



الاحتراف المهني من منظور سيولوجي Professionalism from a sociological perspective

إعداد

نوره عايض الجعيد
Noura Ayed Aljaeed

باحثة دكتوراة- جامعة الملك عبد العزيز بجدة

Doi: 10.21608/ajahs.2024.350550

٢٠٢٤ / ٢ / ٩

استلام البحث

٢٠٢٤ / ٢ / ٢٥

قبول البحث

الجعيد، نوره عايض (٢٠٢٤). الاحتراف المهني من منظور سيولوجي . *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣١) إبريل، ٤٠٥ - ٤٢٤.*

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

الاحتراف المهني من منظور سيولوجي

المستخلص:

أكدت التحولات العالمية وما صاحبها من ثورات تكنولوجية ومعرفية على أهمية الاستثمار في العنصر البشري والذي يمثل المورد الحقيقي لأي دولة تتطلع لبناء مستقبل مشرف ومستدام، لذا، تتسابق بلدان العالم وشعوبها المختلفة نحو امتلاك وسائل وأليات فاعلة تساعد على النمو والتطور، وتنمية مواردها وطاقاتها الاقتصادية والبشرية بما يضمن لها المنافسة والسمود، لاسيما في ظلّ الثورة الصناعية والتكنولوجية المتسارعة. مما فرض على الكثير من البلدان مزيداً من الاهتمام والعمل على تنمية قدراتها البشرية قيماً ومهارياً ومعرفياً. ولذا تهدف هذه الورقة لتوضيح مفهوم الاحتراف المهني، مكوناته، وأبعاده، ودوره في تمكين الشباب من سوق العمل المحلية، وذلك من خلال التركيز على تنميته مهارات الاحتراف المهني لديهم. وعرض لبعض التصورات النظرية المفسرة لمفهوم الاحتراف المهني. والتي بينت إن تنمية مفهوم الاحتراف المهني مرتبط بخبرات وتجارب الافراد والأدوار والسلوكيات التي يكتسبها الفرد داخل المؤسسات المهنية، وأن مفهوم الاحتراف المهني ليس مفهوم مجرد وإنما يمكن اعتباره متغيراً اجتماعياً يمكن دراسته منهجياً.

الكلمات المفتاحية: الاحتراف، الاحتراف المهني، التنمية، تنمية الموارد البشرية

Abstract:

Global transformations and the technological and cognitive revolutions that accompany them have emphasized the importance of investing in the human element, which represents the real resource for any country that aspires to build an honorable and sustainable future. Therefore, the countries of the world and their various peoples are racing towards possessing effective means and mechanisms that help them grow and develop, and develop their economic and human resources and energies. This ensures its competitiveness and resilience, especially in light of the accelerating industrial and technological revolution. This has forced a lot of countries of the world to pay more attention and work to developing their human capabilities, in terms of values, skills and knowledge. This paper aims to clarify the concept of professionalism, its components, dimensions, and its role in empowering young people in the local

labor market, by focusing on developing their professionalism skills. And presentation of some theoretical concepts explaining the concept of professionalism. Which showed that the development of the concept of professionalism is linked to the experiences and expertise of individuals and the roles and behaviors that the individual acquires within professional institutions, and that the concept of professionalism is not an abstract concept, but rather it can be considered a social variable that can be studied systematically.

Keywords: professionalism, professionalism, development, human resources development

مقدمة:

أكدت التحولات العالمية وما صاحبها من ثورات تكنولوجية ومعرفيه على أهمية الاستثمار في العنصر البشري والذي يمثل المورد الحقيقي لأي دولة تتطلع لبناء مستقبل مشرف ومستدام، لذا، تتسابق بلدان العالم وشعوبها المختلفة نحو امتلاك وسائل وأليات فاعلة تساعد على النمو والتطور، وتنمية مواردها وطاقتها الاقتصادية والبشرية قيماً ومهارياً ومعرفياً بما يضمن لها المنافسة والصمود. وتعد التنمية البشرية من أهم ركائز التنمية المستدامة. حيث تشير تجارب العديد من الدول إلى أن تنمية رأس المال البشري يعد من أكبر التحديات التي تواجه العملية التنموية في كل دول العالم التي تؤمن بأن الانسان هو وسيله التنمية وغايتها. ويمكن اعتبار الاحتراف المهني لدى الشباب وتنميته من أهم أهداف وخطط وبرامج التنمية الاجتماعية في المجتمعات، نظراً لما تنسم به المهن العصرية اليوم من تعقيد ومتطلبات عمل ذات احترافية عالية المستوى. كما تسعى غالبية المجتمعات لتنمية الاحتراف المهني لدى الشباب، لما لأهمية هذه الفئة الاجتماعية سواء من حيث الكم أو الكفاءة والفاعلية مما يستوجب توجيه غالبية برامج التنمية في المجتمع، لتنمية قدراتهم العلمية ورفع كفاءتهم المهنية ليكونوا قوة عمل فاعلة في المجتمع. وسوف نتطرق في هذه الورقة لعرض مفهوم الاحتراف المهني ومكوناته وأبعاده، وأهميته.

١ - مفهوم الاحتراف المهني:

جاء في "لسان العرب": "أن الحرفة اسم من الاحتراف، وهو الاكتساب، يقال: هو " يحرف لعياله ويحترف " بمعنى يكتسب من هنا وهناك، والحرفة: الصناعة وجهة الكسب والمحترف هو الصانع، (ابن منظور، المكتبة الوقفية، ٢٠١٤)؛ كما جاء في "القاموس المحيط" " أن الحرفة تعني الصناعة يرتزق منها، وكل ما اشتغل الإنسان به يسمى صنعة أي حرفة. (المكتبة الوقفية، ٢٠١٤).

ومصطلح (Professionalism) هو المقابل باللغة الإنجليزية للاحتراف، ويعنى مستوى التميز أو الكفاءة المتوقع من المهني، ومصطلح (Professional) هو المقابل باللغة الإنجليزية للمحترف، وهو الإنسان الذي يحصل تلك الكفايات المهنية، وبإمكانه توظيفها في إنجاز عمله، ومواجهة السياقات المتغيرة وغير المستقرة في عالم العمل، ولهذا فإن المحترف ليس له حد ينتهي عنده، ولا يمكن اكتساب الاحتراف بشكل نهائي، بل تتم تنميته بشكل مستمر. ويرتبط به مصطلح (Proficiency) ويعني إتقان السلوك أو المهارة المحددة التي أظهرها الأداء المتفوق باستمرار. (Business Dictionary، ٢٠١٧)

والاحتراف يعني التغيير للأفضل، وهو انتهاج الأسلوب المتقن في الأداء. (Evan, 2008,18. p) ومن ثم فإن المحترف هو من اتقن عمله وجوده (إسماعيل، ٢٠١١، ص ١١١)، وذكر الشبيبي (٢٠٠٧) أن المحترف له مهنة أوقف نفسه فيها، فهو في معناه الظاهر من تميز في مهنة أو عمل أو موهبة دون ما سواها من الأعمال. (ص. ٢٤)

وذكر نيهان (٢٠١٠، Nihan) الاحتراف يشير إلى الكفاءة وتحقيق معايير عالية المستوى ويرتبط بتحسين نوعية الخدمة وهو بنية متعدد الأبعاد تتكون من مواقف الفرد وسلوكياته تجاه مهنته. (ص. ٢٤٨).

وحدد المحسن (٢٠١٣) عدة معان يدور حولها الاحتراف، منها :

- أن المحترف صاحب عمل وصناعة محددة.
- أن يكون قصده الاكتساب، وأن يكون عمله مدفوع الأجر.
- امتلاك الكفاءة والاختصاص والخبرة في عمله.
- أن يؤدي العمل بكل براعة ومهارة. (ص، ٢٣٠)

أما المهنة لغة: هي: الحذاقة في العمل ونحوه وهي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق في ممارسته (الصباح، ١٩٩٠، ٦٣٨)، واصل العمل باليد.

واصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل كل أوجه النشاط الإنساني أو يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية. (زمام وحميدة، ٢٠١٨، ٨) وقد عرفها العالم أليوت (eloit) بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها والعوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها، ويتضح أن المهنة عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به. **المهنة:** هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به (زمام وحميدة، ٢٠١٨، ٨).

وقد اعتبر تايلور Tylor أن المهنة نشاط يرتبط بسوق العمل، ويشبع حاجات الفرد الأساسية، ويحدد الوضع الاجتماعي للفرد. والمهنة من أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية وغالباً يجمع أفراد المهنة التضامن والتعاون والانسجام. (الزيات، ٢٠٠٢، ١٤٣)

ومما سبق يتضح أن الاحتراف المهني يعد عملية منظمة وهادفة تسعى إلى رفع الكفاءة العلمية والمهنية لدى الشباب من خلال القيام بواجباته على نحو فعال ومؤثر معتمداً على الجودة والكفاءة والتميز، وكذلك خلق اتجاهات إيجابية نحو العمل، وتسهم في رفع مستوى الإنتاجية هذا من جانب ومن جانب آخر يشتمل الاحتراف على عملية التنمية المهنية والتي يقصد بها جهود مؤسسات العمل لتنمية وتمكين الشباب وتطوير مهاراتهم.

ولا شك أن احتراف المهنة وإتقان العمل مبدآن دينيان أصيلان، والعمل من وسائل الاختبار والارتقاء بالإنسان وإبداعاته (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ). ومما لا شك فيه أن الثروة الحقيقية هي الإنسان، فهو أعلى ما تملكه أي أمة، والاستثمار فيه بالتعليم والتدريب والتأهيل يعد من أهم الإنجازات الوطنية، فبناء العنصر البشري يشكل البنية الأساسية لتطور وتقدم الأمم والشعوب، ورُقِّي المجتمعات البشرية، وهو كذلك السبيل إلى رفع الإنتاجية والارتقاء بنوعيتها وجودتها ومواجهة الازمات والتحديات. ومن المهم جداً الإعداد المهني الجيد للكوادر البشرية وتطوير القدرات والمهارات الفنية، وصل المواهب والخبرات، وتجويد مبدأ الاحتراف وإتقان العمل للكفاءات الوطنية، ورفع روحهم المعنوية، وتقوية شعورهم بالانتماء الوطني والمهني، وبأنهم جزء من المنظومة الاجتماعية التي ينخرطون فيها، ولا شك أن التعليم ومن بعده التدريب الجيد، وخاصة التدريب على رأس العمل يفتح أمام المتدرب آفاقاً جديدة في الفهم والمعرفة بمهنته ويمكّنه من إتقانها واحترافها، ويكون مطلعاً على المشكلات والتحديات. كما ينمي مهارات المتدرب ويثري معارفه ووعيه بشكل عام، مع التشجيع والمتابعة من الرؤساء والمديرين والمسؤولين.

وبالبحث في المراجع المتخصصة (Haven, Bruce) (C.,2002,19)(JUL1A, Evets. 2003) تبين أن من أشهر خصائص الاحتراف المهني:

- ١- أن يكون الشخص الموصوف بالاحتراف المهني قد اتقن مجموعة من المعارف العلمية المرتبطة بالتخصص المهني، ويمتلك ثقافة ومعرفة شخصية، تمكنه من حل المشكلات المعقدة في العمل وكذلك على المستوى الشخصي.
- ٢- أن تتطلب المهنة معارف ومهارات متقدمة لا يمكن الوصول لها من قبل الأشخاص العاديين، ما لم يتلقى مستوى متقدم من الخبرة والتدريب والتعليم.
- ٣- يتضمن مفهوم الاحتراف المهني، قدرة العامل على تحديد احتياجات العميل.

- ٤- تتضمن معايير الاحتراف المهني في مجال المهن المتخصصة قيام العامل المحترف بالتضحية في سبيل واجب العمل.
- ٥- أن المهن التي تتطلب مستويات عالية من الاحتراف المهني، تتطلب القدرة على التعامل مع مشكلات العمل بطريقة احترافية لأن عدم كفاءة العامل قد تتضمن معالجة خطيرة تضر بمصالح العمل وسلامة العاملين والعملاء.
- ٦- الاحتراف المهني يعطي انطباع بأهمية الوثوق في الشخص المهني.
- ٧- الاحتراف المهني يتطلب وجود قيم مهنية واجتماعية كعدم تغليب المصلحة الشخصية على مصالح العميل، وعدم استغلال أسرار العمل لأجل مصالح ذاتية. والإخلاص والأمانة وتقمص الأخلاق والقيم العليا.

وقد أشار كل من ميلر وروز، وبييرشل (Miller and Rose, 1990; Burchell et al., 1991) الى أن الاحتراف كقيمة معيارية يستخدم بشكل متزايد في المنظمات الحديثة، والمؤسسات وأماكن العمل الأخرى، كآلية لتسهيل وتعزيز التغيير المهني والاجتماعي. وتتضمن أيديولوجية الاحتراف جوانب متعددة مثل الملكية الحصرية لمجال الخبرة والمعرفة، والقدرة على تحديد طبيعة المشكلات والوصول إلى الحلول المحتملة، كما يتضمن أيضاً صورة لعلاقات العمل الجماعية والدعم المتبادلين بين العاملين ومؤسسات العمل بدلا من التحكم الهرمي أو التنافسي، بالإضافة الى الاستقلالية في اتخاذ القرار وحسن التقدير في ممارسات العمل. (Julia.2003.395- 418)

٢- أبعاد الاحتراف المهني

١- المعرفة المهنية:

تشير إلى الحقائق والمفاهيم المقننة للمهنة وإلى قواعد وشروط التطبيق العملي لهذه المعرفة. شدد بعض الباحثين على دور المعرفة وما وراء المعرفة، أي معرفة الذات ومعرفة الفرد بالمهام والاستراتيجيات المعرفية والإجراءات وتنظيمها (Veenman et al., ٢٠٠٦). وتزداد أهمية المعرفة كذلك في مكان العمل - كالمعرفة بالأشخاص والموارد والتقاليد والاجراءات- للتعامل مع القيود والإمكانيات في مكان العمل.

أما المهنية، تشير إلى سلوك الفرد في العمل، وقدرته على التعاون مع زملائه والاندماج معهم لنقل الخبرات، وكذلك قدرته على إضفاء جو من الراحة في مكان العمل بما يكتسبه من قدرات ومهارات، ويمكن أن يشار إليها على أنها احترافية العمل مهما كان بسيطاً.

٢- الأداء المهني:

وهو القدرة الخاصة على انجاز مهام العمل بنجاح (الكفاءة) (Ellstrom، ١٩٩٧). يعتمد الأداء الناجح على التنظيم الذاتي من أجل تحديد الأهداف والتخطيط ومراقبة إجراءات الفرد. (Veenman et al، ٢٠٠٦)

ويعتبر الأداء المهني من المقاييس التي تقيس مستوى مهارات الموظف المهنية في العمل من خلال القدرة على القيام بإنجاز المهام المهنية الحالية وأيضاً المهام المهنية المستقبلية. ويزيد الأداء المهني العالي من شعور الموظف بالاستقرار المهني وبالتالي زيادة الإنتاجية.

٣- التطوير المهني:

نظراً لتغير الهياكل التنظيمية ومهام العمل، لا يمكن للمهنيين الاعتماد على معايير معرفتهم وأدائهم، ولكن يتعين عليهم مواصلة التطوير كمحترفين. يجب على المحترفين البقاء على اتصال مع معايير المعرفة والأداء في مجالهم الخاص، كما يتطلب منهم التكيف مع التغييرات من خلال التعلم المهني (Simons & Ruijters، ٢٠٠٤). علاوة على ذلك، يعد التفكير نشاطاً مهماً لشرح النجاح والأخطاء في التجارب السابقة والتخطيط للإجراءات المستقبلية (Van Woerkom et al، ٢٠٠٢). أخيراً، نظراً لأن سياق العمل يحتوي على موارد اجتماعية مهمة للتعلم مع الآخرين ومنهم، فمن المهم توسيع العلاقات الاجتماعية في العمل وتحسين جودة العلاقات القائمة، من خلال بناء شبكات العلاقات والاتصالات التي يجري تطويرها من قبل العلاقات الشخصية، وعلاقات العملاء، وبرامج التوجيه، فهي تشير إلى مجموعة العلاقات التي يساهم بها الموظف في أنشطة التواصل للشركة. (Van der Heijden، ٢٠٠٢).

٤- الكفاءة الاجتماعية والشخصية:

حيث نجد أن الكفاءة الاجتماعية كالقدرة على التفاعل والاندماج والاتصال والمشاركة والعمل الجماعي. يستدعي ضرورة التركيز على أهمية الجانب الشخصي، فمط الشخصية يختزل السمات الأساسية التي تميز كل هوية شخصية داخل كل فضاء اجتماعي مهني أو أي نسق ثقافي ما. وعليه فإنها تعتبر بعداً أساسياً من أبعاد الاحتراف المهني.

٣- مكونات الاحتراف المهني:

- أ- الانتماء للمؤسسة.
- ب- التميز في الأداء.
- ج- الالتزام بأخلاقيات المهنة
- د- تطوير الذات (الهوية المهنية).
- هـ- التنمية المهنية.

أ - الانتماء للمؤسسة:

أن توفر بيئة العمل والثقافة الإيجابية مطلب لإداء أي مهنة. وهذا يتطلب من مؤسسات القطاع الخاص المراجعة والتقويم المنتظم لبيئة العمل، ومعرفة الجوانب السلبية والإيجابية والمعوقات التي تحد من استمرارية العاملين بها حيث أن تمكين العاملين يتطلب بيئة عمل مستقرة وأمنة ومحفزة، وإن توافر البيئة الفعالة والثقافة التنظيمية يعزز لدى العامل الميل والرغبة في الانتماء للمؤسسة والوفاء لها واحترام انظمتها والالتزام بقوانينها قال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ (سورة المائدة، الآية ١)

ويشير الولاء والانتماء الى الخضوع السياسي المصحوب بالوفاء وهو يعبر عن تلك الروابط الروحية والقانونية التي تربط بين الأفراد والمؤسسة (بدوي، ١٩٧٥)، ويرتبط الشعور بالانتماء بعوامل منها:

-مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعمال ورغبتهم.

- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم والولاء والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بين العاملين. (عبد الحي، ١٩٨٤، ٢١٠) وتعتمد درجة الانتماء أو الولاء عادة على توافر مقومات رئيسية، من أبرزها (عبد المحسن، ٢٠١٣، ص ٢٣٤):

- الامن الوظيفي

- الاستقرار الاجتماعي

- المشاركة في صنع القرار.

- الرضا الوظيفي.

ويسهم الأمن الوظيفي في الاستقرار الاجتماعي للعاملين مما يحفز لديهم دافع التمسك بمؤسستهم وبالتالي الرفع من مستوى أدائهم الأمر الذي ينعكس إيجابيا على إنتاجية المؤسسة، ويزيد الامن الوظيفي من نسبة الرضا والرغبة في العمل لدى الافراد نتيجة لتوفر بيئة عمل ملائمة، ووجود نظام مكافآت وحوافز عادله، كما أن الموظفين لا ينتابهم القلق حول تنمية مهاراتهم وقدراتهم لأن المؤسسة توفر لهم برامج تدريبية متطورة، وفرص للترقية تخدم تقدمهم في السلم الوظيفي، وتكمن أهمية الأمن الوظيفي أنه يقلل من نسبة دوران العمل والتسرب الوظيفي ويساعد في التقليل من جميع المشاكل التي يعاني منها الموظف داخل المنظمة والتي يمكن أن تعيق سيرها، (كيرد، و صفراني، ٢٠٢١، ٤١٠)، و يزرع الامن الوظيفي روح التعاون بين الموظفين. فكلما شعر الموظف بالاستقلالية اثناء مزاولة مهامه الوظيفية وكانت قوة الثقة بينه وبين الادارة جيدة، زاد لديه شعور الاستقرار وعدم الخوف من فقدان وظيفته.

وتعاني بعض مؤسسات القطاع الخاص من فقدان صفة الأمان الوظيفي حيث انتشرت في السنوات الأخيرة في السوق السعودي (الشركات المشغلة operative

companies) التي تعمل عن طريق العقود الشهرية أو السنوية والتي لا تحقق أي أمان وظيفي فعند انتهاء العقد أحيانا يتم تسريح الموظف ومن ذلك فقد بعض الشباب الذين استطاعوا الحصول على وظائف قبيل تفشي جائحة كورونا بخسارة وظائفهم وتضررهم، مما أدى إلى رسم صورة سلبية عن سوق العمل في أذهانهم.

ويكمن التميز المؤسسي عند قيام العاملين بالحديث حول القضايا والمشكلات والأخطاء التنظيمية والتعبير عن آرائهم وتقديم مقترحاتهم بشأن التطوير والتحسين وذلك من منطلق إدراكهم بأن الإدارة العليا بالمؤسسة تتقبل آراءهم وتشركهم في صنع القرارات مما يسهم في ارتفاع مستوى الولاء وخلق بيئة عمل تشجع على زيادة مستويات الإبداع والاحتراف.

بالإضافة إلى إن الاستقرار في العمل داخل المؤسسة لا يمكن أن يحدث أو يتحقق، إلا إذا توفر شرط الرضا لدى العامل حول ما يحيط به داخل المؤسسة التي يعمل بها. وحينما يوفر له العمل الذي يؤديه فرص الاستفادة من مهارته وقدراته ويوفر له الأمان والطمأنينة وفرص الترقية في العمل. ويعد الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في كافة المنظمات، وهو من ركائز النجاح لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء حيث يدفع العاملين للإبداع واتخاذ القرارات الفعالة مما يحقق الأهداف الاستراتيجية الفعالة للمنظمة. (أبو عودة، ٢٠١٨، ص ١٦) ويعتبر الاستقرار والأمان الوظيفي في الإدارة اليابانية هو ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، إذ لا تلجأ المؤسسات اليابانية إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الاقتصادية مما كان له الأثر الأكبر على ابداعه ونتاجيته. (أبو عودة، ٢٠١٨، ص ١٤)

وللرضا الوظيفي أهمية كبرى للأفراد والمنظمة، وكذلك للمجتمع، وذلك لأن رضا الفرد عن وظيفته هو أساس تحقيق توافقه النفسي والتنظيمي والاجتماعي. فأهميته للفرد ترفع قدرته على الإبداع والابتكار، والدافع على الإنجاز وتحسين الأداء، والقدرة على تحقيق التكيف مع البيئة التي يعمل بها. (رفش، ٢٠١٥، ص ٨) أما أهميته بالنسبة للمنظمة، فهي تقديم خدمات ذات جودة عالية وخفض معدلات دوران العمل والغياب والتأخير عن مواعيد العمل الرسمي، وزيادة انتماء الأفراد للمنظمة وولائهم، والرغبة القوية للبقاء فيها. أما أهميته بالنسبة للمجتمع، فترتفع معدلات تقديم الخدمات والكفاءة الاقتصادية، وانخفاض معدلات ترك العمل، مما يؤدي إلى الاستقرار الأسري، وتماسك المجتمع وتقدمه.

ولكي تحافظ المؤسسة على كوادرها البشرية لابد لها من العمل على ضمان جو سليم أثناء العمل، خاصة فيما يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية، والتداخل الذي يتم بين الأفراد والجماعات، وبالنظر إلى المؤسسة كمجتمع بشري، يتأثر ويحفزه كل ما يمكن أن يستجيب له الفرد باعتباره إنسانا نتيجة إشباع حاجاته الاجتماعية النفسية. فلم يعد

ينظر للعامل على أنه امتداد للألة، وإنما هو كائن حي، له حاجاته الاجتماعية والشخصية التي يجب أن تحظى بعناية أصحاب العمل، وهذا مما يحول دون تسرب الكفاءات البشرية للبحث عن العمل بمؤسسات أخرى.

ب- التميز في الأداء

ويرى برنارد ch pernard أن تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين والجماعات غير الرسمية يساعد على نجاح المؤسسة ويؤدي إلى الانضباط والولاء وحب العمل والمواصلة مما يؤثر على استقرار العامل داخل المؤسسة (عبد الرحمن، ٢٠٠٦، ٣٤٩)، فالفرد تنمو لديه دوافع عدة ورغبات مثل الرغبة في التميز والترقية في العمل ولأجل تحقيق ذلك فهو يحاول تطوير مهارته والرفع من أدائه حتى يتمكن من تحقيق رغبة إضافية إلى الرغبة في الارتباط والانتماء بالآخرين والمشاركة في اتخاذ القرار.

ومن الأمور ذات الصلة بالتميز والإبداع:

- ١- السمات الشخصية؛ مثل: المثابرة والاستقلالية والانضباط الذاتي وحب الاتقان.
- ٢- المهارات المعرفية؛ مثل: القدرة على فهم التعقيدات، ورؤية الأشياء بطريقة مختلفة عن الآخرين
- ٣- أسلوب العمل: ويشمل القدرة على التركيز، والمحافظة على مستويات الطاقة والجهد والإنتاجية العالية، واستخدام الاستدلال لاكتشاف المسارات المعرفية الجديدة، ويمكن تعزيز ذلك بالتدريب والخبرة في توليد الأفكار والتفكير الإبداعي. (يوسف، ٢٠١٥، ٤٦)

٤- المهارات الوجدانية (الاجتماعية) : القدرة على التواصل مع الآخرين، العمل ضمن فريق، التحفيز وإبراز روح القيادة، إدارة العلاقات مع الزبائن. ومما تضمنته رؤية (٢٠٣٠) للمملكة العربية السعودية: تأسيس برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في كل جهاز حكومي، والذي يقدم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب، والعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته الى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية، وسيتم وضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، وصناعة بيئة محفزة تتساوى فيها الفرص، ويكافأ فيها المتميزون (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦). لذا ينبغي أن يحرص الشاب على تحقيق التميز الشخصي في ممارسة أواره المتعددة ويحرص على الإبداع والتجديد والابتكار ويتعد عن الممارسات التقليدية ليواكب التطور ومتغيرات العصر ويسهم في تحقيق التميز.

ج- الالتزام بأخلاقيات العمل

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاقيات العامة التي

تعلمها الإنسان في بداية حياته من خلال التنشئة الاجتماعية للأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، والمنبثقة من تعاليم ديننا الإسلامي الذي أكد على القيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الفرد. وتسعى المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع. ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما إنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى، خاصة أن بيئة الأعمال في الوقت الحاضر تشهد الكثير من الاختراقات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالمحددات والرموز الأخلاقية، فضلاً عن انتشار الأعمال الإلكترونية التي تعتمد إلى حد كبير على الإنترنت وما صاحبه من خروقات أخلاقية (التوفيق، ١٩٩٩، ٧٠).

وتستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين: الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع. والثاني، هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة. (السكرانه، ٢٠١١، ٩)

وعلى الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثرث بها. ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بناء على لائحة أو ميثاق توضح فيه أساسيات أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وتكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها مثل احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها، وعدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة، وعدم تقاضي الرشوة، وكذلك عدم التحيز أو التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة، والحفاظ على أمان وصحة العاملين داخل المؤسسات (السكرانه، ٢٠١١، ٨).

كما يجب على الموظف أن يكرس وقته لخدمة المؤسسة التي يعمل بها وألا يضيع وقته في أعمال لا تعود عليها بالنفع والفائدة، والالتزام بالوقت المحدد وقت الحضور والمغادرة، وعدم تأخير أعمال المواطنين.

د- تطوير الذات

يعد تطوير الذات من الأنشطة التي تعمل على تطوير قدرات الشخص وإمكاناته ومهاراته، وبناء رأس المال البشري، وذلك من أجل تسهيل التوظيف، وتحسين نوعية الحياة والارتقاء بالمستوى الفكري والمعيشي للفرد والتعبير عن ذاته وتنمية مفهوم

الذات لديه ومساعدته على إدراك ذاته وإدراك الآخرين. وتعتبر عملية تطوير الذات بمثابة عملية استكشافية يقوم الفرد من خلالها بالتعرف على مكامن الضعف بشخصيته ويعمل على تقويتها والتعرف على مكامن القوة ليتمكن من تعزيزها والاستفادة منها، ويتمثل تطوير الذات في القدرة على تكوين علاقات اجتماعية إيجابية وتنمية القدرات العقلية والذهنية للأفراد وتنمية قدراتهم على الاستكشاف والإبداع كما يساعدهم على التواصل مع الآخرين بشكل أفضل.

وقد ذكر هابرماس (Habermas) في نظريته عن الهوية التواصلية ليس المجتمع مجرد مجموعة اقتصادية من المنتجين والمستهلكين، وإنما هو شبكة من الأفعال التواصلية . فالهوية كما ذكر هي بنية معيارية اتقاقية وحسب هذا مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة، تكونت بشكل مؤسسي ضمن انساق من التعلم ودرجات من التطور. (بجاج، ٢٠١٥، نقلا عن المسكيني، ٢٠١٢، ص٧) إن الفعل التواصلية المنتج للقيم الثقافية، يساعد على تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية مما ينمي الثقة بين الفاعلين ليس فقط على أساس الزمالة أو العلاقة المهنية، بل على أساس العلاقة الإنسانية. ذلك أنه" عندما نتكلم عن الروابط الاجتماعية في المؤسسة فإننا نتكلم عن علاقة نوعية تتجاوز إطار العلاقة المهنية القائمة على التعاقد."

ويستند (سانسوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى أنه ينظر للعامل ليس منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة. لذلك فان الهوية المهنية عند (سانسوليو) Sainsaulieu- لها سمات وبصمات البعد الثقافي. (فليب كبان وجان فرانسوا دوديه، ٢٠١٣، ص١٥٧). بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع، وأن سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي تساهم هذه المؤسسة الاجتماعية في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ويتم تطوير الذات من خلال عدد من الاليات كاللدريب والتعليم والخبرة المهنية والشعور بالانتماء للمؤسسة والاستقرار المهني والاجتماعي.

هـ التنمية المهنية

يتم ذلك من خلال التعلم والتدريب المستمر، حيث ينعكس أثر التدريب في الارتقاء بالمستوى المهني والإنساني خاصة في الوقت الحالي الذي يشهد التطور التكنولوجي والعلمي الذي بات سريعا حيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات

وعلم جديدة، لمواجهة متطلبات العمل وملاحقة التطورات المستمرة، والتدريب ليس مرتبطاً فقط بالعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة ولكنه له ابعاداً أخرى من أهمها تقوية نقاط الضعف لدى العاملين بالمؤسسة واكتسابهم خبرات جديدة تؤهلهم للارتقاء بأدائهم العملي وتحمل مسؤوليات اكبر، ومواجهة ضغوط العمل بالإضافة إلى اكسابهم صفات مهنية واحترافية تؤهلهم لشغل المناصب القيادية، مما يزيد ثقتهم بأنفسهم ورغبتهم في التطور المستمر، بالإضافة لمزاياه المتعددة بالنسبة للمنظمة، ولعل من أهمها إعداد جيل من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع المستويات في المنظمة ومنح العاملين مهارات سلوكية واجتماعية تزيد من قدراتهم على تطوير العمل بالمنظمة.

وبحسب نظرية النسق الاجتماعي للعالم بارسونز (Parsons) يمكن اعتبار المؤسسات الاقتصادية والمنظمات تنظيم يقوم على وضع الأهداف المهنية ويسعى لزيادة الإنتاجية والاستقرار المهني وذلك من خلال المتطلبات الوظيفية كما حددها بارسونز:

- التكيف المهني، تكيف العامل مع بيئة العمل تعبيراً عن قبوله للوظيفة وللبيئة المهنية التي تخصه.

- تحقيق الأهداف المهنية التي تم تحديدها من قبل مؤسسات العمل الخاصة.

- التكامل المهني، الذي يتمثل في المهارات التي يمتلكها الموظف والقدرات المهنية والكفاءة العالية والاهتمام والولاء.

- التقدير المهني، ويتمثل بتقدير جهود الموظفين في الأداء المهني من خلال الحوافز والمكافآت المالية.

ولذا، فإن تطوير وتنمية مهارات الاحتراف المهني وكفاءات القوى العاملة للتكيف مع بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمر هام بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك المجتمع ككل.

كما أشار العالم لشستر بارنارد "Barnard Chester" أحد أهم رواد نظرية النسق التعاوني والذي أهتم بالسلوكيات الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص وأساليبها في التعامل مع الموظفين المسؤولة عنهم، والتي تؤثر بدورها على الدافعية المهنية للموظفين للقيام بأداء مهامهم المهنية بالشكل المناسب والمطلوب، حيث يرى إن استقرار الموظف في المؤسسة المهنية التي يعمل بها يتوقف على مدى وعي المؤسسة باحتياجات الموظفين ومحاولة تلبيةها وخاصة في عملية إعداد واتخاذ القرارات المهنية المتعلقة به كموظف وتوفير بيئة عمل ملائمة وأمنه وظيفياً، مما يؤدي إلى الانضباط في العمل والجدية وزيادة الإنتاجية والولاء وحب العمل والاستمرارية، ومن ثم تنمو لديه الرغبة في التميز والترقية في العمل ولأجل تحقيق

ذلك فهو يحاول تطوير مهارته والرفع من أدائه حتى يتمكن من تحقيق رغبة الانتماء بالآخرين والمشاركة في اتخاذ القرار. (عبد الرحمن، ٢٠٠٢، ٣٤٩)

لذا يعتبر مفهوم الاحتراف المهني من المفاهيم الأصيلية في تحليل علاقات العمل في علم الاجتماع وخاصة في كتابات علماء الاجتماع البريطانيين والامريكان المبكرة. حيث يرون بأهمية الاحتراف المهني كقيمة عمل من أجل استقرار النظام الاجتماعي. ومن خلال تلك التفسيرات، تم وصف العلاقات المهنية بأنها علاقات جماعية وتعاونية وداعمة لبعضها البعض. وتدل على أهمية ما ينبغي بنائه من علاقات ثقة بين العامل والعميل، وبين الإدارة والعامل. حيث يفترض أن تضمن مستويات الاحتراف المهني للعاملين في مؤسسات العمل مستويات من الكفاءة المتقدمة، والتي توصل لها كل من عمليات التعليم والتدريب والحصول على تراخيص مزولة العمل اللازمة في بعض المهن. (Julia,2018)

٤- أهمية تنمية الاحتراف المهني للشباب

أن تناول الشباب كموضوع للدارسة أو كقضية سوسيولوجية والاهتمام بتطوير مهاراته وقدراته، جاء نتيجة ما يمر به العالم في الوقت الحاضر من تحولات كبيرة وخاصة تلك المتعلقة بالنسق المهني الأفراد، فنحن الآن نشهد مرحلة تحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة أو ما يطلق عليه بعصر المعلوماتية واقتصاد المعرفة، فتسارع التحولات التكنولوجية المتقدمة جعل الكثير من المهن معرضة للزوال، أو أنها تضع العاملين في قلق دائم من الوصول إلى حالة تصبح تخصصاتهم بائدة وعديمة القيمة في سوق العمل.

ويرى بعض علماء الاجتماع والمهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها وهي ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح التي بدأت تلغي شيئاً فشيئاً الثقافة الاجتماعية التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة (جيدنز، ٢٠٠٥، ٤٦٣)، لقد ولى عهد المسار الوظيفي المستقر الذي يعرف نقطة بداية وتدرجا منتظما، خلال عدة محطات وظيفية وصولاً إلى التقاعد، (حجازي، ٢٠٠٦، ٣٠٢) فالعمل في المستقبل يتطلب الاستثمار الدائم في رأس المال البشري فهو الضامن الوحيد للاستقرار الوظيفي وسمة للاقتصاد المعاصر.

وكما أشار جيدنز (Giddens) الذي يري ما بعد الحداثة كصورة متطورة من الحداثة" بأنه في عالم اليوم يتراجع حجم العمالة في المجال الصناعي وتزداد في القطاع الخدمي كما أصبح جيل الشباب يواجه مخاطر عديدة في سوق العمل الذي أصبح مجالاً من مجالات الاقتصاد الحر، ويصف عالم الاجتماع الألماني "أورليش بيك Beck Ulrich "عصر ما بعد الحداثة بأنه عصر المخاطر حيث يري بأن التغيير التقني جلب معه العديد من المخاطر التي يجب على الإنسان أن يواجهها أو يتكيف معها ومن أهم هذه التغييرات التغيير في أنماط العمالة. فمن الصعب التكهن بطبيعة

المهارات والخبرات في مجالات الاقتصاد المتغيرة على الدوام كما تزايد الإحساس بانعدام الأمن الوظيفي فلم تعد الوظيفة آمنة ودائمة في رأي الكثيرين، ويري أن هذه المخاطر تؤثر في جميع الطبقات الاجتماعية وخاصة الطبقة الوسطى كما أنها تتجاوز حدود البلدان وتتعدى النطاق القومي (جينيز ، ٢٠٠٥ ، ٣٥٦).

ولذا يجب على إدارة الموارد البشرية في الشركات والقطاعات بشتى أنواعها أن تسعى جاهدة لمواكبة هذه التغيرات العالمية وأن تضع نصب عينيها أهمية تأهيل وتنمية وتدريب الموارد البشرية داخل المؤسسة، وذلك من أجل جعلها قادرة على مواجهة هذه التحولات والتكيف المهني من أجل ممارسة وظائف ذات متطلبات أعلى مما هي عليه الآن، فضلاً عن تزويد الموارد البشرية بكل ما هو جديد في مجال المعرفة المتصلة بعملها وصناعاتها بهدف تمكينها من الاندماج والتكيف مع التغيرات والتحديات التي تواجهها المؤسسة كذلك، لكي تواكب الركب الحضاري المتطور في شتى المجالات والتي تُفرض عليها محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، وتحافظ بذلك المؤسسة من خلال هذه المواكبة على قوة موقعها الاجتماعي والتنافسي.

ففي ظل التقدم التقني وظهور وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف، لذا فإن هناك اتفاقاً على أن التحديات التي يواجهها الشباب في سوق العمل لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم التطور و الرقي، ودائم النمو، على المستوى الفردي أو حتى على صعيد مؤسسات المجتمع بالكامل، ويمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات، التي تجعل المورد البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، و ذلك باستخدام العديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي (قاسم وشحاتة، ، ٢٠١٤، ٢٩٨).

الأمر الذي يتطلب معه أهمية ربط تنمية القطاع الخاص مع تنمية المجتمع، حيث يواجه مجتمعنا العديد من التحديات التي تبطئ خطتها التنموية، لذا فإن لشركات القطاع الخاص فرصة أن تسهم في المواءمة بين الاحتياجات التنموية الفعلية وبين برامج المسؤولية الاجتماعية لدى القطاع الخاص من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب، والذي يركز أساساً على زيادة قدراتهم و الإسهام والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، خاصة وإن تمكين الأفراد لاتخاذ القرارات يتطلب التدريب المكثف في كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة، بالإضافة إلى التدريب في مجال العلاقات التبادلية مع الآخرين من أجل ضمان نجاح المشاركة الإدارية. (العاب، ٢٠٠٧، ٣٣٣)

الخاتمة:

إن مفهوم التنمية لا يعني نمواً اقتصادياً ولا زيادة في الناتج القومي فحسب ولا تحقيق أعلى معدلات النمو بقدر ما تعني تحرير الأفراد من هاجس البطالة والفراغ والتوظيف وعدم الاستقرار المهني والتطوير المهني، فتنمية رأس المال البشري لا يعد إنفاقاً غير مجدي وإنما هو استثماراً للموارد له قيمته في المجتمع عامة، على المدى القريب والبعيد. فرأس المال البشري ما هو الا مجموعة من القدرات الإنتاجية التي يمتلكها شخص معين أو جماعة معينة وهذه القدرات تتمثل في الملكات بمفهومها الواسع، كالمعارف، والكفاءات والخبرات، والموهبة والإبداع والخيال..

وإن تبني مفهوم الاحتراف المهني في مؤسسات العمل كأسلوب مؤسسي وتنموي يمكن أن يسهم في تأسيس ثقافة جديدة ومنتجة ذلك أن الاحتراف المهني:

- عملية منظمة وهادفة ممكن تطويرها وتنميتها.
- عملية استثمار حقيقي للعنصر البشري.
- عملية ممكن تحويلها إلى مؤشرات أداء، وبالتالي يمكن قياس أدائه.
- أحد الجوانب المهمة في عملية تحسين الجودة النوعية للمؤسسات.
- يلعب دوراً هاماً في تنمية المجتمع المستدامة يحتاج لمزيد من الدراسة والبحث.

المراجع:

القران الكريم.

ابن منظور، لسان العرب، المكتبة الوقفية (٢٠١٤)، المجلد العاشر من ص ٣٨٩-٣٨٨ ، متاح على الرابط بتاريخ ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٣ /

https://ia801404.us.archive.org/5/items/FP144251/05_144255- (2014)

إسماعيل، نهال (٢٠١١)، الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس أقسام المكتبات والمعلومات في مصر كأساس لتحقيق ضمان الجودة في التعليم. مجلة الفهرست، دار الكتب والوثائق القومية، العدد ٣٣.

أبو عودة، محمود إسماعيل، (٢٠١٨)، أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على مؤسسات المجتمع المدني قطاع غزة، الجامعة الإسلامية بغزة.

بجاج، أحمد (٢٠١٥) سيولوجيا الممرضة. إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

بدوي، أحمد زكي، (١٩٩٣)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: مكتبة لبنان، بيروت.

جيدنز، أنتوني، (٢٠٠٥)، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.

رفش، شهاب الدين حمد، والريبي، محمد (٢٠١٥) تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات – بحث تطبيقي في هيئة النزاهة /مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ع. ١٥.

الزيات كمال، (٢٠٠٢)، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.

زمام، نور الدين وحميدة جرو، (٢٠١٨)، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، دار المنظومة.

السكرانة، بلال خلف، (٢٠١١)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية.

الشبيبي، خالد بن حمد، (٢٠٠٧)، المعلم المحترف. دورية التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، العدد، ٣٣

عبد الحي، عبد المنعم، (١٩٨٤)، علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.

العايب، سليم، (٢٠٠٧) هندسة تسيير الإطارات، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

عبد الرحمن، عبدالله محمد، (٢٠٠٢) النظرية في علم الاجتماع السوسولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، بيروت.

عبد الرحمن، عبد الله محمد، (٢٠٠٦)، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر.

فتحية، بلحاج، (٢٠١٢)، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية.

فليب كبان وجان فرانسوا دودية، (٢٠١٣)، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، ترجمة إياس حسن، دار الفرقد، دمشق.

قاسم، حمدي عبد الوهاب؛ شحاتة، صفاء أمحد (٢٠١٤)، صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته، دار الفكر العربي. مصر.

القاموس المحيط، المكتبة الوقفية، (٢٠١٤)، متاح على الرابط بتاريخ ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٣م

https://archive.org/details/WAQ105905_201402

كيرد، ربيعة، وصفرائي، عائشة، (٢٠٢١)، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، الأغواط، مجلة الباحث، المجلد ٢١ (العدد ٠١) جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

المحسن، محسن عبد الرحمن، (٢٠١٣)، الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة العلم الأوروبي.

يوسف، منال سيد (٢٠١٥)، التميز البحثي المفهوم والأسس والمتطلبات. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

- Ellstrom, P.-E. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification. " Journal of European Industrial Training, 21
- Evans, Linda. (2008). Professionalism, professionalism and development. British Journal of educational studies, 56 (1), p.p.20-38
- Evetts, Julia, (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. International Sociology, Vol 18(2)
- Evetts, Julia. (2018) "professionalism". Encyclopedia Britannica,
- Hafen, Bruce C., (2002) "Professionalism". Answering God's Interrogatories.
https://digitalcommons.law.byu.edu/life_law_vol1/19
- Nihan,D. (2010). Defining “Teacher Professionalism” from different perspectives. Prcedia Social and Behavioral Sciences 9, p.p. 2047-205
- Parsons, Talcott, & others. (1953) Working papers in the theory of action, free press ,
- Simons, P. R.-J. & Ruijters, M. C. P. (2004). Learning professionals: Towards an integrated model. In H.
- Van der Heijden, B. I. J. M. (2002). Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career, International Journal of Training and Development.
- Van Woerkom, M., Nijhof, W. J. & Nieuwenhuis, L. F. M. (2002). Critical reflective working behavior: A survey research. Journal of European Industrial Training.
- Veenman, M. V. J., Van Hout-Wolters, B. H. A. M. & Afflerbach, P. (2006). Metacognition and learning:

Conceptual and methodological considerations. Metacognition and Learning, 1, 3-14.