

العمل كفضاء ثقافي: مقارنة سوسيولوجية في تحليل التفاعلات والتنظيمات داخل المؤسسة

Work as a Cultural Space: A Sociological Approach to Analyzing Interactions and Organizational Structures within the Institution

سميرة مشري^{*1}

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، samira.mecheri@univ-biskra.dz

مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر

تاريخ الاستقبال: 2026/03/01؛ تاريخ القبول: 2026/03/16؛ تاريخ النشر: 2026/10/01

ملخص: يحلل هذا المقال فضاء العمل بوصفه نسق ثقافي تنظيمي يتجاوز وظيفته الإنتاجية ليغدو مجال لإنتاج المعنى وإعادة تشكيل الهوية المهنية. ينطلق من سؤال مركزي حول كيف يصبح فضاء العمل مجال لإنتاج المعنى، وتنظيم الفعل، وإعادة تشكيل الهوية المهنية؟، واعتمد مقارنة سوسيولوجية تكاملية تجمع بين علم الاجتماع التنظيمي وتحليل الثقافة والتمثيلات. تظهر الدراسة أن القواعد الرسمية لا تطبق بشكل آلي، بل يعاد تأويلها من قبل الفاعلين وفق هابيتوسهم المهني والثقافي، مما يجعل التنظيم سيورة ثقافية مستمرة. كما يتبين أن الهوية المهنية تتشكل عبر تفاوض دائم بين الجذور الثقافية ومتطلبات الأداء الحديث، وأن اللغة والقيم والطقوس التنظيمية تمثل أدوات لإعادة إنتاج السلطة والاعتراف داخل المؤسسة. ويخلص المقال إلى أن فهم العمل يقتضي تجاوز المقاربة الأدائية والنظر إلى المؤسسة كحقل لإنتاج المعنى بقدر ما هي مجال لإنتاج القيمة.

الكلمات المفتاح: فضاء العمل؛ ثقافة تنظيمية؛ هوية مهنية؛ فاعل الاجتماعي؛ سلطة رمزية.

Abstract: This article analyzes the workplace as a cultural and organizational system that transcends its productive function to become a field of meaning production and professional identity formation. It addresses how organizational rationality intersects with symbolic structures within institutions, adopting an integrative sociological approach combining organizational sociology with the analysis of culture and social representations. The study shows that formal rules are not mechanically applied but reinterpreted by actors through their professional and cultural habitus, making organization a continuous cultural process. Professional identity emerges through ongoing negotiation between cultural roots and modern performance demands, while language, values, and organizational rituals function as mechanisms of symbolic power and recognition. The article concludes that understanding work requires moving beyond instrumental approaches and viewing the institution as a field of meaning production as much as value production.

Keywords: Keyword Organizational culture; Professional identity; Social actor; Symbolic power.

* سميرة مشري .

I- تمهيد :

يشكل فضاء العمل بنية تنظيمية تقتصر وظيفتها على تحقيق الإنتاج بالمعنى التقني بدرجة أولى، لكنها تمتد لتشمل تنظيم السلوك المهني وضبط أنماط الأداء داخل المؤسسة. فهو فضاء تعاد داخله صياغة العلاقات الاجتماعية، وتوزع الأدوار والمهام وفق تراتبية واضحة، بما يضمن استمرارية العمل وتحقيق الأهداف المسطرة. كما يعمل فضاء العمل كآلية للضبط التنظيمي، حيث تمارس السلطة بشكل رمزي وإجرائي عبر القواعد، والإجراءات، ومعايير التقييم، بما يوجه الفاعلين نحو الامتثال لمتطلبات الفعالية والنجاعة، وبهذا المعنى يغدو فضاء العمل مجالاً لإنتاج القيم المهنية والانضباط المؤسسي، وليس مجرد إطار مادي لعملية الإنتاج. لكن ما يهمنا وسنركز عليه في هذا المقال هو المجال الثقافي المحمل بالمعاني والتمثيلات والرموز التي يعيد الفاعلون من خلالها بناء علاقاتهم، هوياتهم، وتصوراتهم عن السلطة والانتماء إلى البناء التنظيمي العملي عامة، وفي هذا التقاطع بين ما هو تنظيمي وما هو ثقافي، تتبدى الحاجة إلى مقارنة مزدوجة تزوج بين سوسيولوجيا التنظيمات والأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، بما تحمله من أدوات تحليلية تكشف البنى الرمزية والعوالم الدلالية الكامنة، وبين علم الاجتماع التنظيم والعمل الذي يركز على فهم السيرورات التنظيمية، أنماط الفعل، منطق الأداء، والآليات البنيوية التي تعيد تشكيل الممارسة المهنية داخل المؤسسات.

إن الجمع بين هذين المنظورين يسمح بتفكيك الصورة التقليدية للمؤسسة بوصفها فضاء عقلاني ومنضبط، من أجل الكشف عما هو اجتماعي ثقافي رمزي حي، يعاد فيه إنتاج السلطة عبر تفاصيل الحياة اليومية، وتشكل داخله هويات مهنية هجينة، كما تتجلى فيه ممارسات رسمية وأخرى غير رسمية تعيد تعريف قواعد التنظيم ذاتها. ومن هذا المنطلق يهدف هذا المقال إلى تحليل فضاء العمل كمنظومة رمزية وتنظيمية متداخلة، تنتج أنماط خاصة من العلاقات وتعيد تشكيل الثقافة المهنية في ضوء التحولات الاقتصادية والسوسيو-ثقافية الراهنة.

إن هذا الطرح لا ينظر إلى المؤسسة كجهاز إداري فقط، بل من خلال مقارنة تأويلية بما تحمله من أبعاد إبستمولوجية ترى المؤسسة كنسق ثقافي يتموضع داخله الفاعلون بممارساتهم، تفاوضاتهم، واستراتيجياتهم اليومية في محاولة للانسجام أو المقاومة أو إعادة التأويل. وفي هذا الإطار يمثل التعاون بين الأنثروبولوجيا الاجتماعية-الثقافية وعلم الاجتماع التنظيمي والعمل مسارا خصبا يفتح أفقا جديدة لفهم تعقيدات الحياة المهنية، من خلال الربط بين إنتاج المعنى وإنتاج الفعل، وبين الرمزي والتنظيمي في آن واحد. انطلاقا مما سبق نطرح السؤال المركزي: كيف يصبح فضاء العمل مجالاً لإنتاج المعنى، وتنظيم الفعل، وإعادة تشكيل الهوية المهنية؟

1. الثالث المفاهيمي لتحليل فضاء العمل:

يمكن تصور فضاء العمل بوصفه ثالث مفاهيمي تتقاطع داخله ثلاثة مفاهيم مركزية، بوصفها شبكة علاقات إنتاج متبادل للمعنى والفعل.

1.1 العمل:

يعد مفهوم العمل من أكثر المفاهيم كثافة دلالية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، نظرا لتشابكه مع أبعاد أنطولوجية واقتصادية وأخلاقية ورمزية. فمقارنتنا للعمل تتجاوز كونه مجرد نشاط نفعي لإنتاج السلع والخدمات، إلى مقارنته فعل تأسيس في بناء الإنسان لذاته ولعلاقته بالعالم. ومن هنا فإن مقارنة هذا المفهوم تقتضي تجاوز الاختزال الأداتي الذي يحصره في بعده الاقتصادي، نحو قراءة متعددة الأبعاد تستحضر ترمينولوجيته المتحركة، وإبستمولوجيته الكاشفة، وتحولاته التاريخية ضمن أنساق اجتماعية.

إن أي معالجة علمية للعمل تستلزم تحديد المقاربة المعتمدة: هل نتناوله من منظور سوسولوجي بوصفه نسقا من العلاقات الإنتاجية؟ أم من منظور أنثروبولوجي باعتباره ممارسة ثقافية مشبعة بالرموز؟ أم من منظور فلسفي بوصفه شرطا لتحقيق الكينونة الإنسانية؟ إن هذا الطرح يتبنى مقارنة تكاملية ذات طابع إنساني، تنظر إلى العمل بوصفه فعلا وجوديا ينتج المعنى بقدر ما ينتج المادة.

من الناحية الأيتيمولوجية، يرتبط لفظ "العمل" في العربية بالفعل الثلاثي "عَمِلَ"، "العمل في اللغة: الفعل بقصد. وعمل عملا: صنع ومهن" (المنجد في اللغة والاعلام، 2012، صفحة 530) الذي يدل على الفعل المقصود المصحوب بوعي وإرادة، بخلاف "الفعل" الذي قد يكون أعم وأقل ارتباطاً بالقصدية. في اللغات الأوروبية، نجد أن كلمة Travail في الفرنسية تعود إلى الأصل اللاتيني Tripalium، وهو أداة تعذيب، ما يعكس حمولة تاريخية تربط العمل بالمعاناة الجسدية. أما كلمة Labor في الإنجليزية فتشير إلى الجهد والمشقة، لكنها تحمل أيضا معنى المخاض، أي الولادة، بما يوحي بأن العمل فعل ولادة وإنتاج.

هذا التعدد الترمينيولوجي يكشف أن العمل ليس مفهوم محايد؛ بل تشكل عبر سياقات تاريخية وثقافية جعلته يتراوح بين الأُم والإبداع، بين القسر والتحقيق الذاتي. في ضوء هذه الخلفية، يمكن تعريف العمل "بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد (أي التعب أو المشقة) لغرض نافع غير التسلية واللهو" (جعفور و باعمر، 2018، صفحة 709) ونحن كباحثين اجتماعيين نضيف: العمل نشاط إنساني قصدي، منظم اجتماعيا، يوظف فيه الفرد قدراته الجسدية والذهنية لإنتاج قيمة مادية أو رمزية، بما يسهم في بناء الذات وإعادة إنتاج المجتمع. يتضمن هذا التعريف عناصر مركزية:

- ✓ **القصدية:** فالعمل فعل واع يتجه نحو غاية محددة.
- ✓ **التنظيم الاجتماعي:** إذ لا يفهم العمل خارج شبكة العلاقات والمؤسسات.
- ✓ **إنتاج القيمة:** سواء كانت اقتصادية (سلع وخدمات) أو رمزية (معرفة، فن، معنى).
- ✓ **البعد البنيوي:** حيث يشكل العمل أداة لبناء الهوية الفردية والجماعية.

وعليه فالعمل هو سيرورة تكوين للذات ضمن فضاء اجتماعي لا يختزل في النشاط الإنتاجي أو الأداء الوظيفي، بل يفهم كممارسة اجتماعية كلية تتداخل فيها الأبعاد الاقتصادية، الرمزية، والأخلاقية. العمل هنا هو مجال لتشكيل الذات، واكتساب الشرعية، وبناء المكانة داخل النسق التنظيمي، تنظر السوسولوجيا إلى العمل بوصفه مؤسسة اجتماعية تنظم توزيع الأدوار والسلطة. فالعمل يحدد المكانة الاجتماعية، ويعيد إنتاج البنية الطبقية، ويشكل محورا في تشكل الهويات المهنية. وهو في هذا السياق فضاء للتضامن أحيانا، وللإغتراب أحيانا أخرى.

2.1 الثقافة

مفهوم الثقافة من أكثر المفاهيم اتساع والتباس في الحقل الإنساني، حتى غدا -إبستمولوجيا- مفهوم عابر للتخصصات، تتقاطع عنده الأنثروبولوجيا والسوسولوجيا والفلسفة والدراسات الرمزية. فالثقافة ليست مجرد رصيد من المعارف أو الفنون، بل هي الإطار الدلالي الذي ينتج المعنى ويضبط الإدراك ويؤسس أنماط الفعل. ومن هنا فإن مقارنة الثقافة تقتضي وعيا بترمينولوجيا المفهوم، وتفكيك أيتيمولوجيته، ثم تحليل بنيته ووظائفه ضمن نسق اجتماعي إنساني.

من الناحية الأيتيمولوجية، "يقال ثقف الشيء، وهو سرعة التعلم ويقول ابن دريد ثقفت الشيء حذقته ويقول فريد وجدي: ثقف يثقف ثقافة بمعنى فطن وحذق" (فارح، 2024، صفحة 19). في هذا الاشتقاق، نجد بعدا مزدوجا: بعدا معرفيا (الفهم والذكاء) وبعدا تقويميا (التهذيب والتسوية).

من الناحية الترمينولوجية، نعلم ان تعريفات الثقافة تتعدد في ظل زخم معرفي وتعددية التوجهات النظرية والابستمولوجية الكبيرة، لذلك سنعتمد أكثر التعريفات التي نخدمنا في موضوعنا وهو تعريف فرانز بواس "تتضمن على كل مظاهر العادات الاجتماعية في المجتمع وردود فعل الفرد في تأثيره بعادات الجماعة التي يحيا فيها ونتاج الأنشطة البشرية كما تحددها هذه العادات" (فارح، 2024، صفحة 26) يمكن تعريف الثقافة أيضا بأنها: النسق الرمزي والمعياري الذي تنتجه جماعة بشرية عبر التاريخ، والذي يوجه إدراكها للعالم، وينظم سلوكها، ويمنح أفرادها إطاراً مشتركاً للمعنى والانتماء.

يتضمن هذا التعريف عناصر أساسية:

- الطابع الرمزي: الثقافة ليست أشياء مادية فقط، بل أنظمة دلالية.
- البعد التاريخي: هي تراكم خبرات عبر الزمن.
- الوظيفة التنظيمية: تضبط السلوك وتحدد المقبول والمرفوض.
- البعد الهوياتي: تمنح الأفراد شعوراً بالانتماء.

في أفق فلسفي الثقافة هي تعبير الإنسان عن قدرته على تجاوز الطبيعة الخام، وصياغة عالم رمزي خاص به. إنها الفضاء الذي تتجلى. أما الأفق السوسولوجي ينظر إلى الثقافة باعتبارها نسق معياري يحفظ التماسك الاجتماعي. إنها أداة للضبط الاجتماعي بقدر ما هي أداة للإبداع. فالقيم السائدة تحدد السلوك المشروع، لكنها في الوقت نفسه قابلة لإعادة التأويل.

3.1 التنظيم

إذا كانت الثقافة تمنح المعنى، فإن التنظيم يمنح الفعل بنيته. فالتنظيم مفهوم مركزي في دراسة المجتمعات الحديثة، حيث لم يعد الفعل الجماعي عفوي، بل أصبح محكوما بقواعد وإجراءات وهيكل. ومن هنا فإن مقارنة التنظيم تستوجب تحليلا ترمينولوجيا وأيتيمولوجيا، ثم فهما لوظيفته في ضبط العلاقات وتوزيع السلطة.

من الناحية الأيتيمولوجية، يرتبط لفظ تنظيم بالجذر (ن ظ م)، الذي يدل على الترتيب والتنسيق. يقال نظم اللؤلؤ أي رتبه في سلك واحد. هذا المعنى المجازي يكشف أن التنظيم هو إدخال العناصر في نسق يحقق الانسجام والوظيفية ترمينولوجيا، يستخدم مفهوم التنظيم للدلالة على:

- عملية ترتيب الموارد والجهود.

- أو بنية مؤسسية ذات أهداف محددة.
- أو نسق من العلاقات الرسمية وغير الرسمية.

انطلاقاً مما سبق يمكن تعريف التنظيم بأنه: نسق من العلاقات والأدوار والقواعد، ينشأ بقصد تنسيق الجهود البشرية وتوجيهها نحو تحقيق

أهداف محددة ضمن إطار مؤسسي. التنظيم باعتباره بنية اجتماعية مقصودة تقوم على ترابط منظم بين العلاقات والأدوار والقواعد بهدف توجيه الجهود البشرية نحو غايات محددة داخل إطار مؤسسي. فهو تجمع للأفراد ونسق عقلاني تتحدد فيه المواقع والوظائف وفق تقسيم للعمل يضمن التكامل والتنسيق، حيث تضبط القواعد السلوك وتمنح الشرعية، وتحدد الأدوار التوقعات والمسؤوليات، بينما توطر العلاقات مسارات السلطة والتواصل. بذلك يتحول الفعل الفردي إلى فعل جماعي منظم، وتنتقل الجهود من العفوية إلى الفاعلية المقصودة، بما يعكس طابع الحداثة في عقلنة العمل وتبدير الموارد.

2. ثقافة العمل

إن مقاربتنا لثقافة العمل داخل المؤسسة تتجاوز وصفها مجرد تراكم للوائح التنظيمية أو مدونات سلوك جامدة تملئ من الأعلى، إلى التعمق في جوهرها كبنية تحتية وجدانية ونظام رمزي متكامل يمح الفعل المهني مشروعيته الإنسانية العميقة. إن ثقافة العمل مفهومها الكلاسيكي "مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية، والمهارات المكتسبة، والمبادئ التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى العمل سواء من حيث الأداء وزيادة الانتاجية والفعالية ومنه تحقيق الغايات المنشودة لصالح المؤسسة والفرد معاً" (عوارم، 2022، صفحة 344)، نحن في طرحنا نضيف بأنها هي الفضاء الحيوي الذي تتحول فيه الوظيفة من مجرد عناء بيولوجي لتأمين الكفاف إلى رسالة وجودية تمنح الفرد شعوراً بالانساق بين تطلعاته الذاتية ومنظومته القيمية. في هذا المستوى التحليلي، نجد أن الثقافة المؤسساتية تعمل كمصفاء إدراكية تلون رؤية الإنسان للواقع؛ فهي التي تحدد بوعي أو بغير وعي ما يستحق التضحية وما يثير الاستياء، وهي التي ترسم تلك الحدود غير المرئية بين الجهد العضلي الفاقد للمعنى وبين الإبداع الذي يرى في العمل قيمة في حد ذاته. إن الفرد لا يلج المؤسسة بصفته فاعلاً تقنياً مجرداً، بقدر ما يدخلها بصفته كائن ثقافي يحمل بذاكرة جماعية، يبحث في رتبة التفاصيل اليومية عن انعكاس لكرامته الشخصية وصورته في عيون الآخرين. هنا تتجاوز هذه الثقافة النماذج الإدارية الغربية الجاهزة التي تفترض الفردانية المطلقة، لتمتد نحو خصوصية المجتمعات التي لا تزال ترى في العمل امتداداً للوجاهة الاجتماعية والواجب الأخلاقي تجاه الجماعة؛ حيث تصبح الطقوس اليومية، من إيماءة تواصل عابرة إلى أكبر قرار استراتيجي، تجسيد حي لروح الأمة ولتصورات أخلاقية ضاربة في القدم تسبق في قوتها أي تعاهد قانوني صرف.

ينقلنا هذا التكتيف لسلطة المعنى بانسحاب سلس نحو فهم الديناميات التفاعلية التي تشكل الهوية داخل الفضاء المؤسساتي، حيث يتحول العمل إلى فضاء لإنتاج الرأسمال الرمزي وتبادلته في سوق لا تخضع لقوانين العرض والطلب المادية فحسب. إن المؤسسة في عمقها السوسيولوجي هي مسرح لتفاعلات رمزية تتجاوز منطق الربح والخسارة إلى آفاق الاعتراف والتقدير؛ وهي حاجة إنسانية فطرية للتميز والاندماج في آن واحد. "ثقافة العمل ترتبط بالدرجة الأولى بالموارد البشري بصفته العامل الحامل لمجموعة من القيم والمعايير وغيرها المرتبطة بشخصيته وبالعمل الذي يقوم به" (عوارم، 2022، صفحة 352) في هذا الفضاء، نلمس جدلية قاسية أحياناً ومثمرة أحياناً أخرى؛ حيث يجد الإنسان المعاصر نفسه في تفاوض دائم بين إرثه الثقافي الذي قد يقدر الانتماءات الأولية (كالأصل والنسب والروابط العضوية)، وبين ثقافة الأداء الحديثة التي تنادي بعقلانية الإنجاز والكفاءة المجردة. هذا الصراع ليس مجرد جدل نظري في بطون الكتب، بل

هو تجربة إنسانية معيشة بمرارة أو بشغف، تتجلى في كيفية توزيع الهيبة داخل الهرم الوظيفي؛ فالثقافة هي التي تمنح المدير وقاره قبل سلطته، وهي التي تجعل من الزمالة ميثاق أخلاقي يحمي الفرد من غول البيروقراطية الجافة. إن خريطة الاحترام في المؤسسات التي تحترم خصوصيتها الثقافية تقاس بالأرقام أو الشهادات، ويمدّى قدرة الفرد على التوفيق بين أخلاقيات النجاح وبين أصالة الانتماء، مما يحول العمل إلى ساحة لإعادة إنتاج التضامن الاجتماعي بصيغة عصرية تتجاوز اغتراب الإنسان في الآلة.

عند الغوص في مآلات هذا الطرح، نكتشف أن ثقافة العمل تنتهي بكونها البوصلة الوجودية التي ترسم في وعي الفرد آفاق الطموح المسموح بها وخارطة تنظم العمل في المؤسسات تأثيرها قد يفوق اللوائح التنظيمية. إن التحول من الهوية الموروثة إلى الهوية المنجزة أو المهنية هو صيرورة تتم عبر قنوات ثقافية تشكل المتخيل المهني لكل فرد؛ فالمؤسسة التي تنجح إنسانيا هي تلك التي تستطيع تحويل الانضباط من قيد خارجي يثير النفور إلى وازع داخلي ينبع من إيمان الفرد بأن أثره المهني هو جزء من أثره في الوجود. هنا يلتقي البعد الإنساني بالبعد التنظيمي في لحظة تماسك نادرة، يصبح فيه الإتيان تعبيراً عن أمانة أخلاقية واعتزاز بهوية جماعية، وليس مجرد استجابة باردة لنظام المكافآت والعقوبات. " فتقافة العمل هي تعبير عن هوية الفرد، وهي نتاج لثقافته المكتسبة من المجتمع الذي يعيش فيه " (عوارم، 2022، صفحة 354) وهذا يفسر لنا سوسيوأنثروبولوجيا لماذا تظهر وبشدة عبقرية الأفراد في بيئات معينة وتخبو في أخرى رغم توفر الإمكانيات؛ فالسر يكمن في ذلك اللاوعي الثقافي للمؤسسة الذي يستوعب طموحات الذات التواق للتحقق ويصهرها في قيم الجماعة الساعية للبقاء. إنها عملية صناعة معنى مستمرة، لا تتوقف عند حدود الإنتاج، بل تجعل من المؤسسة وطن رمزي يجد فيه الإنسان إجابات شافية لأسئلته حول القيمة والمكانة، ويشعر من خلالها أن مصيره الفردي يكتسب عمقه الحقيقي فقط حين يصب في نهر المصير المشترك

3. فضاء العمل كحقل لإنتاج المعنى وتنظيم الفعل:

لا يمكن مقارنة التنظيم داخل المؤسسة بوصفه مجرد نسق عقلاني قائم على توزيع الأدوار وضبط الإجراءات، بقدر ما ينبغي فهمه كممارسة ثقافية يومية تتجسد من خلال القواعد المؤسسية، والطقوس التنظيمية، والتمثيلات التي يحملها الفاعلون عن العمل، السلطة، والانتماء. فالتنظيم لا يعمل فقط عبر النصوص الرسمية واللوائح المكتوبة، بل يُفَعَّل ويُعاد إنتاجه داخل الحياة المهنية اليومية، " يتغذى على أيديولوجيته الشعبوية التي تؤطر علاقته بالمجتمع " (خرشي، 2017، صفحة 366) حيث تتحول القاعدة إلى معنى، والإجراء إلى طقس، والسلطة إلى علاقة اجتماعية مؤولة.

انطلاقاً من فكرة أن " السياق الثقافي واحد من أهم القرائن المهمة في تحديد المعنى " (العايب، 2016، صفحة 112) تأتي المقاربة الأنثروبولوجية لتظهر أن القواعد التنظيمية لا تطبق بشكل آلي، بل تخضع دائماً لعمليات تحويل ثقافي يقوم به الفاعلون داخل فضاء العمل. فالموظف، الإطار، أو العامل لا يتعامل مع القاعدة بوصفها أمراً مجرداً، بل يدججها ضمن منظومة تمثلاته الثقافية والمهنية، وخبرته العملية، وموقعه داخل التراتبية التنظيمية وموقعه في ثقافة المؤسسة. ومن ثم فإن ما يبدو تنظيماً صارماً على مستوى الخطاب، يتحول في الممارسة إلى تنظيم مرن، متعدد القراءات، تحكمه اعتبارات غير مكتوبة تتعلق بالسلطة الرمزية، العلاقات الشخصية، ورأسمال الفاعلين الاجتماعي والثقافي والمهني. تعد هذه القراءة السوسيوأنثروبولوجية للفعل التنظيمي مدخل جوهرية لفهم "المنطق الخفي" الذي يحرك المؤسسات بعيداً عن صرامة المخططات الهيكلية الجافة. فالمؤسسة ليست مجرد فضاء تقني لإنتاج السلع أو الخدمات، بل هي مختبر ثقافي يعاد فيه إنتاج المعنى وتشكيل القواعد. إن الانتقال من التنظيم المسطر (Organised Structure) إلى التنظيم المعيش (Lived Organisation) يكشف

عن فجوة بنيوية تملؤها الثقافة. فالفاعل الاجتماعي، في سعيه لترجمة القواعد الرسمية، لا يكتفي بالامتثال السلبي، بل يمارس ما يمكن تسميته بالاستراتيجية الثقافية هنا، تتحول القاعدة القانونية من نص جامد إلى مادة أولية يعيد الفاعلون تشكيلها وفقا لموازين القوى الرمزية.

انطلاقا من أطروحات بيير بورديو، نجد أن الفاعلين داخل المؤسسة يستثمرون الهابيتوس (Habitus) مهني وثقافي أو تلك "المبادئ المولدة والمنظمة للممارسات والتمثيلات قادرة على التكيف موضوعيا بأهدافها دون وعي مفترض مسبقا ودون التحكم في العمليات الضرورية لتحقيق تلك الأهداف" (لعريني، 2014، صفحة 66) يسمح لهم بتطويع القواعد. فالموظف لا يطبق القانون لأنه قانون فحسب، بل يمرره عبر مصفاة المعنى المشترك داخل جماعة العمل. هذا المنطق البراكتيكي يجعل من خرق القاعدة أحيانا وسيلة لضمان استمرارية العمل، وهو ما يسمى في الأدبيات التنظيمية بالانحراف الوظيفي الإيجابي

إن فهم الفعل التنظيمي يستوجب تجاوز النظرة الميكانيكية التي تحتزل الإنسان في رقم داخل آلة. فالمعنى ليس معطى جاهزا، بل هو بناء اجتماعي مستمر. ونجاح المؤسسة الحديثة يقاس بمدى قدرتها على استيعاب التنوع الثقافي لفاعليها وتحويله إلى رأسمال رمزي يعزز الانتماء ويحفز الإبداع في ممارسة السلطة والإدارة

وفي هذا السياق تلعب الطقوس التنظيمية دور محوري في ترسيخ النظام المؤسسي وإعادة إنتاجه. فالاجتماعات الدورية، تقارير التقييم، مراسم الترقية، وحتى أنماط التحية والجلوس داخل المكاتب، ليست ممارسات بريئة أو ثانوية، بل تشكل لحظات كثيفة بالمعنى، تمارس من خلالها السلطة بشكل غير مباشر، ويعاد عبرها تأكيد التراتبية والانتماء. هذه الطقوس تمنح التنظيم مظهره الطبيعي، وتخفي الطابع الصراعي للعلاقات المهنية خلف واجهة من الانضباط والانسجام الظاهري. من جهة أخرى تنتج المؤسسة عبر خطابها الإداري مجموعة من التمثيلات المهنية التي توجه الفعل وتنمذج السلوك المرغوب. مفاهيم مثل الفعالية، الجودة، روح الفريق، الالتزام، والاحترافية، تعمل كمفردات لغوية في سياق تنظيمي وعلمي وكآليات ضبط رمزي تعيد تشكيل تصور الفاعلين لذواتهم ولموقعهم داخل النسق التنظيمي. فالعامل الناجح لا يقاس فقط بمردوديته، بل بمدى تطابقه مع النموذج الثقافي الذي تنتجه المؤسسة عن العامل المثالي، وهذا يتطابق مع طرح جمال غريد حول العامل الشائع. "هو وجه من الأوجه الناتجة عن الاحتكاك (المواجهة) الدائر بين آليات التحديث (المؤسسة الصناعية، المدينة، المدرسة، الصحة...) والتشكيلية الاجتماعية التقليدية (الاعتقاد، التقاليد، الزاوية، القبيلة)" (فكروني، 2016، صفحة 389). غير أن هذا الضبط الرمزي لا ينتج امتثالا مطلقا، بل يفتح في المقابل فضاء للمقاومة الصامتة وإعادة التأويل. فداخل التنظيم، تنشأ دائما ممارسات غير رسمية تعيد تعريف القواعد، وتنتج توازنا هشاً بين ما هو مطلوب رسميا وما هو ممكن عمليا. وهنا يتجلى التنظيم كحقل تفاوضي بامتياز، تتقاطع فيه السلطة والمعنى، ويعاد فيه رسم حدود المقبول والمرفوض باستمرار.

انطلاقا من ذلك يمكن القول إن التنظيم داخل فضاء العمل ليس بنية ثابتة، هو عملية ثقافية مستمرة، يسهم الفاعلون في إنتاجها بقدر ما يخضعون لها. وهو ما يجعل من المؤسسة فضا حي تتداخل فيه العقلانية التنظيمية مع الديناميات الرمزية، وتتقاطع داخله متطلبات الأداء مع رهانات الهوية والانتماء.

II - العمل والهوية: من الهوية الثقافية الى إعادة تشكيل الهوية المهنية:

كما ذكرنا سابقا مقاربتنا تتجاوز العمل كمجرد نشاط اقتصادي يؤدي في مقابل أجر، ولا هو وظيفة تقنية داخل تنظيم إداري، هو في عمقه تجربة وجودية تتداخل فيها مسارات التنشئة، وتمرثات الذات، وأفق الاعتراف الاجتماعي. حين نقول إن الإنسان يعمل،

فنحن لا نصف حركة جسدية أو وظيفة إنتاجية فحسب، بل نصف أيضاً كيفية تموضعه داخل العالم، وكيف يرى نفسه وكيف يرى من قبل الآخرين. من هنا تنشأ العلاقة المعقدة بين العمل والهوية: علاقة لا تقوم على الانفصال، بل على التحول وإعادة التشكل. نعلم ان تعريفات الهوية الثقافية كثيرة ومتعددة لكن سنختار ما يخدم موضوعنا قبل الخوض في الموضوع "انها ما يميز جماعة بشرية عن غيرها كالعيش المشترك، العقيدة، اللغة، التاريخ، المصير المشترك... كما عبر عنها مونتييسكيو بروح الأمة" (زواقة و بلعالية دومة ، 2019، صفحة 380)، بهذا المفهوم تصبح الهوية الثقافية هي الأرضية الأولى التي يتشكل عليها وعي الفرد بذاته. إنها ليست شعارا انتمائيا، بل منظومة رمزية كثيفة تتكون من اللغة، والقيم، والتصورات الأخلاقية، وصور النجاح والفشل، وتمثلات المكانة الاجتماعية. في هذا المستوى يتعلم الفرد. قبل أن يدخل سوق العمل. ماذا يعني أن يكون محترما، وما هو العمل اللائق، وأي المهن تمنح الشرف وأياها تنقصه، وما الحدود المقبولة بين الطموح والواقعية. إننا لا نختار مهنا في فراغ، بل نختارها داخل أفق ثقافي سبقنا إلى تحديد الممكن والمستحيل. لا تظهر الهوية الثقافية كمجرد إرث ستاتيكي يستدعي الفخر، هي محرك إدراكي يوجه خيارات الفرد وتطلعاته المهنية. تمثل البرمجة الخفية التي تملئ على الفرد كيفية تقييم الفرص المتاحة في سوق العمل؛ فالفعل المهني في جوهره استجابة لضرورات اقتصادية وتجسيد رمزي للانتماء. ويمكن تعميق طرحنا من خلال النقاط التالية:

صناعة المتخيل المهني: ان الثقافة هي التي تمنح المهن رأسمالها الرمزي. فبينما يرى الاقتصاد العمل كمصدر للدخل، تراه الهوية الثقافية كموقع في الوجود. ومن هنا نجد أن التفضيلات المهنية في المجتمعات ترتبط ارتباطا وثيقا بتمثلات الكرامة والوجاهة التي صاغها التاريخ المشترك والعقيدة.

الهوية ككابح ومحفز للابتكار: إن "روح الأمة" بتعبير مونتييسكيو، تضع حدودا غير مرئية لما يسمى المخاطرة المحمودة. فالفرد لا يسعى للنجاح بمفرده، بل يسعى لنجاح معترف به ثقافيا. هذا الاعتراف هو الذي يحدد مسارات التنمية البشرية داخل المجتمعات؛ فإما أن تكون الهوية قوة دفع نحو التجديد والتميز، أو تصبح إطار تقليدي يحد الطموحات الخارجة عن المألوف الجماعي.

جدلية الأنا والمنظومة: يتضح لنا أن وعي الفرد بذاته مهني هو نتاج تفاوض مستمر بين طموحاته الشخصية وبين الأفق الثقافي الذي يحيط به. فالمصير المشترك لا يعني تكرار المسارات، بل يعني أن الفرد وهو يشق طريقه المهني، يحمل معه قيم جماعته، محاولا التوفيق بين النجاح المادي والاتساق الأخلاقي والقيمي.

فهم الهوية الثقافية بهذا العمق هو المدخل الأساسي لرسم أي استراتيجية تنمية ناجحة. فالالاقتصاد الذي يتجاهل "روح الأمة" وتصوراتها للعمل والقيمة، سيظل اقتصادا غريبا عن واقعها، غير قادر على استنفار طاقاتها البشرية الكامنة. إن الرهان الحقيقي اليوم يكمن في كيفية استثمار هذه الهوية لتحويل العمل من عبء معيشي إلى واجب حضاري يحقق للذات كينونتها وللمجتمع استمراره وتفوقه.

وقد بين بير بورديو Pierre Bourdieu أن اختيارات الأفراد ليست قرارات عقلانية خالصة، بل هي نتاج بني متجسدة داخليا سماها الهايتوس، أي "ذلك الاستعداد غير الواعي الذي يوجه الفعل ويضبط التوقعات" (لعربي، 2014، صفحة 68). بهذا المعنى فإن دخول الفرد إلى عالم العمل هو استمرار لسيرورة تشكل بدأت في الأسرة والمدرسة والحي. فحتى طموحه المهني ليس مجرد رغبة شخصية، هو تعبير عن رأسمال ثقافي واجتماعي يحدد سقف تطلعاته. غير أن العمل بمجرد أن يتحول إلى ممارسة يومية، يبدأ في إعادة صياغة الهوية ذاتها. فالفضاء المهني ليس امتدادا سلبيا للثقافة، بقدر ما هو حقل قوة مستقل نسبيا، له قواعده ومعايره وأنماط اعترافه

الخاصة. داخل هذا الحقل يتعلم الفرد لغة جديدة، ويكتسب كفاءات، ويقاس وفق معايير قد تختلف عن معايير بيئته الأولى. وهنا تبدأ المسافة بين الهوية الثقافية والهوية المهنية في الظهور.

أما كارل ماركس Karl Marx يرى أن العمل هو العملية التي يشي فيها الإنسان ذاته في العالم؛ أي أنه يرى نفسه منعكسة فيما ينتجه. فالعمل ليس مجرد وسيلة عيش، بل وسيلة تعريف للذات. غير أن هذا التعريف قد يتحول إلى اغتراب إذا انفصل العامل عن نتاجه أو عن معنى فعله. وفي المقابل شدد ماكس فيبر Max Weber على البعد القيمي للعمل في الحداثة، حيث أصبح الانضباط المهني والعقلنة والالتزام مؤشرات على هوية جديدة: هوية الفرد الحديث الذي يقاس بأدائه لا بأصله. يرى ماكس فيبر أن الحداثة الغربية أحدثت قطيعة جوهرية مع المعايير التقليدية للهوية، حيث نقلت مركزية الفرد من خانة النسب والأصل الموروث إلى خانة الإنجاز والعمل العقلاني، في كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" يحلل فيبر كيف تحول العمل من مجرد وسيلة للبقاء إلى واجب أخلاقي ورسالة تمنح الفرد شرعيته الاجتماعية والنفسية. هذه الهوية الجديدة تقوم على العقلنة الأداتية، حيث يصبح الانضباط الذاتي والالتزام الصارم بالوقت والكفاءة هي المعايير الموضوعية التي تحدد مكانة الفرد في الهرم الاجتماعي. بذلك أصبح الفرد يعرف بما يقدمه من أداء ملموس داخل المنظومة البيروقراطية والمهنية، مما حول الهوية من كينونة ثابتة إلى صيرورة ديناميكية تتشكل عبر الإنتاجية والاحتراف. شدد ماكس فيبر Max Weber على البعد القيمي للعمل في الحداثة، حيث أصبح الانضباط المهني والعقلنة والالتزام مؤشرات على هوية جديدة: هوية الفرد الحديث الذي يقاس بأدائه لا بأصله في هذا التحول، تنتقل الهوية من منطق الانتماء إلى منطق الإنجاز.

الهوية الثقافية تمنح الفرد اسم ومكانة داخل جماعة؛ أما الهوية المهنية فتمتحنه يوميا عبر الأداء والكفاءة والاعتراف. إنها لا تمنح مرة واحدة، بل تبني تدريجيا عبر مسار من التجارب والنجاحات والإخفاقات. وقد أبرز Axel Honneth أن الاعتراف الاجتماعي شرط أساسي لتماسك الهوية؛ فالعمل يمنح للفرد شعورا بأنه مرئي ومقدر، وأن جهده له معنى في أعين الآخرين. لكن العلاقة بين الهويتين ليست دوما متناغمة. ففي كثير من السياقات، يجد الفرد نفسه ممزقا بين قيم تنشئته ومتطلبات مهنته. قد تفرض المؤسسة منطقا تنافسيا صارما بينما تربي الفرد على قيم التضامن؛ أو قد تتطلب الوظيفة نمطا من الخطاب والسلوك يتعارض مع صورته عن ذاته. هنا يصبح العمل فضاء للتفاوض الداخلي، يعيد فيه الفرد ترتيب أولوياته، ويؤول موارثه الثقافي بما يسمح له بالاستمرار دون أن يشعر بالانفصال عن جذوره.

ومع تحولات الحداثة المتأخرة، ازدادت هذه الدينامية تعقيدا. لم تعد المسارات المهنية مستقرة، ولم يعد الفرد يحتفظ بهوية مهنية واحدة طوال حياته. التنقل بين الوظائف، والعمل الحر، والهجرة، والرقمنة، كلها عوامل جعلت الهوية المهنية أكثر سيولة. لم يعد السؤال ما مهنتك يعكس جوابا نهائيا، بل مسار مفتوح في هذا السياق، تصبح الهوية مشروعا مستمرا لإعادة التعريف، ويغدو العمل مجالا لتجريب ذوات متعددة. ومع ذلك لا تختفي الهوية الثقافية؛ بل تعيد تشكيل نفسها داخل التجربة المهنية. فقد يحول الفرد قيمه الأصلية إلى مصدر قوة داخل عمله، أو يستثمر لغته وثقافته كموارد رمزية تميزه. هكذا لا يكون الانتقال من الهوية الثقافية إلى الهوية المهنية انتقالا من الماضي إلى الحاضر، إنما تداخل مستمر بين الاثنين. الهوية المهنية ليست بديل عن الهوية الثقافية، بل طبقة وسمّة جديدة تضاف إليها، وقد تعيد تأويلها.

يمكن القول إن العمل هو المختبر الأكثر كثافة لإنتاج الهوية الحديثة. فمن خلاله يختبر الإنسان قدرته، ويقاس اعتراف الآخرين به، ويعيد تعريف موقعه الاجتماعي. الهوية الثقافية تمنحه الجذور، أما الهوية المهنية فتعطي الأفق. وبين الجذور والأفق تتشكل الذات، بوصفها معطى وسيرورة مستمرة من الفعل والتأويل والاعتراف.

III – سلطة الرمزي: اللغة والقيم والتمثيلات كمحرك خفي للسلوك المهني

لا يمكن اختزال المؤسسة الحديثة في كونها مجرد هيكل تنظيمي يهدف إلى تراكم القيمة المادية، يجب فهمها في جوهرها، فضاء رمزي كثيف يعيد صياغة هوية الأفراد. مما لا شك فيه أن الفعل المهني استجابة ميكانيكية لأوامر إدارية، لكن هو أيضا تأويل مستمر لخريطة خفية ترسمها الثقافة. هنا تبرز سلطة الرمزي كقوة ناعمة تشكل وعي الفرد بذاته ومحيطه، محولة مكان العمل من ساحة للإنتاج إلى مختبر لصناعة المعنى.

تبدأ سلطة الرمزي من اللغة؛ فهي وسيلة لنقل المعلومات التقنية وأساس الكينونة المهنية داخل كل مؤسسة، تنشأ لغة واصفة تحمل في طياتها تراتيبات خفية، حيث لا تبدو اللغة داخل أروقة المؤسسة مجرد وسيلة لنقل التعليمات أو تبادل المعلومات التقنية، بقدر ما هي رأسمال رمزي بامتياز، وأداة حاسمة للفرز الاجتماعي وتكريس التراتبية. كما عبر العالم موس "أن روح الشعب هي القوة الخفية المعنوية التي تسيطر على الجماعة فتفرض الترابك وتتحدى الأحداث... إنها اللغة أقدس الأقداس" (بلعاسي و عداد ، 2022، صفحة 17)، فقدره الفرد على امتلاك ملكة لغوية ومجموعة المصطلحات المفتاحية وتطويع الخطاب المؤسسي تمنحه سلطة رمزية غالبا ما تتجاوز حدود توصيفه الوظيفي أو موقعه في الهيكل التنظيمي الرسمي. في هذا الفضاء يصبح التحدث بلسان المؤسسة نوعا من الاستحقاق الرمزي؛ فمن يتقن شيفرات اللغة المهنية هو من يملك القدرة على التأثير في صناعة القرار وتوجيه الإدراك الجماعي. إنها عملية هندسة للواقع، يتعلم الفرد من خلال اللغة كيف يستخدم خطابه اللغوي، وكيف يصنف مفاهيم النجاح والفشل وفق معايير قد لا تكون مكتوبة. فالكلمات المستخدمة في تقييم الأداء، أو حتى تلك المتداولة في لحظات الدردشات الجانبية بين الزملاء، هي التي ترسم الحدود الفاصلة بين الداخل الذي يحظى بالقبول الثقافي، والخارج الذي يوصم بالنبذ أو الغربة. فاللغة هنا هي العتبة الأولى للتوطن الثقافي، وهي التي تقرر من هو ابن الدار الذي يفهم الإشارات المبطنة، ومن هو الغريب الذي يكتفي بالقراءة الحرفية للقوانين، مما يجعل نقر ان المؤسسة فضاء لغوي يعيد إنتاج الطبقة المهنية بناء على الكفاءة التواصلية والتموضع الرمزي.

بمجرد أن يستوعب الفرد الشيفرات اللغوية للمؤسسة، يصطدم ب النواة الصلبة للهوية الثقافية المتمثلة في المنظومة القيمية؛ مصطلح القيم على المستوى الاجتماعي تشير الى أشياء من الحياة الاجتماعية مثل (المثل، العادات المؤسسات) يوليها أفراد المجتمع احتراماً وتقديراً ومكانة عليا وتكون دائما إيجابية (محمد عبد و فهدود، 2023، صفحة 53) والتي تعمل كبوصلة أخلاقية تحكم جودة الأداء ومعناه. وإذا كان ماكس فيبر قد أسس لمفهوم أخلاق العمل بوصفها امتدادا لواجب ديني أو نداء روحي، فإن المؤسسة المعاصرة أصبحت ساحة لصراع محتدم بين قيمتين مركبتين: الإنجاز الفردي المستند إلى العقلانية الغربية، والولاء الجماعي المتجذر في روح الأمة وتاريخها المشترك. هذا التوتر القيمي هو الذي يعيد تعريف اللائق وغير اللائق في السلوك اليومي؛ حيث يتشكل مفهوم الشرف المهني ليس من خلال الإدراك الثقافي الجمعي قبل المدونات القانونية والتنظيمية. ففي بيئات مهنية معينة يحتفى بالطموح الجارف والتميز الفردي كعلامة عبقرية، بينما في بيئات أخرى، قد يفسر هذا الطموح ذاته كأنانية مهنية أو خروج غير مبرر عن تماسك روح الجماعة. إن هذا التباين يكشف عن سلطة المعايير غير المكتوبة، تلك القوانين الخفية التي تسبق القوانين الوضعية للمؤسسة وتتفوق عليها في الفاعلية؛ فهي التي تحرك الموظف ليبذل الجهد

الإضافي من منطلق الأمانة الأخلاقية والاعتزاز بالهوية، أو تدفعه للاكتفاء بالحد الأدنى حين يشعر بغياب الاعتراف الرمزي أو التصادم مع قيمه الأصيلة.

إن الربط بين سلطة اللغة ورسوخ القيم يوصلنا إلى حقيقة أن السلوك المهني هو في جوهره استجابة لنظام من التمثيلات الاجتماعية التي تمنح العمل طابعه الإنساني. إن الفرد في المؤسسات لا سيما في المجتمعات التي تحترم موروثها الثقافي، لا يتحرك بدافع الأجر المادي وحده، بل بدافع الشعور بالعدالة الرمزية. هذه العدالة تتجسد في مدى مواءمة التنظيم الإداري لتمثيلات الفرد عن المكانة والوجاهة؛ الموظف الذي يرى في عمله تجسيدا لمصيره المشترك مع جماعته، يحول الانضباط من إكراه بيروقراطي إلى التزام ذاتي نابع من هويته. وبناء على هذا الطرح فإن أي استراتيجية إدارية تتجاهل هذه الخريطة الخفية للقيم واللغة، ستصطدم حتماً بجدار من المقاومة السلبية أو الاغتراب الوظيفي. لأن الرهان الحقيقي للمؤسسة الحديثة يكمن في قدرتها على خلق فضاء ثقافي يتنفس فيه الفرد كينونته، حيث لا يضطر للتضحية بأصالته من أجل كفاءته. إنها صياغة جديدة لعقد اجتماعي مهني يكون فيه الاعتراف بالذات الثقافية هو الوقود الحقيقي للإبداع، وتصبح فيه المؤسسة بيئة إنسانية بامتياز، يجد فيها الإنسان معناه المفقود في زحام المادية الجافة، محققاً بذلك التوازن الصعب بين صرامة الأداء الحديث ودفء الانتماء الثقافي.

تنتقل هذه القوة الرمزية لتتجسد في التمثيلات؛ وهي الصور الذهنية التي يحملها الأفراد عن المهن والمراكز. إننا لا نختار مهناً بناء على العائد المادي فقط، بل بناء على الصورة التي تمنحنا إياها هذه المهنة في مرآة المجتمع. "التمثيلات الاجتماعية للاختيار المهني عبارة عن مجموعة المعارف، المعتقدات والمشاعر والقيم المشتركة التي يتقاسمها مجموعة أفراد معينة حول عملية الاختيار المهني كسلوك اجتماعي" (بوضياف و مغراي، 2023، صفحة 46). يمكننا استنتاج بعدين أساسيين في تمثيلات اختيار المهن من خلال التعريف التالي:

- المكانة المتخيلة: تصنف الثقافة المهن إلى مهن شريفة وأخرى تكميلية وأخرى أرستقراطية.... هذه التمثيلات تعمل كخريطة خفية توجه الشباب نحو تخصصات معينة وتزهدها بغيرها، حتى لو كان الواقع الاقتصادي يفرض العكس.
- صناعة الوجاهة: داخل المؤسسة تصبح المكاتب، الألقاب، وحتى طريقة الجلوس في الاجتماعات، رموزاً لمكانة اجتماعية يسعى الفرد لتكريسها. إن السلوك المهني هنا يتحول إلى أداء مسرحي (بالمعنى الغوفماني نسبة لإرفينغ غوفمان) يهدف إلى الحفاظ على الصورة الرمزية للفرد.

إن الانتقال السلس من اللغة إلى القيم ثم إلى التمثيلات يكشف لنا أن المؤسسة ليست آلة بل بناء اجتماعياً ثقافياً. إن السلوك المهني المنضبط والعقلاني الذي نشدد عليه في طرحنا اليوم ليس نتاج الرقابة الإدارية بقدر ما هو نتاج الاندماج الرمزي. فعندما تتطابق هوية الفرد الثقافية مع قيم المؤسسة، يتحول العمل إلى تحقيق للذات. أما عندما يحدث التصادم بين الخريطة الخفية (الثقافة) والواقع التنظيمي، فإننا نشهد ظواهر الاغتراب المهني والاحتراق النفسي، حيث يجد الفرد نفسه يعمل في بيئة تتحدث لغة لا يفهمها، وتقصد قيمها لا يؤمن بها.

إن دراسة سلطة الرمزي تدعونا لإعادة النظر في فلسفة الإدارة والعمل. لأن النجاح المؤسساتي لا يقاس فقط بمؤشرات الأداء، بل حتى بقدرة المؤسسة على أن تكون فضاء يحترم "روح الأمة" ويسمح في الوقت ذاته بنمو "هوية الفرد الحديث". إن فهم هذه الخريطة الخفية هو السبيل الوحيد لتحويل المؤسسات من مجرد وحدات إنتاجية إلى مجتمعات إنسانية متماسكة، حيث يكون العمل فيها تعبيراً عن الهوية، لا طمساً لها.

IV خاتمة

سعى هذا المقال إلى تفكيك التصور التقليدي للمؤسسة بوصفها جهاز عقلائي أداتي، وإعادة بنائها نظريا كفضاء ثقافي-رمزي تتقاطع داخله أنساق المعنى مع آليات التنظيم، وتتفاعل فيه السلطة مع الهوية، ويتحول فيه الفعل المهني إلى ممارسة دلالية بقدر ما هو أداء تقني. فمن خلال المقاربة السوسولوجية، أمكن الكشف عن أن فضاء العمل إطار مادي للإنتاج وحقل اجتماعي حي تشكل داخله القواعد عبر التفاوض، وتعاد صياغة السلطة عبر اللغة والطقوس والقيم، وينتج الاعتراف الاجتماعي عبر شبكات التمثيلات المتبادلة بين الفاعلين.

لقد أبرز التحليل أن العمل، في عمقه، فعل وجودي يؤسس لعلاقة الإنسان بذاته وبالعالم، وأن التنظيم ليس بنية جامدة، بل سيروية ثقافية مستمرة يسهم الفاعلون في إنتاجها بقدر ما يخضعون لها. كما تبين أن الهوية المهنية ليست قطيعة مع الهوية الثقافية، بل امتداد تفاوضي لها؛ إذ يتحول فضاء العمل إلى مختبر لإعادة تعريف الذات بين جذور الانتماء وأفق العمل وتنظيمه. وفي هذا السياق تتجلى سلطة الرمزي عبر اللغة والقيم والتمثيلات كمحرك خفي للسلوك المهني، قادر على تحويل الانضباط من قيد خارجي إلى التزام داخلي، أو بالعكس إلى اغتراب صامت حين يحدث التصادم القيمي.

إن أحد أهم الاستنتاجات التي يمكن تثبيتها علميا هو أن الأداء التنظيمي لا يمكن فصله عن البنية الثقافية التي توطئه. فالمؤسسات التي تنجح في تحقيق الاستدامة ليست تلك التي تكتفي بعقلنة الإجراءات، بل تلك التي تنجح في بناء معنى مشترك، وتوليد شعور بالاعتراف، وصياغة توازن دقيق بين متطلبات الفعالية الاقتصادية ودفع الانتماء الرمزي. ومن ثم فإن أي مشروع إصلاحي أو تنموي يتجاهل الخريطة الخفية للقيم والتمثيلات واللغة داخل فضاء العمل، سيظل مشروع ناقص مهما بلغت درجة إحكامه التقني. تفتح هذه الدراسة آفاقا بحثية مستقبلية تتعلق بإمكانية إجراء دراسات ميدانية مقارنة بين مؤسسات تنتمي إلى سياقات ثقافية مختلفة، قصد اختبار مدى تأثير التكوين الرمزي على أنماط القيادة، واستراتيجيات التحفيز، وإدارة الصراع. كما يمكن تعميق البحث في أثر الرقمنة والتحويلات التكنولوجية على إعادة تشكيل الرأسمال الرمزي والهوية المهنية في بيئات العمل المعاصرة، خاصة في ظل تصاعد أنماط العمل المرن والعمل عن بعد. ختاماً يمكن القول إن فضاء العمل هو أحد أكثر الحقول كثافة في إنتاج المعنى في المجتمعات الحديثة. فهو المجال الذي تتقاطع فيه السلطة بالاعتراف، والانتماء بالإنجاز، والذات بالجماعة. وإذا كانت الحداثة قد نقلت مركزية الهوية من الأصل إلى الأداء، فإن الرهان اليوم يتمثل في كيفية تحقيق مصالحة خلافة بين الهوية الثقافية والهوية المهنية، بحيث يصبح العمل تعبير عن الكرامة الإنسانية لا أداة لطمسها، ومجالاً لبناء الذات لا اغترابها. وفي هذا الأفق تبرز الحاجة إلى إعادة إنسنة الإدارة، وإعادة ثقافة المعنى إلى قلب التنظيم، حتى تستعيد المؤسسة وظيفتها الأصلية: أن تكون فضاء لإنتاج القيمة، ولكن أيضاً لإنتاج الإنسان.

قائمة المراجع :

- العايب, ي. (2016). السياق الثقافي ودوره في إنتاج المعنى وتوجيه دلالة النص. الأثر. 109-120, (27).
- المنجد في اللغة والاعلام. (2012). بيروت: دار المشرق.
- بلعباسي, م & ع. عداد, ر. (2022). أثر اللغة العربية في ترسيخ مقومات الهوية الوطنية. دراسات معاصرة. 12-20, (06(02),
- بوضياف, ع & مغراي, س. (2023). التمثيلات الاجتماعية للاختيار المهني، تفكيك البنية وفهم الآلية. 40-55, (11(02).
- خرشي, ز. (2017). العمل والعمال في الجزائر المعاصرة. حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية. 359-368, (02(07),
- ربيعة جعفرور, و الزهرة باعمر. (2018). مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية(39), 707-722.
- زواقة, ب & بلعالية دومة, أ. (2019). الهوية الثقافية بين جدلية المفهوم وواقعية الوظيفة. مجلة جامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الاسلامية. 373-388, (01(33),

- عوارم, م. (2022). مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر. آفاق وأفكار. 339-355, 10(04) ,
- فارح, ر. (2024). الثقافة والشخصية -الانثروبولوجيا النفسية .-قسنطينة: ألفا دوك.
- فكروني, ز. (2016). جدلية التقليدي والحداثي، قراءة في تحليل "جمال غريد" لثنائية الثابت والمتحول في البنية الثقافية الجزائرية. التغير الاجتماعي. 377-398, 01(02) ,
- لعربي, ص. (2014). مفهوم الهايتوس عند بيير بورديو. العلوم الاجتماعية. 63-71, 08(04) ,
- محمد عبد, ا &, فرهود, ر. (2023). منظومة القيم : ماهيتها ومركزاتها الرئيسة. حمورابي للدراسات doi:10.61884/hjs.v12i48.401, 49-74, 12(48) ,