

تاريخ الاستلام: 2025/01/16 تاريخ القبول: 2025/07/05 تاريخ النشر: 2025/07/30

محمد بودرمين *

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)

Email: Sociomed92@gmail.com

الملخص :

ساهمت الأبحاث النظرية والدراسات الامبريقية، بقسط وافر، في اختبار مختلف المتغيرات التنظيمية ولقد حرصت مجمل هذه الأبحاث والدراسات على إبراز معالم النسق القيمي وتجسّداته وكذا دوره وتأثيره على مختلف مكونات وعناصر البناء التنظيمي.

ولعل أهم ما أثارته هذه الدراسات هو وجود روابط وصلات قوية بين هذا النسق ومسألة الهوية المهنية في جانبها الاستراتيجي والديناميكي، وفي حالتها من التفرد والتشابه على اعتبار أن بناء الهوية عملية مستمرة: «بناء-تفكك-إعادة بناء»، «بناء-محافظة-استمرار»، «بناء-تغير-تشكل». تعبر عن تفاعل بين العامل والآخر، أي أنها عملية تعتمد على تمثيلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الغير. ووفي هذا السياق، يظهر هدف مساهمتنا بوضوح: يتعلق الأمر بفهم التناقضات الأكثر أهمية التي نتجت عن النقاش النظري والامبريقي والمقارن حول مفهوم الهوية، وخاصة هوية الطبقة العاملة، على مستوى الأنظمة الفكرية المختلفة والاطّواسط الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الذات، الهوية المهنية، الجدل المقارباتي، التجسّدات الامبريقية.

Abstract:

Theoretical research and empirical studies have contributed greatly to testing various organizational variables. All these researches and studies have sought to highlight the characteristics of the value system and its incarnations, as well as its role and impact on the different components and elements of the organization. organizational structure.

The most important counterbutions Perhaps raised by these studies is the existence of strong links between this system and the issue of professional identity in its strategic and dynamic aspects, given that identity construction is a continuous process. It expresses an interaction between one worker and another, that is, a process that depends on mental representations that the individual acquires through his interaction with others. In this context, the purpose of our contribution becomes clear. It is about understanding the most important contradictions that have emerged from the theoretical, empirical debate on the concept of identity, and in particular worker identity, at the level of different intellectual systems and academic circles.

Keywords: Identity, self, professional identity, comparative argument, empirical embodiments.

* المؤلف المرسل

المقدمة

يلاحظ المتتبع للأدبيات المعنية بمفهوم الهوية و الهوية العمالية كثرة استخدامه، وانتشاره على نطاق واسع في مجال سوسيولوجيا التنظيم و العمل ، حيث ظهر تحت مسميات عديدة، مثل: المجموعات السوسيو-مهنية، الهوية الوظيفية، الهوية المهنية، الهوية العمالية، هوية الإطارات... الخ. و تفيد المقارنة الأولية لاستخدام مفهوم الهوية على المستويين "الماكرو- الميكرو"، إمكانات التوصل إلى ملامح عامة تصف مكوناته و أبعاده و دلالاته، و ترسم حدوده، و ذلك انطلاقاً من أطروحة عامة مفادها أن الهوية تبنى و تتشكل لتستمر تاريخياً مع التقدم في الحياة أو العمل، مع العلم أنها تخضع في استقرارها و حركيتها لعملية: "المحافظة - الاستمرار"، "التفكك - إعادة البناء".

ضمن هذا السياق ظهرت العديد من المقاربات النظرية و الدراسات الحقلية الامبريقية التي تحاول فهم التجسّدات الفعلية لهذا المفهوم في سياق التنظيمات المعاصرة، بعد التحولات العميقة التي عرفت المنظومات القيمية و التفسيرية لهذه التنظيمات الأمر الذي انعكس ضمناً على الهوية التنظيمية للعمال .

و في سياق هذا الواقع ظهرت العديد من المقاربات النظرية و العملية التي حاولت تفسير إشكالية الهوية في السياق التنظيمي الأمر الذي أدى إلى تعددية مقارباتية لهذا المفهوم هذه التعددية رغم إيجابياتها للفهم و التفسير إلا أنها خلقت مأزقاً فكرياً أدى إلى نشوء سجالات فكرية بين الباحثين و المفكرين.

و أمام هذا الجدول المقارباتي و احتداماته المتصاعدة تأسست العديد من التصورات و الرؤى المتناقضة لتفسير عمل الهوية في سياق التنظيمات المعاصرة تنوعت و اختلفت من حيث المبنى و المعنى ، و نحاول في هذه المساهمة الوقوف على مجمل هذه المقاربات و تحديداتها الفكرية لهذا المفهوم لفهم أسباب هذا الجدول و ووضعه في السياق الفكري المرتبط به .

ولذلك تناقش هذه المساهمة مجمل الأطر النظرية و المعرفية المعنية بدراسة الهوية المهنية، و يلاحظ المتتبع للأدبيات مدى تنوعها و اختلافها ، بدء من المقاربات السيكلولوجية الأولى و انتهاء بالبدائل السوسيولوجية الحديثة .

و الجدير بالذكر و نحن نناقش هذه المقاربات المختلفة انها تبدو متباينة من حيث دلالاتها المعرفية و تحديداتها النظرية و حتى على مستوى اجهزتها المفاهيمية، هاته الأخيرة التي تنطلق من مقولات كبرى تؤسس لهذا الاختلاف الجلي وهذا التباين الواضح في خلفيات الباحثين و المفكرين حول مسألة الهوية عموما و الهوية العمالية على وجه الخصوص ، و لقد تمظهر هذا التباين الفكري في وجهات النظر انطلاقا من الخلفية التخصصية لهؤلاء المفكرين ، ناهيك عن طبيعة المعالجة الامبريقية و السياقات المجتمعية و الواقعية التي تأسست فيها اطروحاتهم ، و من هذا المنطلق يمكننا القول ان الجدل المقارباتي هو احد اهم مؤشرات التباين الذي اضحى السمة الغالبة في النقاشات المرتبطة باشكالية الهوية ،

فالاهتمامات الأولى عنيت بمسألة الهوية انطلاقا من إبراز البعد الاجتماعي- الثقافي لتقدير الذات ، أما المقاربة الانثروبولوجية فقد بينت دور الثقافة و إنتاج الجماعة للقيم التي تحدد هويتها.

ومن منظور مختلف تطرح النظريات السوسيولوجية و التنشئة الاجتماعية جملة من التصورات المتمحورة حول التفاعل الدائم بين الذات و بين العوامل الاجتماعية ، تمثل الذات حسب الادبيولوجية المهيمنة و السائدة في المجتمع ، حيث أن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة التي تعمل على جتمعة و تهذيب سلوك الفرد حسب معاييرها و قواعدها .

و فضلا عما سبق ، تطرح التصورات البنائية العناصر المكونة للهوية ببعديها الذاتية و الموضوعية ، و تبرز أهمية القيم و القواعد و المعايير في تشكيل و بناء و

استمرار الهوية . فمثل هذه القيم تشكل آليات تمنع الهويات من تفككها . ففي حالات التوتر تعمل هذه القيم بصورة آلية على إعادة هيكلتها و ترابطها . ومن المفيد التأكيد هنا أن الجماعة السوسيو-مهنية تتطور و تتشكل وفق نسقها المسيطر غير بعيد عن تأثيرات النسق النظامي و المجتمعي على حد سواء ، و إذا كانت الهوية تعبر عن الشرعية الفردية الجماعية ، و عن التميز و الخصوصية ، فإنها أحيانا تتعارض مع بقية المكونات التي تشكل امتدادا لها .

و من الملاحظ أن هذا التعارض قد يؤدي الى حدوث ما يسمى بأزمات الهويات و صراعها . و يمتد ليشمل هذا الصراع المصالح ، الأهداف ، المكون التاريخي و الاجتماعي . و هذا يعني أن البناء التنظيمي يتكون من جماعات متباينة من حيث الموقع ، النشاط الممارس ، الأهداف ، القيم والادولوجيات .

ولقد دلت الشواهد التاريخية و الواقعية تحول الكثير من الجماعات إلى هويات مغلقة تؤثر على الأمن و الاستقرار . هذا ، و قد أدى تقسيم العمل و التخصص الوظيفي إلى مزيد من التشرذم داخل جماعات العمل التي تتجلى معالمها في كيانات صغيرة ذات مواقف محددة تجاه العام و الخاص .

ضمن هذا الجدول نحاول من خلال هذه المساهمة تقصي دلالات و أبعاد الجدول المقارباتي حول سيرورة و صيرورة الهويات و تداعياتها على البنائين التنظيمي و المجتمعي ، دون إغفال التأثيرات الحاسمة لبروز الاستراتيجيات الجديدة الحاملة للعديد من القيم الجديدة المحفزة على العمل و اثبات الذات في كل المجالات المالية و التجارية و الإنتاجية . ومما يزيد هذه الصورة ترسيخا في المسارات الحديثة لتطور المؤسسة ، هو ظهور الاستراتيجيات الحديثة المكرسة للاستقلالية ، الرقابة الذاتية ، اللامركزية ، الإبداع ... الخ .

أولاً: الجدل المقارباتي النظري حول الهوية:

ثار جدل كبير في مختلف فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية حول الذات و الهوية، ويتجلى هذا واضحاً في علم الاجتماع العمل وعلم النفس التحليلي-التجريبي واثروبولوجيا العمل... الخ.

و لقد اتسع هذا الجدل ليشمل البحث عن البعد الثقافي للشعور بالذات، الهوية و بناء الذات. ضمن هذا السياق، ظهرت العديد من المقاربات النظرية التي حاولت تحديد مفهوم الهوية في بعده الستاتيكي و الديناميكي. و هذه المقارباتفي مجملها تبرز المضمون و المطلوب على حد سواء. فمقاربة التحليل النفسي و التي من أهم روادها هارتمان Hartmann «»، هورني "Horney"، الفرويدية المحدثه "néo. Freudien"، سيليفيان "Sullivan"، فروم "Fromm"، أريكسون "Erikson".

و رغم اختلاف الأطر المفاهيمية و المرجعية لهؤلاء الرواد إلا أنهم يجمعون على أهمية تحليل تأثير المحتوى الاجتماعي على إشكالية الهوية أو الذات النفسية، أو إنبناء الهوية الشخصية. و من القضايا التي طرحتها مقاربة التحليل النفسي مسألة أن انبناء الذات هو في الواقع حصيلة:

أ. سيرورة نفسية-اجتماعية (صورة الذات ممثلة في صورة الجسد).

ب. سيرورة غريزية نرجسية (الإعجاب و حب الذات).

ج. سيرورة علائقية و ذاتية داخلية.

ويشير فرويد أن "الأنا le moi" هو في ذات الوقت حجة دفاعية (instance defensive) أي ترتيب متناسق من التمثلات coherence de representation التكيفات مع الواقع، و هو تنظيم استثماري للطاقة الغريزية libinale.

في حين تنطلق مقاربة الانثروبولوجيا الثقافية من افتراض يقضي بأن كل ثقافة تحمل في ثناياها نماذج متعددة للهوية، و تتضمن تصورات متباينة عنها. و الأمثلة

عن هذا المنحى المعرفي كثيرة، و منها مشكلات الهوية و علاقتها بالهجرة و الاتصال و الاحتكاك الثقافي، و ما ينجر عن هذه الصلات و الروابط من تمايزات و اندماجات. و لئن كانت هذه المقاربة تركز أكثر على الهوية الجماعية و الشخصية القاعدية كتجسيد لآليات انتقال الثقافات، فإنها تتناول الجماعة كمنتجة للقواعد و القيم التي تسمح لأعضائها بامتلاك هوية جماعية كما تركز على ما يوحد الجماعة. و أما المقاربة الوراثية فتركز على تطور الشعور بالهوية في الكثير من الدوائر الثقافية و السياسية بعملية التنشئة المحكومة بحدود مكانية-زمانية-جماعية. فتفاعل الفرد مع الآخر في نطاق موجه بالرموز و العادات و القيم و الأعراف الاجتماعية، يؤدي إلى ظهور هويات تعبر عن الإنغلاق و الصيرورة المجتمعية للأفراد و الجماعات. هذا و تبرز علاقة الذات بالآخر عملية تشكل الشعور بالذات الذي يقرن بالهوية بإعتبارها مجموعة من العناصر و المكونات التي ترتبط و تتفاعل فيما بينها لتفرز تميزاً أو خصوصية معينة، تمكنا من حالات توازن الجماعات. و في سياق مختلف ساهمت المقاربة المعرفية في تقديم ابعاد جديدة للهوية ، لقد أعطى بول ريكار Paul Ricoeur للهوية بعدا معرفيا و طرح "ذاتا" متجدرة في التاريخ (rouquette, 2011)، و هو من أدخل مفهوم الذات-نفسه كأخر (soi-même comme un autre) (ricœur, 1990) و لذلك فإن التيار المعرفي أعار أهمية «للذات على أنها بنية معرفية في الفهم و تفسير المعلومات و وظيفتها تنظيم الخبرة و التجربة الاجتماعية» (Pidar, 1995)، و من هذا التعريف يمكن تحديد ملامح الهوية حسب هذا التيار كما يلي:

- الهوية/الذات تصور ذهني لكل فرد عن شخصيته.
- الذات مجموعة من البنيان ترتبط بتعميم المعارف حول الذات.
- الذات مجموعة من المميزات (قيم، ذكريات،...الخ).

- الهوية..... كيان الفرد، شعوره وانفعاله.

- تعددية الذات الذات المنظمة ، الذات الحالية ، الذات

المثالية، الذات الممكنة، الذات الموقعية

و تأكيداً لما سبق، يلخص كتاب نظرية التفاعلية الرمزية الذات في كونه حصيلة لمجمل التفاعلات الاجتماعية دون إغفال أهمية تأثير الاتصال مع الآخر في تكوين و تصور الذات.

و حينما اهتم علماء الاجتماع بإشكالية الهوية فإنهم أسسوا مقاربة إجتماعية لهذا المفهوم تؤكد على فكرة القدرة على التفكير الذاتي (autoreflexion) أي أن المفهوم يشير إلى تلك القدرة الخاصة التي أطلقوا عليها (الذات) (Massimo Borlandi, 2005) وتنتشر لدى بعض منظري علم الاجتماع فكرة "الانتماء المنفرد" والذي يأخذ شكل إفتراض أن أي شخص ينتمي عملياً أولاً و قبل كل شيء إلى جماعة واحدة فقط ، وإن كان أي كائن بشري في الواقع ينتمي إلى جماعات مختلفة متعددة خلال الميلاد و الصلات و التحالفات و كل من هذه الهويات الجماعية يمكن و يحدث أحياناً أن تكسب الفرد شعوراً بالولاء و الإلتزام. (صن، 2008)

وعلى العموم فالهوية في علم الاجتماع هي عملية تمييز الفرد لنفسه عن غيره، أي تحديد حالته الشخصية (العاني، 2009) والتفاعليون الرمزيون هم الشخصيات المفتاحية في علم الاجتماع الذين طوروا هذا المفهوم (الهوية الذات le soi) وبالرغم من ذلك فإن التفاعلية الرمزية لم تستعمل هذا المفهوم في البداية فأعمال الآباء المؤسسين تكلمت عن مفهوم الذات le soi كما جاء سلفاً ولقد انتقلت المدرسة إلى استعمال مفهوم الهوية في سنة 1963 أي مع نشر ارفين جوفمان Erwin Goffman لكتابه "أثار الجراح ، ملاحظات على أسلوب التعاطي مع هوية مدمرة" و

بحسب هذه النظرة ، فقد أصبحت المفهوم الكلاسيكي في علم الاجتماع وخاصة بعدما إستخدمه بيتر برجر **Burger Peter** وساهم في إنتشار إستخدامه .

و تتشكل الهوية من خلال التفاعل بين الذات و المجتمع ويبقى للذات لب داخلي يشكل (أنا الحقيقية) و لكن هذه "الأنا الحقيقية" تتشكل و تتبدل في حوار مستمر مع العوالم الثقافية في "الخارج" و الهويات التي تقدمها (هيل، 2008). و يرى جينكز أنه لن يكون مجتمع بدون هوية اجتماعية (هولبورن، 2010) ، و على الرغم من إتفاق معظم علماء الاجتماع على طروحات جينكز حول أهمية الهوية في المجتمع إلا أنهم لا يتفقون حول العوامل التي تشكل الهوية في المجتمعات المعاصرة .

ثانيا :الهوية المهنية وتجسدها الامبريقة التنظيمية :

إن ما يسميه التفاعليون إستراتيجية الهوية (السلوكات و الميكانيزمات التي يستعملها الفرد أو الجماعة للحصول على عرفان الآخر)، يتجسد أكثر في أطروحات الدراسات التنظيمية التي تعطي وزنا لهذا المفهوم.

و يستعمل مفهوم الهوية المهنية للتعبير عن مختلف الفئات المرتبطة بشتى المهن التي يتضمنها البناء التنظيمي للمؤسسة، سواء كانت الهوية المهنية للإطارات أو العمال و الفنيين و غيرهم.

و جدير بالإشارة إلى أن الجدول ما زال قائما في علم اجتماع المهن و التنظيم حول مفاهيم المهنة، الحرفة، الصنعة، من حيث الحدود و الخصوصية. لذا نحاول التركيز على الهوية المهنية للتعبير عن الجماعات التنظيمية و ما تمارس من أنشطة أي أن الهوية المهنية في عمومها هي مجموعة الأعمال و الوظائف المحكومة بأطر و إجراءات موضوعية.

ومع ذلك تبقى المسألة مطروحة لدى كثير من الباحثين أمثال سوال الذي تطرق إلى الحرفة و المهنة، باعتبارها طريقة أو أسلوب لترسيخ الفرد لمكانته في هذه الحياة.و

- من منطلق فيبر « Weber » القاض بضرورة الولاء للوظيفة، و اعتباره المهنة صيرورة رئيسية في التحديث فيمكننا القول أن:
- الهوية المهنية هي تعبير عن الإستمرارية من خلال التعبير عن الذات في تجسدها الراهنة وامتداداتها المستقبلية.
 - الهوية المهنية و العرفان، الذي هو نتيجة التفاعل الإيجابي بين الفرد و الآخر (عدم العرفان تفاعل صراعي).
 - الهوية المهنية و الصراع (الهوية المتغيرة).
 - الهوية المهنية و الاقتصاد (الانتقال من العمل إلى خارج العمل ينتج عن صراع و يأخذ صيرورة اتصالية).
 - الهوية المهنية و الإرتقاء (التدرج و التقدم، صيرورة الترقية و مسألة بناء و تكون الهويات).
 - الهوية المهنية و الفضاء الزمني
 - الهوية المهنية عبارة عن معارف تنظيمية: التعبئة، العرفان، منطق المسؤولية – نموذج المهارات المندرج ضمن الإستراتيجية التنظيمية.
 - الهوية المهنية عبارة عن معارف نظرية ونؤذي إلمالتطور المستمر للنشاط وكلما يحكمه منطرقوأساليب العمل
- و تأكيداً لما سبق، يرى سانسوليو « Sainsaulieu » أن « المؤسسة هي مصدر إعطاء الهوية و مكان منتج لثقافة نوعية و خاصة بالمؤسسة » (المهدي، 2000-2005).
- بمعنى أن المؤسسة هي مكان لبناء الشخصية و إعطاء الهوية.
- فعلماء النفس ينظرون هم الآخرون إلى المؤسسة على أنها مكان: للإكراه النفسي، للانتماء و الخضوع، و مكان أيضاً لتجلي الحياة النفسية و الإنسانية و التعبير عن الانفعالات. إنها المكان الذي يولد اللذة و الألم.

و لا غرو أن تسمح هذه العمليات بظهور الجماعات المهنية المدركة لأوضاعها التنظيمية. ووفق هذا التصور تصبح المؤسسة نظاما للتنشئة الاجتماعية و مكان لغرس القيم و المعايير و القواعد. و تشكل كل هذه المنظومة الأخلاقية عاملا أساسيا لإعطاء العامل شخصية متفردة و متميزة تنمي فيه روح الانتماء، الولاء، المسؤولية. و من هذا المنطلق يرى كلود ديبار "Dubar". أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشرب أو بناء لهوية معينة والتي تعني تنمية روح الانتماء و بناء علاقة مع الآخرين في العمل» (Dubar، 1991).

وعليه يحدد فيليب بارنو «Bernoux (Philippe Bernoux, 1996) آليات بناء هوية العامل في تقاطع ثلاثة متغيرات هوية العامل متمحورة حول التكوين، الخبرة المهنية، القبول من طرف الآخرين. ففي ما يتعلق بمتغير التكوين فيلاحظ أن التكوين المشكل للهوية هو ذلك التكوين الذي تتوفر فيه الخصائص التالية:

- 1- ارتباط مضمونه بقناعة النجاح لدى العامل.
- 2- قناعته بأن نجاحه و تطوره مرتبط بتطور مؤسسته.
- 3- يعد التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال.
- 4- التعبير عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها.
- 5- يجسد التكوين قيم و معتقدات المؤسسة دون إغفال مبادرات و اقتراحات العامل.

وفي المقابل، نجد الكثير من الكتابات المعنية بالهوية المهنية/العملية، تفيد أن الهوية يمكن تشكيلها و تشريعها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة. فسانسوليو "Sainsaulieu" أوضح أن الهوية في العمل تشكلها العديد من العوامل و المتغيرات، يمكن تبينها على النحو التالي:

- 1- تؤثر علاقات السلطة على سلوك العامل و ثقافته في المؤسسة.

- 2- تلعب الوضعية التنظيمية و المهنية دورا بارزا في تحديد الهوية و الشخصية المهنية و الاجتماعية للعامل في العمل.
- 3- ترتبط كفاءة العامل في إنجاز المهام الموكلة إليه بدرجة و طبيعة العلاقة الاجتماعية التي تربطه بالآخرين.
- 4- يؤدي قيام علاقات العمل و العلاقات المهنية على الرابط الاجتماعي (و ليس على متغير تقييم العمل) إلى لعب أدوار أساسية في بناء مجتمع علمي مبدع.
- و إذا كان القبول من طرف الآخرين يعتبر أحد الآليات الأساسية لتشكيل هوية العامل، فإن سانسوليو "Sainsaulieu" يعتقد أن هذا التشكل يرتبط بدرجة الإعتراف بالإنتماء لكل من النشاط الممارس و المؤسسة و كذا الجماعة. و بهذه الكيفية يمكن تحديد مكونات القبول في النقاط التالية:

 1. الإعتراف بالإنتماء.
 2. إثبات الوجود من خلال أعتراف الآخر.
 3. يشكل الانتماء أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في المؤسسة.
 4. تشكل المؤسسة المجال المنتج للروابط الاجتماعية.
 5. يرتبط إستمرار و دوام هذه الروابط بطبيعية الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، باعتبارها كيانا اجتماعيا منتجا للثقافة مثلها مثل المجتمع و الكيانات الاجتماعية الأخرى (المدينة، الأسرة، الطبقة...الخ).

- لكن إلى جانب هذا، يؤكد سانسوليو "Sainsaulieu" في كتابه "الهوية في العمل" أن الهوية هي تعريف الذات بالذات، بالإضافة إلى التعريف بالذات من خلال الآخر. و من هذا التحديد يمكن القول أن سانسوليو "Sainsaulieu" يميز بين:

 - 1- هوية الذات :وهي تمثيلات ذهنية تسمح للأفراد بإيجاد آليات التواصل و الاستمرارية بين تجاربهم الحاضرة و الماضية.

2- هوية الآخر: وتمثل الاختلاف و التمايز في التمثلات الذهنية و التي يحمل الأفراد عن بعضهم البعض (أوجه التشابه و الاختلاف).

3- بالاستناد إلى هوية الذات و الآخر، يستنتج سانسوليو "Sainsaulieu" أن الهوية هي عملية تركيب

إن هذا البناء، جعل سانسوليو "Sainsaulieu" يقر بأن مفهوم الهوية يتفصل عند ملتقى فروع العلوم الاجتماعية و الإنسانية و السياسية، لأنه يطرح مسألة الاجتماعي لموضوع الفرد، من خلال مختلف عمليات الاعتراف التي يستطيع الفرد الحصول عليها من مقربيه، و أوساطه المهنية، و كذا القوى الجماعية الحاملة للمستقبل و التقاليد المنغرسه بقوة في ثقافة المجتمع.

و لقد قاده هذا الطرح إلى إثارة قضايا: التضامن، خلق الروابط و الصلات، الهوية و المسألة الاجتماعية، المواطنة. و في خضم هذا التداخل و التعقد فرز مكونات و ملامح الهوية.

ويثير سانسوليو "Sainsaulieu" مسألة معرفية و عملية تتعلق بالتنشئة من خلال العمل و التي أصبحت ضرورة مجتمعية لخلق التوافق و التقليل من درجات الصراع و العزل. و هذا ما دفعه إلى تبيان أهمية الاستقلالية، الاندماج، التنمية، أزمة الهوية و التنمية، فضلا عن ديناميات التماسك. و من أهم الاستنتاجات التي توصل إليها سانسوليو "Sainsaulieu" (Sainsaulieu) في هذا السياق، هي تلك المتعلقة بـ:

1- الهوية كمسألة تصورية

أ. العلاقات الاجتماعية للعمل

ب. أصبحت الهوية المحرك القوي لتعميق الرؤية التصورية، ، لأن المؤسسة المعاصرة تحتاج إلى ذكاء إضافي (تكميلي)، من أجل فهم المسألة المعاصرة للهوية في الإنتاج.
ج. هوية الفعل الجماعي (الحدث، هوية الطبقات من خلال وعيها المشترك، بالإستغلال في مكان العمل، طاقات التعبئة، التفاوض و المعارضة).

د. الهوية الإكلينيكية (الخبرات الأساسية، الترقية المهنية و الاجتماعية).

ه. الهوية في المؤسسة (الاعتراف الاجتماعي، الممارسات الاجتماعية...).

2- الهوية كمسألة اجتماعية (القيم، الروابط، الثقافة...الخ).

3- الفرد كحامل لمشروع جماعي (فاعل اجتماعي).

أ. المشاركة الفعالة.

ب. الانتظام الاجتماعي للعمل.

ج. البيئات المحلية، العائلية، التعاونية...الخ.

4- التنشئة من خلال الفاعل، المسار المهني، البيئة.

5- تعميق آليات البناء الجماعي.

ثالثا - مكونات الهوية العمالية ومعالج تحديداتها المبريكية

و من أجل إبراز مختلف مكونات الهوية و معالجها، يمكن إيراد التحديدات التالية، حيث ترى ديفان «Duvant» أن ثمة تكافؤ بين الهوية و الذات و الأنا (Duvant, 1990) كما يشير إريكسون «Erikson» «إلى أن الهوية هي إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته و باستمرار وجوده في الزمان و المكان، و إدراك أن الآخر يعترفون له بهذا التشابه و بهذه الاستمرارية (Erikson, 1977) ولقد حصر طاب "Tap" الهوية في العناصر التالية:

✓ المميزات الجسمانية، النفسية، المعنوية، الاجتماعية، الثقافية.

✓ تمكن هذه المميزات من معرفة الذات أو تقديمها للآخرين و كذا شعور الفرد بوجوده (Tap, 1979).

كما يطرح بوش «Bosche» الهوية في بعدها الإدراكي و التعبيري، في حين ينظر إليها كودول "Kodol" كعملية دورية ترتبط بخبرات و تجارب الفرد المتتالية (الإحساس الداخلي إضافة للاعتراف).

ويشير مالك شبل "Chebel" إلى إرتباط الهوية بالشعور بالأننا والاستمرارية في الزمان والمكان. وهنا آثار مالك شبل مسألة ذات أهمية بالغة و تتعلق بأزمات الذات الدورية التي تؤثر في عملية تكوين الذات، مثل العوامل الثقافية، السياسية، اجتماعية، النفسية. ويمكن تلمس هذا في التغير الاجتماعي والثقافي وانعكاسه على الأفراد، وما يصاحبه من انقطاعات مستمرة في بناء الهوية (Chebel, 1986). كما يعرف شوفاليي "Chevallier" الهوية بأنها ذلك الكل من المرجعيات المادية، والاجتماعية و التي يتم اختيارها من أجل التحديد الملائم للفاعل الاجتماعي. أما الهوية التنظيمية هي نتاج ذلك الكل من الخصائص المرتبطة بالمؤسسة. وضمن هذا الإطار، يشير شوفاليي "Chevallier" إلى النقاط التالية:

1. الهوية التنظيمية و الهوية الجماعية.

2. الهوية التنظيمية و الهوية المهنية.

3. الهوية المؤسسية و الهوية الإدارية.

و لقد قاده هذا التصور إلى القول بأن بناء الهوية الفردية تمر عبر مراحل متعاقبة من التطابق، و التي بواسطتها يتم تدويت قيم و سلوكات الجماعة. أما هوية الجماعة فتبنى من خلال التفاعلات التي تنشأ بين أعضاء الجماعة (Chevallier).

و تؤكد كاترين هالبرن «Halpern» أهمية صعود أطروحة الهوية على المستويين الفردي و الجماعي، و تقرنها بالذات المتميزة التي تحكمها قيم و أعراف، و تشعر بالتفرد و الخصوصية. و هذه الذات قد تكون فردية أو جماعية، لأن الفرد لا يمكن تصوره بمعزل عن الجماعة في الزمان و المكان و ضرورات البقاء و الإستمرار (HALPERN, 7/2004) وقد أوضح تاجفيل Tajfel وزملاؤه أن الأفراد لديهم هوية شخصية وهوية اجتماعية وترتكز الهوية الشخصية على الخصائص الفردية مثل سمات الشخصية بينما تركز الهوية الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية و كل منهما تقعان على طرفي متصل فتبرز الهوية الشخصية إذا كان التفاعل بين أفراد و

العكس، أي تبرز الهوية الاجتماعية إذا كان التفاعل بين جماعات (زايد، 2006) و بالاستناد إلى الأطروحة القائلة، بأن الهوية تشير في الوقت ذاته إلى ما يحدث التميز و الاختلاف، و ما يساعد على التشابه و التطابق، يمكننا تلمسها نظريا و تطبيقيا من خلال مسائل و بطريقة مختلفة أهم فروع العلوم الاجتماعية و السياسية التي عنيت بهذه المسألة الشائكة.

فالمقاربة السيكلوجية تركز على إبراز البعد الاجتماعي و الثقافي لتقدير الذات، في حين تظهر المقاربة الأنثروبولوجية إهتماما خاصا بدور الثقافة في تكوين هوية الأفراد الفردية و الجماعية على حد سواء.

و من منظور مختلف ربط رواد مقارنة علم النفس الاجتماعي الهوية بتطور نظرية الدور، في حين أثار المهتمون بمسألة الهوية في علم الاجتماع التمثلات التي تحملها الجماعات الاجتماعية حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج و القوة.

و بناء على ما تقدم يمكن القول مع كل من جالدن "Galdin" و ليفي شتراوس "Lévi- Strauss" أن الهوية هي منتج تاريخي (نتاج الخبرات و التجارب المتتالية)، أو أنها عبارة عن ملاذ افتراضي ضروري، يسعى من خلاله الفرد إلى تفسير و إعطاء مرجعية لمجموع الأشياء و السلوكات (CL.Strauss-Levi، 1977)، و من أجل الإقتراب أكثر و تلمس مفهوم الهوية، في طرق و آليات اكتسابها. حيث يمكننا توضيح آليات اكتساب الهوية كما يلي:

- 1- التقمص Identification «: العملية التي يتكون منها الفرد الاجتماعي.
- 2- دور الأفعال و الأشياء: تكوين التمثلات الذهنية الموردة للهوية.
- 3- دور الأنا و الذات في عملية الهوية.
- 4- دور الآخر (الجماعة). و من المفيد التأكيد من أن هذا التحديد لآليات الهوية، يتطلب تنميطة أو تصنيف الهويات. و بادئ ذي بدء، نشير إلى تباين هذه التصنيفات بتباين المحكات المستخدمة. و لئن كان هذا التنميطة يستند إلى

محكات محددة ، فإنه يمكن إيجاد بدائل و أصناف أخرى، تبعا لمعايير المستخدمة أو الأهداف المتوخاة.

ثالثا: الهوية المهنية وتجسدها الامبريقية في المؤسسة الجزائرية :

و ضمن معنى الثقافة و المؤسسة، أجريت العديد من الأبحاث الميدانية في مختلف المؤسسات الجزائرية، و على نطاق واسع، و من هذه الدراسات:

1-تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر: توصل الباحث عنصر العياشي إلى تحديد مكونات الهوية في أربعة متغيرات أساسية، هي: المهنة، الموقع الاقتصادي و الاجتماعي، الحالة المادية، المميزات الثقافية. و لم يغفل أهمية العوامل المتعلقة بالتطور التكنولوجي، نماذج التنظيم النفسي و الاجتماعي للعمل، فضلا عن العقلانية) العياشي،، (1997

2-إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل: أظهرت النتائج التي توصل إليها الباحث أحمد خطابي في دراسته عن الهوية و إدراك العمال للوضع في مكان العمل، أن الهوية العمالية لا تنفصل في تشكيلها و استمرارها عن العوامل التقنو-اقتصادية، و العوامل السوسيو-ثقافية.

هذه النظرية البنائية جعلت الباحث يثير في نتائج دراسته مسألة ارتباط الهوية بإتقان العمل، الولاء و الانتماء، الأمان و الاستقرار في العمل، أسلوب العيش و نمط الاستهلاك (خطابي أحمد، ، 1997)،

3-تطوير المؤسسة العمومية و مسألة الهوية: حيث أشار منير حاج موري في دراسته عن تطوير المؤسسة العمومية و مسألة الهوية « Evolution de l'entreprise publique et question d'identité » إلى مسألة المشاركة التكوينية و التأهيل، تقييم العمل، المساواة، الاتمته، تفاعل السلطة و الهوية، ثقافة المؤسسة، تفاعل و تداخل الرسمي/غير الرسمي، الفاعلون الاجتماعيون و الأصول الاجتماعية، القيم، العقلانية(1997 Mounire -).

4-كماربط معي الدين شريط بين الهوية الرئيسة و المردودية، في ضوء الارتباطات القائمة بين درجات الانتماء و الولاء من جهة و العمل المبذول و الاستقرار من جهة أخرى) شريط،، (2004/.

هذا وقد أظهرت دراسته أهمية القيم الجديدة المتمحورة حول الإبداع، المرونة فريق العمل، الجودة. و استند في دراسته هذه إلى التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية التي شهدت اختلالات و تناقضات بنيوية تحول دون ترسيخ هذه القيم الداعمة للهوية والاستمرارية.

5-و في دراسته الرائدة عن الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، توصل جمال غريد إلى أهمية الإطار المسير، و العامل المنتج سواء في نجاح المشروع الصناعي أو تحول المجتمع الجزائري. فالعامل يحتل مكانة جوهرية بسبب إنتاجه للخبرات المادية، و نشره طرائق جديدة في الوجود و في التفكير في العمل. و من أهم النتائج التي كشف عنها جمال غريد، نذكر ما يلي:

- انتشار العقلانية و الفعالية.
- المؤسسة أداة للتنشئة الاجتماعية و التثقيف.
- العامل عنصر ناشر للمعايير و قيم العقلانية و التقدم.
- تلعب متغيرات الزمان، المكان، الاندماج.
- تعايش الثقافتين التقليدية و الحديثة في المشروع الصناعي، فضلا عن تأثيرها سواء في اكتساب الكيان المتميز أو الممتد.
- تأثير الهوية بانتماءات العامل النقابية و السياسية و شبكة علاقاته الاجتماعية.
- تؤثر قيم التصنيع و الحداثة على تمدد الهوية و انفتاحها.
- يؤثر التغير الصناعي و الصراعات في بنية الهوية المهنية التي تميل إلى التغير والاستمرار (غريد، 1997)

و في دراسة أخرى موسومة «المؤسسة الصناعية الجزائرية: حدود الثقافة» **L'entreprise industrielle en Algérie : les limites d'acculturation** أشار جمال غريد «Guerid» إلى أهمية عملية التصنيع كعملية ثقافية و تأثيرها على التمايزات و الكيانات التنظيمية دون إغفال آلية ممارسة السلطة في مختلف

مستويات المؤسسة. و لعل أهم ما طرحه غريد في هذه الدراسة يربط بين القيم والهوية من حيث عمليات: التصنيع، التحضر، التحولات الثقافية للعمال، الحداثة

الخاتمة

إذا كانت المؤسسة كيانا اجتماعيا منتجا للثقافة، فإنها في نفس الوقت ذاته مكان لبناء الشخصية و إعطاء الهوية، و هو الأمر الذي أكده فيليب برنو (Bernoux, 2004) "Philippe Bernoux حيث اعتبرها سيرورة لبناء المعنى من خلال علاقة تقع ابتداء على الآخر، فهي تبنى في حالات العمل و لذلك يمكن اعتبار المؤسسة وحدة اجتماعية تعمل على غرس القيم و تنشئة أفرادها، بغرض تنمية روح الانتماء فيهم و الولاء، و تشرب قواعدها و معاييرها.

و من منطلق العلاقة التبادلية بين العامل و مؤسسته و ارتباط هوية الفرد ارتباطا قويا بالهوية التنظيمية، فانه يمكن تحديد مفهوم الهوية العمالية من سياقها التصوري و الاجتماعي الخاص، و كذلك أهدافها، و خاصة تلك المتعلقة ببناء، تشكل، الاستمرار التدريجي للهوية باعتبارها نتاج جتمعة متواصلة و تتكون من جانبين أحدها موضوعي (تاريخ و مكان الميلاد...الخ) و الآخر ذاتي (وعي الفرد، إدراكه). أي الهوية بين: التفرد/التشابه، الموضوعي/الذاتي، الثابت/المتغير، البناء/التفكك.

ومن خلال مميزات الهوية المتعلقة بصيرورات التفرد، التقمص، القيمية، المحافظة، التحقيق، تستخدم الهوية العمالية عمليتان متلازمتان (التفرد-التشابه) و مرتبطتان بخبرات و تجارب العمال الذين يشغلون نفس الموقع في منظومة الإنتاج الاجتماعي، و تحكم تصرفاتهم مجموعة من القيم و القواعد و المعايير التي تجعلهم يشعرون بالانتماء و الولاء في ظل آليات التكوين، الخبرة المهنية، القبول من طرف الآخرين.

المراجع والهوامش :

- احمد زايد ، ، (2006). سيكولوجية العلاقات بين الجماعات :قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات. (علم المعرفة، المحرر) ص20.
- احمد زايد. (2006). سيكولوجية العلاقات بين الجماعات :قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات. (علم المعرفة ،، المحرر) الكويت.
- امارتيا صن. (2008). ، الهوية و العنف : وهم المصير المحتوي ، ، 35. (ترجمة سحر توفيق، المترجمون) الكويت: سلسلة كتب ثقافيا للمجلس الوطني للفنون و الاداب .،.
- بن عيسى محمد المهدي. (2000-2005). ، ثقافة المؤسسة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، (الإصدار (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة الجزائر). قسم علم الاجتماع، الجزائر: جامعة الجزائر.
- جمال غريد،. (1997). ، العمل الشائع: عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري. *CRASC. insaniyat*، p. 7-23.
- خطابي أحمد. (، 1997). إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل.. (ي جمال غريد ثقافات المؤسسة، (المحرر) وهران: نشرات مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASQ.
- خليل نوري مسير العاني. (2009). ، الهوية الاسلامية في زمن العولمة الثقافية (الإصدار الطبعة الاولى). مركز البحوث و الدراسات الاسلامية.
- ستيوارت هيل. (2008). ، حول الهوية الثقافية .، (ترجمة بول طبر، المترجمون) مجلة اضافات (العدد الثاني)، ص13.
- عنصر العياشي،. (1997). تمثيلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر، في جمال غريد ثقافات المؤسسة، منشورات. وهران: مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASQ.
- معي الدين شريط،. (2004/). ثقافة المؤسسة في الجزائر. (العدد 1263)، ، آخر ساعة، ص 24.
- هارلبس و هولبورن. (2010). ، سوسيولوجيا الثقافة و الهوية ، (الإصدار الطبعة الاولى). (دار كيوان، المحرر، و ترجمة حاتم حميد محسن، المترجمون) ، ، دمشق .
- Philippe Bernoux. (2004). *sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*. paris: seuil.
- , Philippe Bernoux. (1996). *sociologie de l'entreprise*. france.
- Catherine HALPERN. (2004/7). Faut-il en finir avec L'identité. (Editions Sciences Humaines ، (المحرر (N°151)).
- Claude Dubar. (1991). *r, la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, , Paris: ed. Collin.

- D.A., , , , Duvant. (1990). *Identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychologique* (الإصدار) Thèse de doctorat). Lille: université de ,.
- E.H Erikson. (1977). , *Adolescence et Crise, la quête de l'identité politique*. Elammarian,.
- J., Chevallier. (بلا تاريخ). *Identité, Organisation, Institution*. , p. 239-250.
- Levi-Strauss.C.L. (1977),. *L'identité*. Paris: Grosset.
- M.H - Mounire. (1997). , *Evolution de l'Entreprise pubilque et question d'identité*. *Ibid*. oran: crasc.
- Malek Chebel. (1986),. *La Formation de l'identité politique*. , Paris,; PUF.
- P., Tap. (1979). Introduction et Affirmation de l'identité, in *Identité individuelle et personnalisation*. , , t. 12, صفحة 12, p. 237.
- Paul ricoeur. (1990). , *soi-meme comme un autre,paris seuil*,.
- Pidar. (1995).
- R, , . Sainsaulieu. *Identité en Enterprise*. france.
- raymond Boudon et autres Massimo Borlandi. (2005). ; *dictionnaire de la pensée sociologique*, . paris: édition, puf.
- Sébastien rouquette. (2011,). ; identités décomposées identités recomposées ; panorama des courants théoriques de l'études des représentations des identités culturelles et interculturelles dans : . *l'identité de soi regards sur les autres* p4.