعنوية على حد سواء كألية ترنو لترسيخ معالم الكفاءة المهنية التي ترمي في مضامينها التنظيمية لمواكبة كل التغيرات والصمود امام عالمية السوق وكسب رهان المنافسة..لذلك يظهر ان للرأسمال غير المادي ابعاد سيكولوجية واجتماعية وثقافية ورمزية يجب مراعاتها .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع والقواميس:

- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، م1، ط1، عالم الكتاب، القاهرة، 2008.
- ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف
- جميل صليبياء، المعجم الفلسفي، م1، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1982.

الكتب بالعربية:

- احمد طرطار :الترشيد الاقتصادي للطاقات الانتاجية في المؤسسة.ديوان المطبوعات الجامعية .الجزائر .1993.
- اكسل هونيث.التشيؤ دراسة في نظرية الاعتراف ترجمة:كمال بومنير.مؤسسة كنوز الحكمة. الجزائر.2012.
- اكسل هونيث:الصراع من اجل الاعتراف القواعد الأخلاقية للمأزم الاجتماعية ترجمة (جورج كتورة) ط1 المكتبة الشرقية بيروت 2015
- امام عبد الفتاح.هيجل.المكتبة الهيجلية للدراسات.المجلد 1.مكتبة مدبولي.القاهرة مصر.1996.
- ايمانويل كانط، نقد العقل المعلي، ترجمة أحمد الشيباني، دار اليقظة، بيروت، بواسطة على عبود المحمداوي، الإشكالية السياسية من فلسفة الذات إلى فلسفة التواصل، منشور الإختلاف، بيروت، 2011.

- حياة ذبيون، حديث النهايات العقل التواصل بديلا عن العقل الاداتي، مجلة مقاليد، العدد 5، ديسمبر 2013، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- رضوان شفيق السلوكية والادارة .الاصدار الثانية. المؤسسة الجامعية للدراسات بيروت .لبنان.2002.
- رواية محمد حسن : السلوك التنظيمي المعاصر.ط1.دار الجامعة .الاسكندرية مصر.2004.
- ريتشارد شاخت.الاعتراب .ترجمة كمال يوسف حسين.ط1.المؤسسة العربية لدراسات والنشر .بيرو اكسل هونيث،الصراع من اجل الاعتراف ،القواعد الأخلاقية للمآزم الاجتماعية،ترجمة (جورج كتورة)، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت، 2015.ت.لبنان.1980.
- الزواوي بغوره: الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل دراسة في الفلسفة الاجتماعية. دار الطليعة للطباعة و النشر، ط1 بيروت. لبنان. 2012.
- سليم ابراهيم الحسني، السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية ،مؤسسة الوراق عمان 2013 .
- سيد أحمد محمود، البراج ما طيقا عند هابرماس،ط1،دار الحضارة للطباعة والنشر،القاهرة ،2000
- سينتيا فلوري، نهاية الشجاعة من اجل استعادة فضيلة ديمقراطية ،ترجمة (عبد النبي كوارة)، ط1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017.
- شوقي ناجي جواد: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار الحامد، ط 5، عمان ،1858.
- صالح عودة سعيد ادارة الافراد .الجامعة المفتوحة طرابلس ليبيا 1994 .
- طلعت إبراهيم لطفي:2007.



- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1993.
- علي سلمي: إدارة الافراد والكفاءة الانتاجية .مكتبة غريب لنشر. القاهرة.مصر . 1985 .
- علي عبد الهادي مسلم روية حسن، السلوك والتطور التنظيمي دار التعليم الجامعي، الإسكندرية مصر 2015.
- علي غربي: تنمية الموارد البشرية منشورات جامعة منتوري قسنطينة. 2004 .
- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
- كمال بو منير اكسل هونيث فيلسوف الاعتراف.ط1. منتدى المعارف .بيروت 2015
- كمال بومنير، النظرية النقدية لمدرسة فرانفورت، منشورات الاختلاف، ط1، 2010.
- كمال بومنير، الحق في الاعتراف مدخل إلى قراءة أكسل هونث، ط1، منشورات دار الخلدونية، الجزائر 2018.
- كمال بومنير، دراسات في الفكر النقدي المعاصر من فلتر بنيامين إلى نانسي فريزر، منشورات دار الخلدونية، الجزائر، 2017.
- كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس والنظرية والمنهجية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. جامعة القاهرة. ب ط. 2002.
- لوكيا الهاشمي: السلوك التنظيمي .ط2. دار الهدى الجزائر 2006.
- مجدي عبد النبي هلال: سلسلة دراسات فالأنشطة التربوية المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية . مصر 2007.
- محمد القاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم. ط3. دار وائل .الاردن. 2008..

- محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم اجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1979.
- محمد قاسم القريوتي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي. في منظمات الاعمال. ط5. دار وائل. الاردن. 2009.
- مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية. دار إقرأ للكتاب.
- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي. المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1992.
- مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، 1998.
- مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ،عالم المكتب الحديث للنشر .الاردن. 2002.
- نور الدين علوش، المدرسة الألمانية النقدية، نماذج مختارة من الجيل الأول إلى الجيل الثالث.
- نورالدين علوش حوارات في الفلسفة، السياسة المعاصرة، دار الروافد الثقافية، ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1،
- يورغن هابرماس ،بعد ماركي، ترجمة (محمد ميلاد)، ط1 ،دار الحوار للنشر والتوزيع ،اللاذقية سوريا، 2002.
- يورغن هابرماس، القول الفلسفي للحداثة، ترجمة الحويشي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 2005.

الدوريات (المجلات والصحف)

- بوحنية قوي: التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات ص22. مجلة كلية العلوم الإنسانية. جامعة بسكرة العدد8/2005
- فاخر عاقل، أنواع العمل. مجلة العربي العدد 156. سوريا. نوفمبر 1971.
- كمال منصور سماح صولح: تسيير الكفاءات الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد7 بسكرة جوان 2010.
- مصنوعة أحمد، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأمين، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العلمي وآفاق التطور، جامعة بن بوعلي، الشلف ، يوم 2012/04/03.
- مهند مصطفى، سياسة الاعتراف والحرية، مجلة تبين للدراسات الفكرية والثقافية، العدد 17، صيف 2014، المركز العربي للأبحاث والدراسات، الدوحة، قطر.

الاطروحات والرسائل الجامعية:

- أحلام عرسلان: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي بعنوان الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة، جامعة المسيلة، الموسم الجامعي 2017-2018.
- أنمار محمود مجيد: رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية في الفكر السياسي بعنوان نظرية الاعتراف في الفكر السياسي الغربي المعاصر تحت إشراف د.سنا كاسم كاطع جامعة بغداد كلية العلوم السياسية فرع الفكر السياسي، العراق 2020م 1441هـ.

- براق محمد و رابح بن الشايب: تسيير الكفاءات وتطويرها بالمؤسسة. مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. جامعة ورقلة الجزائر. 2004 .
- دراسة بعنوان تقييم كفاءات الافراد في المؤسسة دراسة حالتية مؤسسة سونلغاز وتوزيع المنتجات البترولية المتعددة نפטال\_ تلمسان.رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية لصاحبها هاملي عبد القادر 2010-2011
- دراسة بعنوان دور تسيير الكفاءة المهنية في تحسين الاداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية لطالبتين بركاني بثينة وحفيظي حنان جامعة. 8 ماي 1945 قالمة 2015\_ 2016
- مسوس يعقوب تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافية والنظرية وعلاقته بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي جامعة محمد بن أحمد وهران 2. 2016/2015 ص56
- معمر كروم. رحيمة ساودي. دور الرقابة التنظيمية في رفع مستوى الكفاءة المهنية. جامعة أحمد راية أدرار. 2018/2019.
- مونس أحمد: رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الفلسفة التأصل الفلسفي لنظرية الاعتراف في الخطاب الغربي أكسل هونيث نموذجاً، جامعة وهران 2 قسم الفلسفة، الجزائر سنة 2017-2018.
- يحضينة سلامي: أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2002.

الكتب باللغات بالأجنبية

- Montemolin(1984) intelligence de la tache élément d'agrémentier conitive .édition Berne parmentier l'essentiel Dr formation p122
- et autres, La reconnaissance au travail une pratique riche de sens Le Jean Pierre BrunoCentre d'expertise en gestion des ressources humaines Québec, Octobre 2002, p 20
- Boye Viad Marylène, La reconnaissance au travail : de la connaissance à la valorisation. \*\* du personnel par le cadre de santé. Mémoire Diplome Cadre de Santé, Institut de Formation Centre Psychothérapique Des Cadres de Santé de Nancy, Promotion 2008/20009, p 31.
- Axel Honneth, la societe du mepris vers une nouvelle théorie critique, traduit de l'Allemande par Olivier voiral, pierre rush et Alexandrs Paris, la découverte, 2006, p104.
- Axel Honeth, le motif de tout conflit est une attente reconnaissance, in pensees critiques OP, cit 181.
- Timojutten ,the theory of recognition in the frankurt school ,the routledge Companion to the frankurt school,op,cit,p82
- Jurgen hqbermas.the structural transformation of the public sphere aninquiry into a category of bourgeois society ,the mit press,combridge,uk ,1991,p181
- Danielle betheridge.the critical therapy of Axcel honneth Lexington book USA.p19

- George herbert mead, mind, self, and society from the standpoint of a social behaviorist the univers of chicago press  
chicago, london, p 164\_165
- Axel Honneth, Reconnaissance traduit par oirannoni in  
Monique canto Speber dire dictionnaire d'ethique et de  
philosophie moral Paris, Puff, 1996, P1274.
- Kressimir Stojanov, overcoming social Pathologies in  
Education : On the concept of respect in R.S peters and Axel  
Honneth, journal of philosophy of education vol 43,1, 2010,  
Black well publishing Oxford, Uk pp 162-163.
- Linda Martin alcoff, Op cit, p261.
- nancy fraser and Axel Honneth redistribution or  
recognition?, verso, first published, new york ,2003 ,p12-15
- Nancy Fraser and Marek hnubec czech sociological review, vol  
40 N 06, decembre 2004, institute of sociology of the academy  
of science of the Czech republic, p 882.  
linda martin alcoff.fraser on redistribution .recognition.and  
identity.european journal of political theory.no10 jun  
11.2007.sage publications ltd.los angeles
- Linda Martin Aloff, Op cit, P257.
- Robert le duff et autres. Encyclopédie de la gestion et du  
management. Edition dalloz Paris 1999 P 344.
- Paul Robert le petit robert alphabétique Française. Paris 1970  
P139
- R.Pavalco: the sociology of occupations and professions F E  
peacock pub? 1971.p3

- Andry Akoun et pierre ansart ,dictionnaire de sociologie:  
1986,p96
- (Au bert et al) cité par VERN. OP. CIT. P34
- GWARNOTTE. « Ressources humaies: lévaluation ligotée». Revue Française de gestion N°22. 1979. P31.
- J.M.PERETTI, «Ressources humaines et gestiondes personnes». 4<sup>émé</sup>édition, Ed vuibert. Paris 2002. 96. أنظر الشكل-1- تقييم الأداء.
- C.BATAL, tom2. OP cit. p99
- Ardouin Thierry".Ingénrie de Formation pour l'entreprise" Ed punad paris, 2003, p184
- EmanuelcarréAaim La bruffe, Guide Nouveau Formateur (talent te pratique) edition AFNOR, 2006, p12.
- Jacques. TEBOUL.«L'entretien dévaluation (comparter. Comment le mener)». 2<sup>émé</sup>edition, ED Dunod. Paris. 2003, p4.
- La reconnaissance en milieu professionnelle. Les fiches outils du MRH, IAE, Toulouse, o p 5. master management des ressources humaines de l' IAE de Toulouse, France,
- Ali sarhani, op cit
- Marie-Claire Carpentier-Roy. A profile of employee recognition, Université de Montréal," le :2/6/2020. article sur le sit: <http://www.cgsst.com>,
- sasi Rachid, La reconnaissance au travail et son rôle pour la motivation des travailleurs, étude de cas: la direction de la

protection civile de la wilaya de Biskra, mémoire élaboré pour obtention d'un diplôme de master spécialisé en management des ressources humaines, institut supérieur de gestion et de planification, 2009-2010, Algérie, pp 36-37.

- Keeping the Right People, article sur le sit:  
www.hrcouncil.ca/hr-toolkit keeping-people employee-recognition.cfin, consulté le : 24/06/2020.
- consulted:23/06/2020.<http://cgsst.com>
- consulté le : 23/06/2020. <http://www.cgsst.com>