

## سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية.

Sociology of the Structure of the Algerian Institution and its Role in  
Formulating Representations and Producing Professional Identities

بغامي كتيبة<sup>1</sup> جامعة محمد خيضر بسكرة [katibabeghami@gmail.com](mailto:katibabeghami@gmail.com)

اسم المخبر: التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر

بن تركي أسماء جامعة محمد خيضر بسكرة

تاريخ القبول: 2019-11-

تاريخ الاستلام: 2019-10-04

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المؤسسة الجزائرية كمكان وحقل سوسيوثقافي للتعليم والتنشئة الاجتماعية وإعادة بناء التمثلات وإنتاج الهويات المهنية، حيث تشكل هذه الأخيرة مجالاً تنظيمياً لتوفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة وترقية الأفراد في سلم المكانة الاجتماعية، وتعد محيطاً ووسطاً ثقافياً واجتماعياً تتعايش فيها الذات يومياً، وتعاد فيه بناء التمثلات حول الذات وحول الآخرين و تتولد فيه الثقافات والقيم، حيث أصبحت هذه الأخيرة اليوم فضاء باستطاعته تهجين الثقافات وبناء التجارب وإعادة صياغة الأفكار والتصورات، كما تشكل وسيلة للانتماء والتعلم الثقافي ونيل الاعتراف الاجتماعي، كما يمكن أن تكون أداة لمحو الثقافات وقلبا للصراع والتناقض واستئصال القيم، مما قد يعرض بعض الفاعلين للفشل والانسحاب وفقدان الهوية، ولعل أهم ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة أن الخلفية الاجتماعية والثقافية للمؤسسة الجزائرية عبر سيرورتها التاريخية أدت إلى إعادة الإنتاج وتشكل نوع من الترسبات في الذاكرة والمخيلة والوعي أثر على تكوين التمثلات والممارسات وظهر أشكال مهيمنة من الهويات نتيجة هذه الخلفيات والمرجعيات.

### الكلمات المفتاحية:

**Abstract**  
This study aimed to reveal the role of the Algerian institution as a sociocultural place and field for learning and socialization, rebuilding representations and producing professional identities. It constitutes shaping a regulatory area for the provision of jobs, absorbing unemployment and promoting individuals in the social standing ladder, and preparing a cultural and social environment in which the selves coexist daily, and representations around oneself and around others are rebuilt and cultures and values are born. Today, the Algerian institution has become a space that can hybridize cultures, build experiences, reformulate ideas and perceptions, and form a means of belonging. Cultural learning and social recognition can also be a tool for the elimination of cultures and the heart of conflict, contradiction and the eradication of values, which may expose some actors to failure, withdrawal and loss of identity. Its historical biography led to reproduction and a kind of sedimentation in memory, imagination and consciousness influenced the formation of representations and practices, leading to the emergence of dominant forms of identities as a result of these backgrounds and references.

**Keywords:** Professional identities; socialization and professionalism; institution of Algeria; representations.

## مقدمة:

مرت المؤسسة الجزائرية عبر سيرورة تاريخها بمجموعة من المراحل والإصلاحات التنموية في التسيير جعلتها ذات خصوصية سوسيوثقافية، أثرت فيما بعد على وضعيتها كجسد اجتماعي من ناحية البناء والظروف والمعايير السياسية والاقتصادية، ومن هذا المنظور أسهمت هذه الخلفية في كيفية تشكلها تاريخيا من حيث بنيتها وثقافتها التنظيمية في ظل التغيرات والتحويلات التي عرفتتها مما جعلها كمحيط ووسط اجتماعي وثقافي متميز بسياقات خاصة.

لذلك تحاول هذه الدراسة من خلال المنهج التحليلي، وصف آلية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات والتصورات الاجتماعية، التي تشكلت عبر سيرورة تاريخية أدت إلى مظهرات وإعادة إنتاج الهويات الفردية والجماعية في ظل التغيرات والمراحل الانتقالية، لذلك قمنا في البداية باستعراض إشكالية البحث والمفاهيم التي نراها أساسية، ثم التعرف على بنية المؤسسة الجزائرية تاريخيا وكيف تشكلت فيها أزمة الهوية المهنية، وفي الإجابة على دورها كمكان منتج للهويات المهنية حاولنا فيها الاقتراب بمقاربة سوسيوثقافية وإسقاطها على واقع المؤسسة الجزائرية.

## أولا: إشكالية البحث:

عرفت المؤسسة الجزائرية عبر مساراتها التنموية ظروفًا اقتصادية وسوسيوثقافية ذات خصوصية تاريخية ميزها الموروث الكولوني، الذي ورثها بنية تنظيمية هشّة تميزت بنقص اليد العاملة المؤهلة والإطارات والكفاءات التي تؤمن تسييرها تسييرا عقلانيا، لذلك حاولت الجزائر بعدها مباشرة أن تتبنى نمطا ألبويا في الإدارة والتسيير، من خلال منح العلاوات والأرباح وامتيازات للعمال بهدف القضاء على الفقر وتحسين المستوى المعيشي للأفراد وتحقيق العدالة الاجتماعية.

إن التغيرات والإصلاحات التي قامت بها المؤسسة الجزائرية عبر مراحل تسييرها المختلفة، بالرغم من كل السياسات والسبل التي كرستها للنهوض بالتنمية، لم تستطع تأمين المشروع الاقتصادي الحقيقي الذي يرقى بتنمية وتطوير المؤسسات وبلورة مجتمع حديث، وذلك نظرا للسياسة التي انتهجتها الدولة والتنقل الغير سلس-

من مجتمع زراعي إلى مجتمع صناعي - والاعتماد على الربيع البترولي في دعم الرفاهية المادية والاجتماعية للعمال والإطارات المسيرة آنذاك، حيث اتسمت هوية الفئات السوسيو مهنية بأصول ثقافية زراعية غير صناعية- لا تملك ثقافة المصنع أو المؤسسة- الأمر الذي أدى إلى ظهور تناقضات على مستوى التسيير والثقافة، وخلق هوية عمالية ذات طبيعة متكاسلة ومتواكلة نتجت عن الأرباح الوهمية التي خلقها نظام الهبة وانتشار ثقافة الكسل والتواكل والتغيب.

إن الخلفية التاريخية والاجتماعية لتسيير المؤسسة الجزائرية شكل نمطا معيناً من الثقافة لدى العمال، وأدى إلى ظهور أزمة هوية نجم عنها صعوبة في الاندماج الاجتماعي للعامل و تحول ظروف العمل وعلاقاته، ونظراً للتحويلات والسيقات العامة للاقتصاد الوطني التي مست المؤسسة دفعها لتبني نظام السوق الذي فرضته العولمة الاقتصادية العالمية، فباشرت في اعتماد أنظمة التنافس والعقلانية في التسيير والمضي وفق استراتيجية تحديات البيئة الخارجية والتنافس والتخطيط، واعتماد طرق تسيير حديثة بالاستخدام الأمثل لمواردها وتوفير كل الإمكانيات المتاحة، لأجل تحقيق الفعالية والأداء، وتنمية المورد البشري الذي أصبح استراتيجية للتسيير الحديث لخلق القيمة المضافة.

إن هذه التحويلات العسيرة الحاصلة التي مرت بها المؤسسة الجزائرية، جعلتها أمام مجموعة من الأسئلة على سبيل المثال لا الحصر، كيفية تكييف العمال وادماجهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم النفسية والاجتماعية والرفع من كفاءاتهم، وترشيد وتوجيه سلوكياتهم في ظل تحول تنظيم العمل وأنظمة التسيير، كفئات اجتماعية مهنية تقوم بأدوار وتحتل مواقع في التنظيم، وتعتمد عليها كاستراتيجية لخلق الفعالية وبلوغ الأهداف، وبالتالي فإن هذه الوضعية الجديدة للمؤسسة الجزائرية تطلبت منها ضرورة تعليم وتكوين وتدريب وتنشئة عمالها في ظل ما طرأ عليها من تغيرات وتحويلات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية ورهانات داخلية وخارجية، وهذا يطرح أمامنا تساؤل حول دور بنية المؤسسة الجزائرية كتنظيم في التنشئة الاجتماعية والمهنية وإعادة صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية؟

## ثانيا: مفاهيم البحث

### 2-1 الهوية المهنية

تعني الهوية لغة: من هو يهوي هوة، والهوية تصغير هوة، وقيل الهوية بئر بعيدة المهواة ( الحفرة البعيدة القعر) كما تعني الهوية في اللسان الفرنسي وفق معجم لالاند، فإنها تدل على الميزة الثابتة في الذات، إنها ميزة ما هو متمائل سواء تعلق بما تقيمه الذات من علاقة باللاتينية هي ( Identitas، أما الفرنسية فتعني ( Identité) مع ذاتها أو مع الواقع على اختلاف أشكاله (عبد اللاوي، 2012، ص 45).

لا يمكن إعطاء تعريف محدد للهوية كونها نقطة التقاء العديد من التخصصات الفلسفة، علم النفس، علم الاجتماع، علم النفس الاجتماعي، وقد عرفت الهوية تاريخيا في البدايات الأولى للوجود الإنساني والبحث في اللامتناهيات\* لدى فلاسفة اليونان هيراقليطس و برمانديس وكان الجدل قائما حول الوجود الإنساني هل هو ثابت أم متغير.

أما الهوية المهنية فقد اهتم بها الكثير من الباحثين السوسيولوجيين، حيث يرى سان سوليو السوسيولوجي الفرنسي المهتم بقضية الهوية في العمل أن الهوية تنتمي إلى عدة فروع علم النفس، الأنثربولوجيا، علم الاجتماع وكذا العلوم السياسية وذلك لأنها تطرح مشكلة للفرد في البناء الاجتماعي من خلال عمليات الاعتراف المختلفة التي يمكن أن يحصل عليها من أقاربه، الأوساط الخاصة والانتماء إلى القوى الاجتماعية في حياته، هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور. ( Sainsaulieu,1977.P25 ) إن سان سوليو يركز على عنصرين أساسيين للفرد داخل البناء الاجتماعي وهما الانتماء إلى القوى الاجتماعية، وعملية الاعتراف التي ينالها الفرد في وسطه أو محيطه الاجتماعي. كما يشير كلود دوبار أن الوجود الاجتماعي للأفراد هويتهم الاجتماعية المرادفة لفئة انتماء إلى فئة ملائمة اجتماعيا، وهو ما يرثونه دون رغبتهم ويشكل

\* اللامتناهيات ويقصد بها الجدل القائم حول الوجود الإنساني، هل هو ثابت أم متغير وكذا السمات التي يتصف بها الإنسان من عقل و غريزة، مادة وروح ، لذلك كانت التساؤلات الأولى للفلاسفة اليونان للهوية حول الوجود هل هو ثابت أم متغير، وكذا حول الماهية والوجود، وما أصل الوجود؟ لذلك اقترن مفهوم الهوية آنذاك بنوعين من المواقف الثابت والمتحول، وكان الجدل قائما حول هذين الموقفين ومنذ تلك الفترة عرفت الهوية مفهوما جدليا يتراوح بين مفارقات ثبات الجوهر الإنساني وتغيره وبين إشكالية التشابه والاختلاف إلى غاية اليوم.

سلوكياتهم دون أن يدركوا بذلك فمفهوم الهوية للذات كما يشير دوبار أصبح لا ينتمي إلى علم الاجتماع التقليدي وتصبح الهوية الاجتماعية رديفا للغير ( دوبار، 2008، ص28)، بمعنى أن الهوية الاجتماعية للفرد ليست معطى موروث فقط، بل تبنى في ظل المسارات الاجتماعية للفرد، ويعاد بناءها في إطار العلاقة التفاعلية التي تربطه بالغير أو الآخر.

أما دوركايم يرى في نظريته حول الفعل المجرى والموجه للهوية الفردية والجماعية، أن الكائن الاجتماعي نتاج التنشئة الاجتماعية بمعنى أن التعليم منهجية الجيل (Dubar; 1992;506) لذلك دوركايم يرى بأن الهوية الاجتماعية هي نتاج التنشئة الاجتماعية التي تنتقل من جيل لجيل عن طريق التعليم، كما يحيلنا تصوره لأهمية البعد التاريخي - الزمني- في تشكيل هوية الأفراد باعتبار أن الهوية محصلة للتنشئة الاجتماعية وللتراكمات والمسارات التاريخية.

و يعني ديبار بمصطلح "الهوية للذات" وتسمية "الهوية للآخر" والهوية التي ينسبها الآخرون إليها ويقول أن الهوية المهنية يتم بناؤها جزئيا على الأقل من خلال الخلفية الاجتماعية للأصل" (116; 2018; Manuels) وبذلك فإن ديبار يوضح أن الهوية المهنية يتم بناءها أيضا من خلال الأصل الاجتماعي للأفراد كالجنس، الإقامة، الأصل الاجتماعي، ويعتبر أنه من العناصر المحددة للهوية الاجتماعية المهنية، لأنها تسمح للفرد بنيل المكانة والمركز الاجتماعي، الذي يمنح له في العمل من خلال الرتبة أو السلطة أو الموقع الذي يحتله داخل التنظيم.

يشير ديبار أيضا أن هوية المهنة هي نموذج الهوية الجماعية التي تفترض وجود جماعة، يمكن ضمنها نقل طرائق الفعل والإحساس، والتفكير التي تمثل في الآن ذاته قيمة جماعية الوعي الفخور ومعالم شخصية مهنة في اليد (ديبار، 2008، ص 208) بمعنى أن الهوية المهنية تسمح بوجود جماعات مهنية تمكن الفرد من الاندماج والانتماء إلى الجماعات التي ينقل فيها أحاسيسه، وطرق تفكيره وأفعاله مما يشكل إدراكه ووعيه بذاته بالتفاعل مع الآخر، و يمنحه تجربة في العمل وتصور معين حول دوره كفاعل اجتماعي.

من خلال ما سبق يتضح أن الهوية المهنية مركب بين الذاتي والموضوعي، وهي ظاهرة نفسية اجتماعية تتشكل من المسارات و التنشئة الاجتماعية لتاريخ

الأفراد، و تعتبر بناء ومعطى اجتماعيا ينتج من طبيعة الفاعل الاجتماعي وتمثله ووعيه لذاته ودوره وتمثل الآخر عنه، في ظل زمكانية وأنظمة عمل وتكوين خاصة بتنظيم وبنية المؤسسة، وتبنى في العمل بالتنشئة المهنية والتجربة والخبرة عن طريق الاندماج والتكيف و التعلم الثقافي، في شبكة من العلاقات والتفاعلات مع الغير في فضاء العمل، وهذه العمليات المختلفة من الصراعات والمواقف والآراء والتجارب التي يتعرض لها العامل في المؤسسة تسمح له بتكوين تمثلاته وتسهم في تشكيل هويته المهنية.

## 2-2- التنشئة الاجتماعية والمهنية:

تعتبر التنشئة الاجتماعية صيرورة اندماج الفرد في مجتمع ما، أو مجموعة معينة عبر استبطان كفايات التفكير والفعل والإحساس أو بعبارة أخرى النماذج الثقافية الخاصة بذلك المجتمع أو تلك المجموعة" ( كوش، 2007، ص84) بمعنى أن التنشئة الاجتماعية مستمرة في الزمن في حياة الأفراد، كونها تسمح لهم بالاندماج والتكيف الاجتماعي عن طريق استرجاع أساليب الإحساس والتفكير، وهي تنتقل عبر المعايير الاجتماعية حيث يشير دوركايم "أن التنشئة الاجتماعية تنتقل عبر التربية بمجموع المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤمن التضامن بين كل أعضاء هذا المجتمع ( المرجع نفسه، ص 84) يشير دوركايم أن التنشئة الاجتماعية تنتقل من جيل إلى جيل عبر التربية وبالتالي فهي متواصلة عبر الزمن في شكل تراكمات تاريخية. أما التنشئة المهنية فهي من العناصر الثانوية للتنشئة الاجتماعية، وتقوم بها المؤسسة الجزائرية عن طريق مجموعة من العمليات المتواصلة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية باعتبارها نسق سوسيوثقافي مفتوح، لأجل تكوين وتدريب العمال بهدف تكييفهم وإدماجهم لتعلم القيم والثقافة التنظيمية الخاصة بها، لإنتاج ثقافة تنظيمية تتوافق مع استراتيجياتها، لأجل الرفع من أداء الكفاءات المهنية وتلقين المعارف وتوجيه العمال، وترشيد المؤسسة للوصول إلى أهدافها.

## 3-3/ المؤسسة الجزائرية:

يعرف بارسونز المؤسسة على أنها وحدات تقوم وفق نموذج بنائي لكي تحقق أهداف محددة ( باركر، دس، ص 15) ويمكن تعريف المؤسسة الجزائرية على أنها

وحدة اجتماعية ثابتة نسبيا، تخضع لنظام سلطة معين خاص بها، وتجمعها مجموعة من الموارد المختلفة لأجل الوصول إلى أهدافها المحددة.

#### 4-2/ التمثلات :

يحدد قاموس le grand Larousse المشتق من الفعل اللاتيني بوصفه حضور الشيء ومثوله أمام العين أو الخيال بواسطة الرسم أو النحت أو اللغة أثناء الكلام ف (بالزاك) مثلا قام بتمثيل أي استحضار المجتمع الفرنسي إبان فترة الإصلاح من خلال رواياته وبهذا المعنى يقول جورج دوهاميل: "إذا كان عدد أصدقائك ثلاث وعشرون فإن لديك منهم ثلاث وعشرون تمثلا" (ناول، 2017، 21).

ترى جودلييه أن التمثلات ظواهر إدراكية تشترك في الانتماء الاجتماعي للأفراد، كما تمكن من استيعاب الخبرات والممارسات وأنماط السلوك، وبالتالي تساهم في نهج الحياة العقلية الفردية والجماعية ( Voir Denise;1991;P53-54 ). فالتمثلات تشكل نماذج معرفية يستند عليها الأفراد في نقل الأفكار والتواصل بينهم، كما تعد مشتركات اجتماعية للجماعات.

يشير موسكوفيتشي أن التمثلات هي الطريقة التي يفكر بها المجتمع فهي متجانسة ومشتركة من قبل جميع أعضاء المجموعة تماما مثلما يتقاسمون لغة مشتركة، فهي تتمثل في الحفاظ على الروابط بينهم لإعدادهم للتفكير والتصرف بطريقة واحدة، وهذا هو السبب في أنها جماعية ومستمرة عبر الأجيال لأنها تضيف حقائق مشتركة ( Moscovici ;1991.P81 -82) هذا التعريف يوضح أن التمثلات هي تلك العناصر والقيم والمعايير التي تتقاسمها جماعة معينة، كاللغة وتسمح ببقاء وتقوية الروابط الاجتماعية بين أفرادها وتضيف عليها طابع الديمومة والاستمرارية عبر الأجيال، لأنها تعبر عن واقع اجتماعي مشترك وتساهم في بناء هوية جماعية بالانتماء المشترك وتقاسم معايير وقيم مشتركة، وهذه العناصر تقوي من رموز الهوية الثقافية المشتركة.

ومن هنا يمكن القول أن التمثلات الاجتماعية تشكل شكلا من أشكال المعرفة، كما يمكن اعتبارها نظاما للتفسير والتأويل في الواقع السوسيوثقافي الذي ينتمي إليها الفاعلون الاجتماعيون، وبالتالي فإن التجارب والخبرات التي يكتسبها الأفراد والأدوار والمواقف والآراء التي يواجهونها في حياتهم تدرك لديهم في شكل

تصورات داخل المنظومة الثقافية السائدة لديهم بشكل مسبق مما يوجه ويرشد أفعالهم في حياتهم اليومية، لذلك فالتمثلات تعد وسيطا بين الفرد ومحيطه وهي وسيلة للاتصال والانتقال من المستوى الفكري والرمزي إلى مستوى واقعية الممارسة

### **ثالثا: تاريخية بنية المؤسسة الجزائرية و إشكالية الهوية المهنية:**

ترك المعمرون المؤسسات الصناعية والإدارات والمصالح الخدماتية شبه فارغة، فشرعت الدولة بعد الاستقلال في تطبيق مخططات التنمية، حيث عرفت هذه المخططات في السنوات الأولى بروز أول صيغة قانونية لتسيير المزارع والمؤسسات الموروثة، وأهم ما ميزها هو استقطاب العمال والإطارات واليد العاملة الذين وضعتهم الدولة لتسيير المؤسسات ومراقبتها، إذ كان أغلبهم يمثلون شرائح اجتماعية مختلفة - فلاحين لا يملكون مستوى تعليمي عال- نظرا لنظام الهبة الذي تبنته الدولة في تسيير المؤسسة، بهدف تحديث وتطوير المجتمع والقضاء على الفقر حيث "عرف المجتمع انطلاقة جديدة تمثلت في عمليات التأميم الكبرى التي سبقت حركة تصنيعية واسعة صاحبها مشاريع الإصلاح الزراعي وتوسيع المنظومتين التعليمية والصحية، وقد كان لسيرورة التغيير الاجتماعي هذه وبخاصة التصنيع آثار عميقة على البنية الاجتماعية" (غريد، 1997، ص 6)

لقد حاولت الجزائر في كل مخطط تنموي القيام بمجموعة من الإصلاحات بهدف القضاء على الخلل الذي كان يعتري كل مرحلة، لكنها لم تستطع تجاوز التناقضات والتمييزات التي ظهرت على مستوى المؤسسة، نظرا للتمييز الاجتماعي في بنية المجتمع وكذا النمط الثقافي التقليدي الذي كان سائدا داخلها وخارجها، إضافة إلى نقص اليد العاملة المؤهلة نتيجة السياسة التي انتهجتها الدولة إذ "وفرت عقود العمل في مختلف القطاعات والنشاطات الاقتصادية، حيث كانت معظم المنشآت خاصة الصناعية منها تتنافس على استقطاب اليد العاملة رغم ضعف تأهيلها وانعدام مستوى التكوين" (شرفة، 2017، ص 49)

لذلك فإن المستوى التعليمي للفئات المهنية العمالية كان ضعيفا إضافة أن ثقافتهم كانت تعكس الثقافة العامة للمجتمع ولذلك فإن تحديدهم لهويتهم " لا يخضع لتأثير الصفات الفردية بقدر ما يتحدد بالاتجاهات القيمية والقواعد المعيارية العامة المكونة للثقافة" (غريد، 2017، ص 10) أي أن التصورات وإدراك العمال لذواتهم يخضع لمعايير



المجتمع والثقافة السائدة فيه، وهذا ما أشار إليه دوركايم في نظريته الضمير الجمعي حيث يمثل الأفراد للجماعة ويكون وعيهم خارج الذات، بل للجماعة لأنهم يحسون بانتمائهم وارتباطهم الوثيق بها، لذلك فهويتهم تكون محددة بالجماعة، وبالتالي هيمنة الثقافة العامية للمجتمع.

إن التغييرات التي قامت بها الجزائر على مستوى المؤسسة عبر كل مراحل إصلاحاتها لم يكن كافيا لتحديث المجتمع وتحقيق الوثبة الاقتصادية ويعود ذلك للتمييزات والقيم التقليدية السائدة التي تلعب دورا في بناء التمثلات الاجتماعية، وكذا النمط الأبوي للدولة الذي كرس لمجموعة من القيم اللامبالاة، الكسل، التواكل لدى العمال مما أدى إلى توسيع الفجوة بين المؤسسة والمجتمع بصفتها أدوات للتنشئة الاجتماعية والمهنية، هذه العوامل السوسيوثقافية والاقتصادية أدت إلى تأثيرات عكسية وعدم تأمين مشروع تحديث وتنمية المجتمع إذ يرى علي الكنز " أنه من غير الممكن تحقيق تنمية دون الربط العضوي بين مختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة لتحقيق التضامن في المصير المشترك وهو ما سماه بالتراضي التاريخي ومن ثم الابتعاد عن الفهم التاريخي" ( بشير، 2018، ص 12)، يشير علي الكنز إلى عدم التضامن بين مختلف الجهات الفاعلة، سواء داخل المؤسسة من مسيرين ومسؤولين وبين العمال أو بين المؤسسة والمحيط السياسي والاجتماعي، مما خلق عدم التوازن بين متطلبات المؤسسة والوسط الاجتماعي.

ويرى علي الكنز أيضا "أن المؤسسة في البداية نظر إليها نظرة اقتصادية أساسا، ومع ذلك طلب منها لاحقا معالجة الجانب الاجتماعي، فأصبحت حينئذ مؤسسة اقتصادية واجتماعية مما نتج عن هذا التناقض من خلال خطاب الإطارات المحلية عدم تفهم الوضعية المزدوجة التي ولدت حيرة بخصوص المواقف، مما نجم عنها أزمة الهوية" ( المرجع نفسه، ص 21) يشير الكنز إلى أن ازدواجية الدور المخول للإطارات من حيث تسيير المؤسسة وتحديث المجتمع، ترتب عنه عدم الفهم اتجاه المواقف وتناقض في أداء المهام ، وهذه الازدواجية نتج عنها نماذج متناقضة من التمثلات مما انعكس على ثقافة العمال و سلوكاتهم داخل المؤسسة.

يتضح لنا مما سبق أن التحولات العميقة للمؤسسة والحراك المهني لليد العاملة لم يحدث الانتقال النوعي، من حيث الإنتاج ولا تحقيق المكانة والمركز

الاجتماعي للعمال، نتيجة تشكل نوع من التمثلات داخل المؤسسة تتناقض والنموذج العقلاني للمصنع الحديث- الثقافة المحلية- أغلب العمال من أصول ريفية يحملون ثقافة تقليدية مما ولد لديهم تمثلات تعكس إدراكهم لذاتهم وللآخرين وهذا ما أشار إليه جمال غريد بالعامل الشائع\*، لذلك فالتناقض بين الثقافتين لدى العمال حول محيطهم والمؤسسة، ترتب عنه أزمة هوية وتباين في التمثلات والأهداف مع غيرهم في مكان العمل.

نتيجة للعوامل السالفة الذكر والتباينات التي حدثت على مستوى بنية المجتمع والمؤسسة، أدت إلى خلق قطيعة بين تصورات العمال لأنفسهم وللآخرين، وبين متطلبات المؤسسة الصناعية الإنتاجية التي لم تستطع بناء هوية عمالية حقيقية، وإدماج وتكييف العامل وفقا لنموذج ثقافة تنظيمية صناعية حديثة، ويرجع ذلك" لأن المؤسسة لا تمنحهم هوية فهم يبحثون عن تأسيسها في أماكن تنشئة أخرى هذه الفضاءات، الحي والقرية والعائلة بصفتهم الركائز التي يعتمدها في الحياة اليومية، مما أدى بالعمال إلى ابتكار مجتمع شبه موازي أساسه الروابط المحلية، الأسرية، الجهوية والدينية، هذه الروابط التي يتبناها العمال هي بمثابة وسائل دفاع ذاتي في مواجهة التناقضات بين طموحاتهم الحداثية العصرية واستحالة تحقيق هذه الطموحات" ( المرجع نفسه، ص 59). ومن هنا فإن المؤسسة الجزائرية لم تتمكن من تشكيل هويات عمالية وخلق نماذج عقلانية تتماشى و ثقافة المؤسسة الصناعية الحديثة.

إن التحولات والتغيرات التي عرفتتها المؤسسة الجزائرية، لم تستطع أن تتماشى وفقا للعقلانية والمبادئ العلمية للتسيير، ويعود ذلك للثقافة التي كرسها الدولة من خلال السلطة والنظام المركزي الأبوي الذي ولد تصادم بين الأنا والآخر في المواقع وتحديد السلطة، وخلق تناقضات على مستوى الممارسات نتيجة الترسيبات

\* يعرف غريد العامل الشائع أنه وجه من الأوجه الناتجة عن الاحتكاك بين شكل المصنع والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور فيها، ويقصد به العامل الفلاح الريفي المحافظ على ثقافته والمرتبط بأصوله ومحيطه الأصلي ويجعل قواعد اللعب الخاصة بالمؤسسة الصناعية وغالبا ما يسلك سلوكا وأفعالا مفاجئة تتنافى وعقلانية المصنع، وهو تلك الهوية السلبية في تصرفاته وشخصه ويعد نموذجا ما قبل العامل ولا يستطيع تفهم الآخرين نظرا لثقافته الاجتماعية التي تتناقض وثقافة المصنع، ويأخذ مبلغا من المال مقابل ما يقدم من وقته، وممارسته تعكس انشغاقه الثقافي عن المصنع. راجع (بشير، 2018، ص 34-37).

التي ترسخت في تمثيلات العمال ووعيهم مما خلق بعض الصراعات بين الرؤساء والمرؤوسين، بالإضافة إلى نمط القيم الثقافية السائدة في المجتمع والمؤسسة وكذا السياسة التي فرضت على المؤسسة من خلال التحكم في أنظمة القرارات والسلطة، و التناقضات والتضاربات واختلاف في المكانة والأدوار وتجاذب المصالح، هذه العوامل وأخرى للمؤسسة وقف عائقا أمامها كي تشكل كيان وجسد اجتماعي هادف يقوم بدوره كفاعل حر بعيدا عن الضغوط والتدخلات المركزية.

يمكن القول أن المؤسسة الجزائرية في مراحل تسييرها فشلت كآلية في إنتاج هويات مهنية، كونها لم تنجح في خلق ثقافة تسيير وفقا لخصوصيتها السوسيو ثقافية مما جعل ثقافتها عاجزة عن بناء هويات عمالية، تسعى لتغيير سلوكياتهم وتصوراتهم، وفقا لما يتطلبه التطور الايجابي وتسيير المصنع، حيث أن الاستراتيجيات التي حددتها تتنافى والواقع نتيجة التناقضات والتدخل السياسي للدولة، الذي أفشل معادلة التنمية الاقتصادية وبناء مجتمع صناعي حديث.

#### **رابعاً: المؤسسة الجزائرية كحقل تنظيمي منتج للهويات المهنية في ظل المقاربات**

##### **السوسيوثقافية:**

في السنوات الأخيرة عرفت المؤسسة الجزائرية تطورات ملحوظة من حيث نمط تسييرها و تنظيمها، المترجمة في علاقات الفاعلين الاجتماعيين واستراتيجيات تنمية مواردها البشرية، التي عرفت عدة أساليب من أجل الرفع من كفاءاتها وأدائها، وكذلك تطوير مختلف المعارف والمعلومات والاتصال، وكذا أنظمة الترقيات والمشاركة في اتخاذ القرارات، لأجل تحسين سلوك أفرادها وإدماجهم وتكليفهم في ظل التغيرات البيئية والتكنولوجية السريعة التي تواجهها. إن هذه الاستراتيجيات الخاصة بالفاعلين وعلاقاتهم السوسيو مهنية في مكان العمل تعطي معنى للعلاقات التفاعلية بين كل من الفرد والجماعة، وتطرح مسألة الاعتراف الاجتماعي والانتماء داخل الوسط المهني وإقامة الروابط الاجتماعية بين الأنا والآخر، المحكومة بعمليات الفعل والسلوك الإنساني رغبة في الاندماج المهني وتحقيق الذات أو ما يعرف ببناء الهوية المهنية. ومن المقاربات المفسرة للمؤسسة كمنتج للهوية في العمل سان سوليو الذي يشير في كتابه الهوية في العمل " أن المؤسسة مكان لتعلم المعايير والعلاقات، حيث

توفر فرصا للتجارب الاستراتيجية وهامش للمناورات في علاقات العمل، كما أنها تنتج قواعد للعبة، وكون القدرة الاستراتيجية للعيش في علاقة هي الهدف الرئيسي لهذا التعلم" ( Sainsaulieu ;2014 ;P338 ) بمعنى أن المؤسسة مكان لإنتاج العلاقات الناجمة عن الاحتكاك بين الأنا والآخر، حيث تتيح فرصا وإمكانية للفاعل الاجتماعي من تعلم واكتساب تجارب من خلال علاقاته في العمل، وهذه الاستراتيجية للعامل تعد الهدف الرئيسي لهذا التعلم حسب سان سوليو.

كذلك يرى سان سوليو أن المؤسسة أو التنظيم لحياة الأفراد الذين ينتمون إليه ليس فقط ورش للعمل، بل هو كذلك عبارة عن وسط تتم فيه بناء عملية بناء التصور أو التمثل حول الذات وحول الآخرين وحول العالم، كما ينظر إليها كمنبع للتعلم الثقافي والتنشئة الاجتماعية مثلها مثل المدرسة والحي والأسرة.. ( معمري، 2009، ص 131 ) يشير سان سوليو إلى أهمية المؤسسة في حياة الأفراد كونها بمثابة محيط أو وسط ثقافي تتم فيه عملية بناء التصورات أو التمثلات حول الذات وحول الآخرين، ويرى أنها مكان ومصدر لتعلم القيم الثقافية والمعايير من خلال عمليات الانتماء الجماعية الصادرة من المؤسسة المستنبطة من أفراد الجماعة، حيث يعتبرها أداة ووسيلة للتنشئة الاجتماعية للأفراد مثلها مثل المؤسسات الأخرى الأسرة، المدرسة.

أما ديبار فلا يعني بالهوية المهنية الفئات المهنية أو التسميات التي يستخدمها المرء في لحظات معينة للتعريف بنفسه انطلاقا من وظيفته، ولكن يعني بها الأشكال الهوياتية وفقا لتمظهرات الأنا والنحن" ( ديبار، 2008، ص 173 ) بمعنى أن ديبار يعني بالهوية المهنية أشكال تمظهراتها في علاقة الأنا بالآخر أو بمعنى آخر أشكال التمثلات الاجتماعية بين الفرد والجماعة، في إطار العلاقات التفاعلية بين بعضهم البعض في حقل العمل أو داخل المؤسسة.

فالمؤسسة حسب سان سوليو و ديبار مكان للتعلم الثقافي والتنشئة الاجتماعية باعتبارها تعيد تشكيل التصورات عن طريق التجربة وتعلم القيم الثقافية التنظيمية، وكون عملية التنشئة الاجتماعية تساهم في "بناء الهوية الخاصة بالأفراد وهو ما يصطلح عليه ميد بالذات عملية البناء الاجتماعي للواقع لأن هذا ليس في الأصل معطى للفرد، وإنما يبدو كواقع موضوعي تستبطن منه جملة القواعد الاجتماعية، ويفهم المجتمع ابتداء من مخطط عام وشخصي وهو ما يسميه برجر

ولوكمان النمذجة، وهي تعلم الفرد كيف يسلك في حياته اليومية " (ريتور، 2015، ص 88)

لذلك فعملية التعلم تساهم في التنشئة الاجتماعية للأفراد، وتسمح لهم ببناء تمثلات وممارسات عن الواقع كما تسمح لهم بالاستمرار وتوجيه حياتهم اليومية، فالتنشئة الاجتماعية تؤثر بشكل مستمر على كيفية إدراكهم للمحيط الاجتماعي، وتسمح لهم بمعرفة الطريقة التي ينشئون بها، فالمؤسسة كمحيط للعمل ووسط ثقافي تستطيع تطبيع الأفراد بشكل مستمر ودائم.

ولقد اعتبر سان سوليو " أن التنظيم أو الوسط التنظيمي، هو وسط اجتماعي يكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية وهذه الهوية النابعة من ظروف العمل عنده هي عبارة عن عملية تعلم ثقافي تتجسد في أنماط من السلوك والثقافة " ( معمرى، 2009، ص 125) وبذلك فالتنظيم يكسب هوية عن طريق عمليات التنشئة المهنية والمسارات الاجتماعية، كونه يسمح باكتساب التجارب عن طريق الخبرة المهنية والتكوين المهني وهذه الظروف كلها تسمح بإنتاج هويات مهنية ويشير سان سوليو إلى "أربعة أنماط ثقافية يمكن أن تظهر داخل التنظيم (المرجع نفسه، ص 126-127):

### 1- نمط ثقافة الاستخدام: أو النمط الجماهيري وهو يتمثل أو يتجسد في

الانصهار داخل الجماعة عن طريق الامتثال وقواعد الفئة التي ينتمي إليها الفرد، والتضامن مع أعضاء هذه الفئة والخضوع لسلطة الرئيس أو الزعيم ويتجسد هذا النمط في فئة المتخصصين.

### 2- نمط أو ثقافة التفاوض: يتجسد هذا النمط عند المهتمين من ذوي التأهيل

العالي أو عند الأطر العاملة بالإنتاج، والذين يسعون إلى تأكيد خصوصيتهم عن أرض الواقع والتفاوض حول تحالفهم والاعتراف الذي يحضون به اجتماعيا، نظرا لكفاءاتهم ومسؤولياتهم المتعددة.

### 3- نمط وثقافة الانسجام مع الآخر: وهو يعبر عن تلك العلاقات الإنسانية القائمة

ليس على أشكال التضامن والانتماء إلى جماعات معينة، بل على المودة والانسجام العاطفي والتواصل العاطفي والدخول في شبكة العلاقات الخاصة بين الزملاء وأحيانا مع الرؤساء.

**4- نمط ثقافة الانكماش:** وهو الذي يجعل بعض الأعضاء أو الأفراد يبتعدون عن كل التزام في العلاقات الاجتماعية، أو الولاء لجماعات أو علاقات شخصية معينة، وحسب سان سوليو فإن هذا النمط لا يتولد عن وضعية سيكولوجية وإنما من بعض الفئات كالنساء، والمهاجرين أو المنحدرين من البادية، الذين لا يهتمون بحياتهم إلا خارج التنظيم.

فالمؤسسة الجزائرية مكان للتنشئة الاجتماعية والمهنية لأنها تسمح للأفراد بنيل الاعتراف الاجتماعي عن طريق المركز الاجتماعي الذي يمنحه لهم العمل، حيث تكسبهم معارف جديدة وتجارب عن طريق علاقات العمل والسلطة والأدوار، كما تسمح لهم ببناء تصورات حول ذاتهم وحول الآخرين عن طريق المعايير والقيم والتكوينات، مما يشكل وعيهم ويساهم في بناء هوياتهم عن طريق انتمائهم وسلطتهم و مواقعهم داخل التنظيم، و يرى سان سوليو "أنه إذا كانت هناك هويات جماعية، فهذا يعني أن الأفراد يشتركون في نفس منطق الفعل إذا كانوا يحتلون المواقع الجماعية نفسها" (Sainsaulieu; 2014; P404).

يشير سان سوليو إلى أهمية المواقع التي تحرك الفعل إذ أن العلاقات الاجتماعية والسلطة التي يملكها الفاعلون تختلف داخل التنظيم، لذلك فإذا كان منطق الفعل لدى الأفراد واحدا فحسب سان سوليو فذلك يعود إلى احتلالهم نفس المواقع وفي هذا الصدد يرى بورديو " في مقاله- الهوية والتمثل- النفوذ الذي تكسبهم إياه السلطة يمكنهم من فرض تعاريفهم لذواتهم وللآخرين" (كوش، 2007، ص 155-156)، بمعنى أن الجماعة ليست لها نفس سلطة التماهي أو نفس قوة التماثل لنيل الاعتراف من الآخر كون مناصب السلطة تختلف لدى أفراد الجماعات، فنجد أن الكثير من العمال والإطارات من ذوي المناصب العليا لديهم القدرة على نيل المكانة الاجتماعية داخل التنظيم وخارجه، مما يفضي إلى اعتراف الغير بهم .

يتصور بورديو بأن الهوية رهان صراعات للذي يملك السلطة أو القوة وهو القادر على التعريف بنفسه، وفرض ذاته على الآخرين، ولا تتأتى هذه السلطة أو القوة حسبه إلا من خلال الوضعية التي تربط الفاعل في منظومة العلاقات والجماعات فيما بينها، ويشير بورديو هنا إلى أهمية البعد العلائقي ودوره في تشكل الهوية في فضاء العمل، ضمن إطار عمليات إعادة البناء و نسق الفعل والعلاقات السلطوية الناجمة عن

الصراع التنظيمي، وحسبه فإن هذه العمليات تشكل باطراد حقل الممارسات الاجتماعية والبناء الهوياتي.

تتجلى أهمية المؤسسة الجزائرية - كفضاء أو حقل للعمل في تشكل التجارب والمسارات المهنية لنيل الاعتراف والانتماء إلى الجماعات أو الفئات السوسيو مهنية في ظل العلاقات السلطوية- الشرعية- التي تؤمن للفرد وجوده وإثبات ذاته وفي نفس الوقت فرض تميزه عن الآخر، كما أن عمليات التعلم الثقافي ووضعيات التكيف والتنشئة الاجتماعية والمهنية في العمل يمنح للأفراد مكانة اجتماعية في البناء الاجتماعي تسمح لهم بالتماهي والتعريف بذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم ونيل الاعتراف من الآخر، باعتباره نشاط اجتماعي واقتصادي يحقق الذات ويدمج الفرد اجتماعيا، كما أن المهنة تمثل أحد الأطر والمرجعيات التي توجه أفعال وسلوكيات العمال وترسم مساراتهم.

### خاتمة ونتائج الدراسة:

إن الخلفية الاجتماعية والثقافية للمؤسسة الجزائرية عبر سيرورتها التاريخية، أدت إلى تشكل نوع من الأنماط الثقافية وخلقت أزمة هوية لأنها لم تستطع بناء قيم وثقافة مشتركة ومتضامنة ومتوازنة بين المؤسسة وبنيتها الاجتماعية، وبالتالي فإن المصير التاريخي عبر عمليات إعادة الإنتاج أثرت على الهويات الفردية والجماعية، حيث لا زالت تشكل نوعا من الممارسات الخاصة بالهيمنة وتضارب حول المواقع والسلطة بمختلف التعبيرات، وهذا يفسر الصراعات المختلفة للأدوار وظهور بعض أشكال الهويات المهيمنة نتيجة المرجعيات التاريخية والثقافية والاجتماعية. لذلك كي تستطيع المؤسسة الجزائرية كتنظيم أن تكون بناء اجتماعي مشترك، لا بد من العودة إلى تحليل وتفسير الهوية وفقا لمقاربة ديناميكية تعتمد على تفكيك وقراءة كل المعطيات التاريخية والاجتماعية والثقافية للأفراد داخل مكان العمل، وإعادة النظر في المرجعيات التي تشكل تمثلات الأفراد حول أنفسهم و مؤسستهم، وتكثيف البحث حولها باعتبارها تفسر أبعاد عديدة في ممارسات الأفراد وأفعالهم وتشكل هوياتهم، كما يمكن تطوير استراتيجيات التعلم الثقافي واكتساب القيم والمحافظة على استمرارية التوازن في ظل التحديات الداخلية والخارجية للبيئة المحيطة، والبحث عن أنظمة تسيير وتقويم تتوافق والخصوصية السوسيوثقافية ولا تلغي كينونتها في عالم كوني، وهذا يعيدنا إلى القول أن دور المؤسسة الجزائرية كتنظيم أنتج تاريخيا نوعا من الثقافات والأنماط الثقافية التي ترسبت عبر الزمن في تمثلات الأفراد ووعيهم وشكلت عبر عمليات إعادة الإنتاج إلى ظهور ممارسات متناقضة في مجال عملهم اليوم، لذلك إذا كانت المؤسسة الجزائرية في مصيرها التاريخي قد ساهمت في بناء هويات مهنية، لكن تبقى بعض أشكال هذه الهويات مهيمنة نظرا لأنها لم تستطع خلق ثقافات ايجابية تضامنية بما يسهم في تكوين وبناء هويات فردية وجماعية مشتركة.

## قائمة المراجع

### باللغة العربية:

1. باركر وآخرون، (د.س)، **علم الاجتماع الصناعي**، ترجمة: محمد علي محمد وآخرون، الإسكندرية، منشأة المعارف.
2. بشير محمد، (2018)، **علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعييل الأول**، ط1، الجزائر دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع.  
ريتور فليب، (2015)، **الدروس الأولى في علم الاجتماع**، ترجمة: محمد جديدي. ط1. الرباط، دار الأمان.
3. عبد الأوي الناصر، (2012)، **الهوية والتواصلية في تفكير هابرماس**، ط1. بيروت. دار الفرابي.
4. عمر شرفة، إيباس، (2017) **علم اجتماع النخب دراسة تحليلية**. ط1. الأردن، دار الأيام للنشر
5. غريد جمال، (1997)، **ثقافات المؤسسة**، وهران، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.
6. كلود دوبار، (2008)، **أزمة الهويات تفسير تحول**، ترجمة: رندة بعث، ط1، بيروت، المكتبة الشرقية.
- كوش دنيس، (2007)، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**، ترجمة: منير السعيداني. ط1. بيروت. المنظمة العربية للترجمة.
- معمري لحبيب، (2009)، **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**. ط1، فاس، مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية
7. ناول سفيان، (2017)، **تمثلات المتعلم واكتساب المفاهيم الشرعية**: المغرب. إفريقيا الشرق.

### باللغة الفرنسية

- Denise ; J ; (1991) ; *les Représentations Sociales* ; 2em Edition. Paris.
8. Dubar,C, (1992); (Vol 33/oct./déc. N<sup>4</sup>) ; *Formes identitaires et Socialisation Professionnelle* : revue *Français de sociologie*.
  9. Manuel ,Q.(2018) ; *Sociologie Du Monde Du Travail*.3 Edition. France.
  10. Sainsaulieu ; R ;(2014) *L'identité. Au travail.les effets culturels de l'organisation*.4Edition. Presses De La fondation nationale des sciences politiques .Frances.
  11. Sainsaulieu ;R;(1977) ; *Identité en Enterprise* .Paris.
  12. Serge ;M ; *Des Représentations Collectives aux Représentations Sociales*: éléments Pour Une Estoire.Dans.Denise ; Jodelet.Les Représentation Sociale