

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة BAG

**Identity formed at work under the system of organizational action
A field study at the batna bottles industry corporation**

كتيبة بغامي¹، مريم شريط²

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة، katibabeghami@univ.batna.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة، nouris-2007@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 11-03-2022 تاريخ القبول: 30-05-2022 تاريخ النشر: 15-06-2022

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور منظومة الفعل التنظيمي التي تتشكل بموجبها الهويات في العمل داخل المؤسسة الاقتصادية الصناعية العمومية، والدور الذي تلعبه التمثلات لدى الفئات السوسيو مهنية (الإطارات، أعوان التحكم) في إعادة تنظيم علاقتها المهنية وتشكيل وعيها ومعرفة وضعيتها، ومن ثمة أهميتها في تكوين مساراتها وبناء هويتها في العمل، وفق سياق المؤسسة الجزائرية والرأسمال القيمي المتداول المحدد لهويتها، كما تهدف الدراسة للبحث عن أنماط الهوية المتشكلة داخل المؤسسة محل الدراسة والدور الذي تلعبه التجربة الاجتماعية في التنشئة المهنية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي والاثنوغرافي الذي قدم لنا وصفا مكثفا عن الأساليب التي يتصرف بها الأفراد وهم منشغلين بتجارب حياتهم الواقعية في سياق بيئتهم الطبيعية، وقد استعانت الباحثة بأهميته في البحث من خلال ملاحظة ودراسة اللغة المهنية كأحد محركات الدلالة الرمزية الثقافية ومصدر من مصادر تشكل الهوية المهنية، حيث تم الاعتماد على صيغة المتكلم في كتابة التقرير الاثنوغرافي عن التحقيق الميداني النهائي انطلاقا من (..زرت، كنت)، لنقل السردية الاثنوغرافيا، وذلك حسب حالات قسمناها على فترات زمانية ومكانية، فترة الاستطلاع، فترة إجراء المقابلات، وفترة إنهاء المقابلات، وكذا بعض الأساليب المكتملة تحليل الخطاب، والتأويل، والمونوغرافي.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة توصلنا إلى حقيقة أن السياق الاجتماعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز – وحدة باتنة- تتحرك فيه عدة منظومات فعل تراكمت عبر مدار سنوات لدى الفئات السوسيو مهنية، فشكلت أنماط من الهويات في العمل: هويات صلبة، هويات طموحة، هويات تقليدية منطوية على ذاتها، هويات استراتيجية عقلانية، هويات معزولة وهشة، وهويات مضطربة.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الهوية المتشكلة؛ العمل؛ منظومة الفعل؛ الفئات السوسيو مهنية.

Abstract

This study aims to uncover the role of the regulatory system whereby identities are formed in the work of the public industrial economic institution, the role of the representatives of the sociological and professional groups (tires, control agents) in reorganizing their professional relations, shaping their awareness and knowledge of their status. Hence, its importance in shaping their tracks and building their identity at work, in accordance with the context of the Algerian institution and the common value capital that determines their identity. The study also aims to look for the patterns of identity that are formed within the institution in question and the role that social experience plays in vocational upbringing.

The study was based on the qualitative and ethnographic method, which provided us with an intensive description of the ways in which individuals behave while they are preoccupied with their real life experiences in the context of their natural environment. The research explored its importance in the observation and study of professional language as an engine of cultural symbolism and a source of professional identity. The language of the speaker was used in the writing of the final field investigation report from (...) Visited, Kent, to convey the ethnographic narrative, depending on the cases we divided over time and spatial periods, the period of the survey, the interviewing period and the interviewing period, as well as some complementary methods of discourse analysis, interpretation and monograph.

The main findings of the study are that the social context of the gas cylinder manufacturing enterprise built-in unit which several action systems accumulated over the years among occupational groups, shaping patterns of identities at work: solid identities, ambitious identities, self-contained traditional identities, rational strategic identities, isolated and fragil

e identities, and troubled identities.

Keywords identity; constructed identity; work; system of action; socioprofessional categories;

المؤلف المرسل: كتيبة بغامي، katibabeghami@univ.batna.dz

1- مقدمة:

لقد أصبح مفروضا على المؤسسة الاقتصادية الصناعية العمومية اليوم، أن تساير ثقافة الفاعلين بها وكذا تصوراتهم وسلوكهم في الوسط المهني حتى تتمكن من إنتاج الثقافة المهنية، القائمة على تلقين مختلف الفئات المهنية معاييرها وقيمها، وتسييرهم بما يتماشى وطرق تفكيرهم وأفعالهم و ممارساتهم داخل العمل، لذلك أصبح عليها أن تتبنى الدور المنوط لها كجسد اجتماعي يتعايش مع مختلف الذوات، وينتج الهويات في العمل بناء على سياسة التكوين والتعلم الثقافي وإدماجهم مع مختلف العمليات الاجتماعية وشبكة العلاقات التي تعيد تنظيم حياتهم المهنية، لإعادة تنشئتهم وفق ثقافتها لتحقيق أهدافها وأهداف الفاعلين بها.

إن هذه التنشئة في العمل تتوقف على مدى تسيير المؤسسة الصناعية لمسارات الفئات المهنية وما يتشكل لديها على مدار سنوات من العمل، من ترقيات وحراك مهني و تجارب وخبرات مهنية تساعدها على الاندماج والتكيف في الوسط الصناعي جراء العمليات الاجتماعية الخلاقة التي تعيد تشكيل وعي الفاعلين، وعليه فإن هذه المسيرة في تاريخ الفرد أو الجماعة تعتبر بمثابة منظومة حقيقية للفعل التنظيمي داخل المؤسسة، تتشكل بفعلها الهويات وتعد آليات حقيقية للتنشئة الاجتماعية والمهنية، لذلك فإن هذه الدراسة تسعى إلى الاقتراب من واقع المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية قارورات الغاز - وحدة باتنة - من أجل معرفة كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي.

2. إشكالية الدراسة:

تمثل المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية عموما مجالا ذو أهمية بالغة، في تشكيل الذات وإدراكها معرفيا ووجدانيا ويتجلى ذلك بحسب طبيعة العلاقة التي تربط الفاعلين بها، وهذا من حيث طبيعة علاقات العمل التي يتم بموجبها تأمين أداء الفرد في التنظيم، حدود المهام التنظيمية والتقنية المحددة لتموقع الأفراد ضمن الهرمية المحددة بتقسيم العمل وشروطه، وفق التصميم التقني والنموذج التسييري للمؤسسة وكذلك الرأسمال القيمي والمعرفي المتداول في البيئة التنظيمية المحددة لهوية المؤسسة ثقافتها وأهدافها والذي يشكل معطى قاعدي في إدراك العلاقة الغيرية، هذا التصور والبناء أدى بنا إلى صياغة الإشكالية على النحو التالي:

لقد حاولت الجزائر في كل مخطط تنموي القيام بمجموعة من الإصلاحات بهدف القضاء على الخلل الذي كان يعترى كل مرحلة، لكنها لم تستطع أن تتجاوز التناقضات والتميزات التي حدثت على مستوى المؤسسة، نظرا للتمايز الاجتماعي في بنية المجتمع وكذا النمط الثقافي والاجتماعي الذي كان سائدا لدى مختلف الفئات المهنية، حيث كان تعاني معظم المنشآت الوطنية خاصة منها الصناعية من ضعف في التسيير وكذا توفير اليد العاملة المؤهلة، إذ كانت تستقطب من جميع الفئات العمالية رغم ضعف مستواها التعليمي والتكويني.

إن هذه الخلفية التاريخية والاجتماعية للمؤسسة الصناعية الإنتاجية شكلت نمطا معيناً من الثقافة، وأدت إلى ظهور أزمة هوية نجم عنها صعوبة في الاندماج الاجتماعي وتحول ظروف العمل وعلاقاته الذي رافق مجموعة التحولات والتغيرات التي مست المؤسسة، خاصة بعد دخولها اقتصاد السوق ونظام العوامة الذي أصبح يفرض عليها الاستمرار والبقاء في ظل المنافسة والتهديدات والتغيرات البيئية المحيطة، الأمر الذي استدعى منها تغيير نمط تسييرها و كذا استراتيجياتها من حيث منطلق تسييرها ومتابعتها للمسارات المهنية، آليات توظيف الموارد البشرية، تحديات البيئة الداخلية والخارجية التي تقتضي عليها تغيير طرق التسيير وأنظمة التكوين لتوفير كل الموارد المتاحة لأجل تحقيق الأداء والفعالية التنظيمية.

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

وعليه، أصبحت المؤسسة الصناعية الإنتاجية اليوم تقحم الفئات السوسيو مهنية في مسارات فردية وجماعية تحمل معها نمطا معيناً من الثقافة والتمثلات والمكتسبات التكوينية القاعدية، التي لا يمكن للمؤسسة أن تتجاهلها أو تعيش بمعزل عنها، لأن تلك المسارات الحياتية باتت تشكل مجموعة من البناءات و الإنتاجات الاجتماعية وكذا الاستعدادات والتمثلات التي ترسم لنا صورة عن هويات اجتماعية تعبر عن ديناميات لجماعات مهنية هيكلية داخل الفضاء المهني، حيث لا يمكن للمؤسسة بأي حال من الأحوال أن تتجنب كل هذه التأثيرات المرتبطة بثقافة الفاعلين بها.

إن هذا المعطى يشكل لدى الفئات السوسيو مهنية على مدار سنوات من العمل خبرة و أفديمه في العمل، تجربة ثرية في الحراك والانتقال المهنيين، مقاومة علاقات العمل والضغوط المهنية المختلفة، الناجمة عن رغبتهم في الاندماج في الحياة المهنية للمؤسسة، من حيث تكوينهم ومتابعة مساراتهم ودخولهم في شبكة من العمليات الاجتماعية تفاوض، تعاون، تنافس، تحالف، صراع، هذه العمليات الاجتماعية الخلاقة يحاول من خلالها الفاعلون الاجتماعيون نيل مكانة في العمل وتحقيق ذاتهم، حيث ترتبط وضعيتهم المهنية بكيفية إدراكهم لها ومدى وعيهم بالخصائص المهنية وبقدراهم ومؤهلاتهم المعرفية الذاتية من جهة، ومدى وعيهم بالعلاقة التي تربطهم بالتنظيم أو المؤسسة من جهة أخرى، بالإضافة إلى ما يحملونه من تمثلات نحو الآخرين في عالمهم المهني.

هذه المسيرة تمثل في تاريخ الفرد أو الجماعة في التنظيم منظومة حقيقية للفعل الملموس تتشكل بموجبها الهوية المهنية في العمل، أن هذه المنظومة تمثل مختلف العمليات الاستراتيجية التي يحاول الفرد أو الجماعة تبنيها أو ممارستها بهدف إعادة صياغة أهداف التنظيم وفق حاجاته، وهذا التشكل يمكننا تفسيره من خلال العلاقة التي تربط الفرد بالجماعة والتنظيم وذلك من خلال التفاعل الاجتماعي في السياق التنظيمي، الذي يسعى الفرد من خلاله إلى بلوغ وإدراك الأنا/الذات، و نحن / الآخر في سياق التجربة التنظيمية المحكومة بإستراتيجية محددة وصارمة لمنظومة فعل تنظيمي.

إن تفسير الهوية المتشكلة في العمل (الهوية المهنية) يتم بالنظر لمخرجات التفاعل الاجتماعي الذي يقوم على بناء منظومات فعل تنظيمي واستراتيجيات للمناورة للتموقع بهدف تحقيق الأهداف والحاجات، إنها آليات التنشئة المهنية في العمل. و بناء على هذا التصور لموضوع البحث صغنا إشكالية دراستنا على هذا النحو: كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة BAG؟

2.2 تساؤلات الدراسة:

- 1- كيف تتمثل الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - و حدة باتنة؟
- 2- كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟
- 3- كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟
- 4- كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة على توطيد الرابط الاجتماعي؟

3. أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة تتجسد في ارتباطها بموضوع الفعل التنظيمي الذي يمثل موضوع في غاية الأهمية في المؤسسة نظرا لما يشكله هذا النسق من دور في فهم كيفية اشتغال دينامية منظومة الفعل في الفضاء الاجتماعي للمؤسسة، من مسارات مهنية و تجارب وخبرات، وكذا شبكة التفاعلات و العمليات الاجتماعية الخلاقة هذه الأخيرة باستطاعتها تمكين المؤسسة توجيه وتخطيط المسارات وفق ما يتمشى و ثقافتها ونمط تسييرها وكذا طبيعة نشاطها.

4 مفاهيم الدراسة:

4-1- الهوية: يرى سان سوليو " بأن الهوية تنتمي إلى عدة فروع علم النفس، الأنثروبولوجيا، 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

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة BAG

في حياته، هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور (Sainsaulieu, 1977 : 252) ويعرفها دوبار "أن الوجود الاجتماعي للأفراد هويتهم الاجتماعية المرادفة لفئة انتماء إلى فئة ملائمة اجتماعيا، وهو ما يرثونه دون رغبتهم ويشكل 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 : 28).

المفهوم الإجرائي الهوية هي ذلك المسار الاجتماعي والمهني المتشكل والذي يعاد تشكله لدى الفئات المهنية على مدار سنوات من العمل داخل المؤسسة لتصبح مدركة لذاتها ووعيها بخصائصها وقدراتها ومؤهلاتها المهنية التي تميزها عن الآخرين - تمثلها لذاتها وللآخرين في إطار طبيعة العلاقة التي تربطها بالمؤسسة، والرأسمال القيمي المتداول في البيئة التنظيمية الذي يشكل معطى قاعدي في إدراكها العلاقة الغيرية، وتتشكل هويتها في العمل من خلال ما تحمله هذه الفئات السوسيو مهنية من تمثيلات فردية أو جماعية حول نفسها ووضعيتها المهنية وعن الآخرين، لتحقيق التماهي ونيل الاعتراف ككيانات تملك تجارب ومسارات حياتية خاصة، تسعى للتكيف والاندماج في بيئة العمل انطلاقا من عمليات التكوين والتعلم الثقافي وما يتميز به السياق التنظيمي من آليات للتنشئة الاجتماعية والمهنية.

2-4 العمل: يعرف عالم الاجتماع و الأنثروبولوجيا مارسال موس، أن العمل ظاهرة إنسانية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل (التايب، 2011 : 15).

إجرائيا: يعتبر العمل نشاط إنساني ذو أبعاد نفسية واجتماعية وثقافية، يقوم من خلاله الفرد أو الجماعة بمجموعة من الجهود الفكرية أو العضلية لأجل الحصول على الأجر ونيل الاعتراف وتحقيق الذات وبالتالي نيل مكانة وموقع مهني.

3-4 منظومة الفعل التنظيمي: إجرائيا يمكن تعريفها:

تمثل مختلف الأفعال والسلوكيات والاستراتيجيات التي يحاول الفرد أو الجماعة تبنيها بهدف إعادة تنظيم علاقته بالمؤسسة وصياغة أهدافه وحاجاته وفق بما تفرضه عليه ثقافة المؤسسة وطبيعة نشاطها والنمط التسييري لها، وما يتشكل لديهم على مدار سنوات من خبرة و أقدميه في العمل، تجربة ثرية في الانتقال والحراك المهنيين، مقاومة للضغوط المهنية ووضعيات العمل المختلفة، التي تمكنهم من ممارسة مختلف العمليات الاجتماعية المتفاعلة تضامن، تعاون، صراع، تنافس، تفاوض، التي تسمح له بالمشاركة في حياة المؤسسة، حيث تمثل هذه المسيرة في تاريخ الفرد أو الجماعة في المؤسسة منظومة حقيقية للفعل تتشكل بموجبها الهوية المهنية في العمل.

4-4 التمثلات:

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 فالتمثلات تشكل نماذج معرفية يستند عليها الأفراد في نقل الأفكار والتواصل بينهم، كما تعد مشتركات اجتماعية للجماعات (Denise ,1991,pp53-54).

إجرائيا: التمثلات هي تلك الخصائص المشتركة التي تتقاسمها الفئات المهنية الإطارات وأعوان التحكم داخل العمل، كالمعرفة، اللغة المشتركة، وتمثل أيضا التصورات التي تحملها هذه الفئات حول العمل وحول نفسها وحول الآخرين وكذا اتجاه بعض القضايا بالمؤسسة ، وكذا الطموحات التي تسعى إلى تحقيقها من خلال مختلف الاستراتيجيات التي تبلورها في علاقتها المهنية انطلاقا من منصبها وموقعها للوصول إلى أهدافها.

4-5- الفئات السوسيو مهنية:

تختلف التصنيفات المهنية من مجتمع إلى آخر وما يتوافق وثقافة النسق الكلي من جهة، و خصوصية الأصل و الانتماء الاجتماعي من جهة أخرى، حيث يرى دوبار أن الفئات الاجتماعية المهنية لا تعني

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

نشاط عملهم وتعريفهم عن طريق المهن والوظائف، وإنما يقصد بها الأشكال الهوياتية وفق تظاهرات النحن والأنا، وتختلف عن الهوية في العمل بكونها ليست هويات فاعلين في نشاط وإنما هي أدوات معترف بها في نمائة الأفراد لبعضهم البعض في حقل العمل والوظيفة (دوبار، 2008، ص ص 173-174).

إجرائيا: تمثل الفئات السوسيو مهنية فئة الإطارات وأعاون التحكم الذين يتصفون بمجموعة من العناصر والخصائص الاجتماعية والمهنية التي تميز هوياتهم في العمل (مكتسبات، مؤهلات، قدرات تقنية ومعرفية، الأصل الاجتماعي، المستوى التعليمي)، ويحتلون مراكز وظيفية ومواقع معينة في المستويات التنظيمية تتحدد وفق درجاتهم ومناصبهم المهنية التي تؤهلهم لأداء أدوار ومهام بمقتضى ما يمليه قانون العمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية - الصناعية- ويدركون من خلالها واجباتهم وحقوقهم المهنية ومكانتهم ضمن نسق العلاقات المهنية.

5- الإجراءات المنهجية للدراسة :

باشرت فيها الباحثة تحقيقها الميداني في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة ودامت ما يفوق الثلاثة أشهر من 7 أكتوبر 2020 إلى غاية 14 جانفي 2021، حيث أن الفترة الأولى كانت مرحلة للاستطلاع والتعرف على أغلب دوائر وفروع المؤسسة، التي دامت تقريبا شهر من 7 أكتوبر إلى غاية 8 نوفمبر حيث استطاعت الباحثة تطبيق دليل المقابلات المفتوحة لعينة من السير الذاتية للإطارات التي دامت إلى غاية الثاني من شهر ديسمبر، ثم إجراء المقابلات البؤرية لأعاون التحكم التي دامت الشهر تقريبا، ثم التداول على المؤسسة لإجراء مقابلتين مكملتين مع مدير المؤسسة وممثل النقابة للحصول على بعض المعلومات واستكمال بعض المشاهدات.

5- منهج الدراسة:

يساعد المنهج على وصف مجال البحث من أجل فهم جيد لمختلف الظواهر التي سنجدها وأعطى لنا الصفة الدقيقة حول المعطيات الميدانية النسبية لموضوع بحثنا فتمثل المقاربة في تحليل موضوع الدراسة

انطلاقاً من المظهر المعقد جداً إلى العادي كما تبحث في أصغر عنصر ممكن وقاعدة الظاهرة (Aktof,2017,p29).

وكون موضوع البحث يتناول الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل ويبحث عن رصد تمثيلات الهوية عبر منظومة الفعل من خلال شبكة التفاعلات التي تتم بين الفئات المهنية، انطلاقاً من تنشئتها وخصائصها الاجتماعية وحدود ثقافتها المهنية وتمثلاتها ومسارات حياتها وما تمتلك من تجارب وخبرات شخصية، لفهم كيف يجرب الفاعلون عالمهم المهني وكيف يتصورون وضعياتهم وما يحدد سلوكهم والمعايير الاجتماعية التي يصفونها، وهدفاً منا إلى دراسة الفعل والكلام كما يحدثان في السياق الطبيعي، وتتبع الأحداث والوضعية المهنية التي يعيشونها ارتأينا إلى استخدام أسلوب التحليل الكيفي، وإجراء تقرير اتنوغرافي الذي يتعدى استخدام الوصف البسيط إلى الوصف المكثف وبعض المناهج المكلمة.

6-1- المنهج الكيفي:

من خلال محاولة الباحثة فهم الخصائص المميزة للفئات المهنية التي تميزها عن باقي الفئات ووعيتها وما تخلقه من معاني للدلالة والمعنى وذلك بحصر عدد قليل من الأفراد (الفئات المهنية) لفهم سلوكها في سياقها الطبيعي، تعتمد على الآراء والتمثيلات وبعض المسائل المرتبطة بتصورات الفئات لعلاقتها و كذا عالمها المهني، حيث يقوم هذا البحث " على جمع النصوص وتحليلها وتأويلها بهدف اكتشاف أنماط ذات دلالة تصف ظاهرة معينة (فزة، أوحجيج، 2019، ص 35).

وانطلاقاً من كون الدراسة تسعى إلى فهم المضامين الاجتماعية الواردة في إجابات الفئات المهنية ضمن سياقات معينة في شكل رسالات تم الاحتفاظ بإجابة المبحوثين في شكلها الطبيعي وبلغه سردية فالنصوص الواردة في المقابلات تحمل خطابات تتحول إلى معاني إيجابية لفهم الظاهرة المدروسة، تم الاستعانة بمنهج تحليل الخطاب بالتركيز على تحليل الفقرات الدالة على وعي المبحوثين لهويتهم في العمل، الفقرات الدالة على استراتيجيات الفئات المهنية ولغتهم المهنية، وتأويل معنى النص حيث يسمح التأويل (هيرومينوطيقيا) معنى من الفهم وتأويل النصوص بالفهم وإعادة توزيع المعنى كما أنه يسمح

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة BAG

بالكشف والإظهار، أن يكون الكلام لبس أو خفاء فيؤتى بما يزيله أو يفسره (علوان، زروخي ، دس، ص 169-170).

6-2- المنهج الاثنووغرافي:

البحث الاثنووغرافي يركز على الأساليب التي يتصرف بها الناس وهم منشغلين بتجارب الحياة الواقعية في بيئاتهم الطبيعية، والهدف من الاثنووغرافيا هو دراسة السلوك الطبيعي، ويعتبر السلوك طبيعيا عندما يكون جزءا لا يتجزأ من الاستجابات العادية للفرد في وضعيات عادية (فزة، أوحجيج، ص ص 144-146) كما تم الاستعانة به لوصف وتحليل الأحداث والظروف والمواقف كونه يعتمد على وحدة الكلمة عوض الأرقام والجداول وجاءت أهمية كونه قدم لنا وصفا مكثفا.

سدت أهميته في البحث من خلال ملاحظة ودراسة اللغة المهنية كأحد محركات الدلالة الرمزية الثقافية ومصدر من مصادر تشكل الهوية المهنية حيث تم الاعتماد على صيغة المتكلم في كتابة التقرير الاثنووغرافي عن التحقيق الميداني النهائي انطلاقا من (..زرت، كنت)، لنقل السردية الاثنووغرافيا في حالات قسمناها على فترات زمكانية، فترة الاستطلاع، فترة إجراء المقابلات المفتوحة لعينة من السير الذاتية مع الإطارات داخل المكاتب، وأثناء إجراء المقابلات البؤرية مع أعوان التحكم داخل الورشات التي تجسد فضاء مفتوحا ، وكذا بعد إنهاء المقابلات هذه الكيفية التي سمحت بالكشف عن السياق الاجتماعي، حيث يرى سيرج بوجام أنه في حالة المقابلة اللقاء هو الجزء الاثنووغرافي ذو صلة مع التحليل يوجد في حالات أخرى في أوقات أخرى من المقابلة بين المحقق والذي يجري معه التحقيق، وقت قبل المقابلة ووقت المقابلة وبعد المقابلة، المحقق يجب أن يفكر في ديناميكية مؤقتة في كل مقابلة يجب أن يضع نفسه بالنسبة إلى الحالة التي يمنح فيها التكلم للذي يخضع للتحقيق خلال أوقات عديدة(Paugam,2012,p137).

6-3- المنهج المونوغرافي:

كما اعتمدت الباحثة على أسلوب السير الذاتية انطلاقاً من أشكال محددة بوضوح معتمداً في معالجتها على مرجعية نظرية واضحة وذلك فالوصف الوارد في هذه السير يتحول إلى مسارات مشكلة للظاهرة المدروسة وبالتالي فهذا النهج يقيم علاقة جدلية بين المسلمات النظرية القبلية والوقائع الواردة في السير الذاتية (دليو، 199، 221) حيث تم استخدام السير مع فئة الإطارات من خلال هدفنا بمعرفة ما تحمله هذه الفئة من تجارب شخصية ومن تمثلات وآراء ومواقف تعكس تصورهما للواقع، ومحاولة منا التعرف على ماضيهم محيط نشأتهم ونمط حياتهم قبل التحاقهم بالعمل وبعد دخولهم إلى العمل وبداية تكوين مساراتهم الوظيفية، وأهم المواقف والأحداث التي عايشوها خلال هذا المسار وهو ما يعبر عن رصد سيرورة لتشكيل هوياتهم.

7-أدوات الدراسة:

7-1 - الملاحظة:

يرى سان سوليو بأنه على المؤسسة الصناعية تجاوز صعوبة عاملها وهذا من خلال الجو التنظيمي، الملائم المتكيف مع جميع العقلانيات الداخلية الخاصة بالعمال و تمثلاتهم الفردية والجماعية إن هذه التمثلات المراد الوقوف عليها ومحاولة فهمها والتوغل في البنية الداخلية التنظيمية لواقع المؤسسة، هي ليست واقع لتجريب فقط، لكن بمثابة un terrain للملاحظة (Sainsaulieu,2014,p322).

وبالتالي كان ميدان مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة ميدان للملاحظة التي استعانت بها الباحثة كأداة رئيسية من خلال شبكة الملاحظة والملاحظة بالمشاركة بالإضافة إلى المقابلات، كما تم مشاركة الباحثة اليومية لأنشطة الباحثين لمدة تفوق ثلاثة أشهر تقريباً "فلا يمكن فصل البحث الإثنوغرافي في البحث الكيفي عن الميدان والملاحظة بالمشاركة، فالباحثون الذين يمارسون البحث الإثنوغرافي يستعملون الإثنوغرافيا والبحث الميداني والملاحظة بالمشاركة وقضاء وقت في ملاحظة الناس والحديث معهم حول ما يفعلونه ويفكرون فيه ويفكرون فيه ويقولونه وذلك بهدف اكتشاف كيف يفهمون عالمهم (فزة، أوجيج،

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة BAG

2019، ص ص 140-141) هذه المدة التي قضتها الباحثة سمحت بالتفاعل مع الباحثين ومشاركتهم عالمهم المهني والانخراط معهم داخل فضاء الورشات.

2-7 المقابلة:

تم استخدام أداة المقابلة التي سمحت لنا الوصول إلى المعلومات المراد البحث عنها بعمق حيث سمحت لنا هذه التقنية إنتاج علاقة مع الباحثين حول موضوع الدراسة، حيث تعد سير الحياة نوع من المقابلة البحثية التي تهدف إلى جمع ما يرويه الشخص عن ماضيه تجاربه ومسيرته مع أخذ بعين الاعتبار الإطار المرجعي الذي عاش فيه (دليو، 1999، ص 199) لذلك اعتمدنا على تقنية المقابلات المفتوحة وصممنا دليل مقابلة يضم خمسة محاور حيث سمحت لنا هذه التقنية بالتفاعل أكثر مع الإطارات في شكل محادثات دون تسجيل المقابلات حيث اكتفينا بنقل المقابلات.

اعتمدنا على المقابلات البؤرية كأداة بهدف جمع أكبر قدر من المعطيات ولأننا لا نريد تحديد أي مرجعية مسبقة للإجابات المتوقعة، كما أن طبيعة العينة غير احتمالية النمطية وجهتنا إلى هذا النوع من المقابلة، حيث تعني تقنية المقابلة البؤرية " مجموعة من الأشخاص مجتمعين من أجل المشاركة حول موضوع محدد السيطرة أصعب من المقابلة الفردية أيضا التصرف غير موجه والمواضيع، حيث يجب على المنشط أن يضمن وجهة الكلام، من الواجب عليه أن يلعب دور منسق في ديناميكية المجموعة فمجموعة صغيرة من 6 إلى 10 يجتمعون من أجل نقاش مفتوح كمجموعة عائلية، بطالين، يجب أن يكون هناك نوعا من التجانس ليكون النقاش ممكنا (Berthier, 2016,p80) حيث اعتمدنا هذه التقنية بشكل مفتوح غير موجه لأجل إثارة النقاش بين أعوان التحكم وبالتالي سمحت لنا بدفعهم إلى الحديث بصراحة، كما استخدمنا في البداية العينة القصدية من طرف كل إطار، حيث كل إطار يعمل مع عون تحكم إذ تم إلغاء المقابلة البؤرية الأولى نظرا لاكتشاف الباحثة بأن هناك عوني تنفيذ في المجموعة التي قدمها الإطارات وهو ما يتنافى مع هدف البحث وكذا لا تجانس المجموعة، مما جعل الباحثة تحدد ثلاث مجموعات أخرى

حسب ما لاحظته من مجموعات تحكم خلال الدراسة الاستطلاعية وكذا اختيار قصدي لهذه المجموعات كان المعيار الأول الخبرة و الأقدمية، ثم اختيار من جميع الدوائر الثلاث في الورشات دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة النوعية المراقبة، كما صممنا دليل مقابلة بؤرية لأعوان التحكم حيث حاولنا مراعاة صياغة أسئلة تثير اهتمام المستجوبين بهدف الانخراط والتفاعل معهم.

3-7- تحليل المحتوى:

ترتبط عملية تحديد الفئات بأسلوب التجزئة وتحويل الكل إلى تقسيمات ذات خصائص ومواصفات تجسد عمليا المفاهيم النظرية والفرضيات والتساؤلات التي يثيرها البحث، ويتعين أن تكون الفئة مستقلة بحيث لا تحتوي أقل أو أكثر من المحتوى المحدد، وتباين فئات التحليل حسب طبيعة موضوع الدراسة، وقد أورد برلسون أن الفئات التي شاع استخدامها ماذا قيل، وكيف قيل (عزي، 2015، ص ص 50-51) وتتضمن عدة فئات: وهي فئة المرجع، فئة الاتجاه، فئة القيم، فئة الوسائل، فئة الهدف، فئة الموضوع وفئة الموضوع هي التي استعانت بها الباحثة، بناء على ما استفادت به من دراسة زينب شنوف وهي تحوي تحليل مضمون مقابلات المبحوثين- الإطارات والوصول إلى قدر أكبر من المعلومات التي من شأنها أن تفكك موضوع الدراسة، وهذا من خلال تقطيع المقابلات وتكون وحدة التقطيع هي الموضوع الذي يمثل جزء من المقابلة، ويكون بكمية داخلية إلى جانب تفسير الاجتماعي بالاجتماعي، أي ظاهرة اجتماعية بظاهرة اجتماعية أخرى، ومحاولة التأويل يبني على ما يملكه الباحث من تراكم رأسمال معرفي وثقافي وسوسيولوجي لتوظيفه من خلال تحليل البيانات وإعطاء المعطيات المتحصل عليها معنى (سبعون، 2012، ص ص 268-269).

4-7- الوثائق والسجلات:

من خلال هذه الدراسة استعانت الباحثة بمجموعة من الوثائق والسجلات التي تم الإطلاع عليها من خلال مصالح وفروع المؤسسة التي حاولنا من خلالها تدعيم المعطيات وتحليل البيانات الميدانية، حيث تم الإطلاع على بطاقة التقييم الموظفين، كيفية متابعة مسارات الوظيفية، إستراتيجية التكوين والتوظيف

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

بالمؤسسة، القائمة الاسمية للعمال التي لم يتم عرضها للأمانة البحثية، وثائق الدرجات المهنية، بالإضافة للهيكل التنظيمي التي تم الحصول عليها من دائرة المستخدمين والإدارة خلال فترة الاستطلاع وكذا مقابلات مع رئيس المصلحة، الإطلاع على وضعية الإنتاج بالقطعة للمؤسسة من فرع التسيير لسنة 2019، كذا الإطلاع على سجل الضمان الاجتماعي لمعرفة عدد حوادث العمل خلال فترة التحقيق، سجل العمال المتقاعدين لمعرفة عدد العمال الذين تم إحالتهم على التقاعد خلال عدة سنوات.

- الحصول على الاتفاقية الجماعية للمؤسسة (نحتفظ بنسخة منها)

- الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة (نحتفظ بنسخة منه)

- البروتوكول الاتفاقي بين مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة ونقابة المؤسسة الممثلة في الأمين العام لنقابة المؤسسة. المصلحة.

8- مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة:

شمل مجتمع البحث من عمال مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، حيث تحوي المؤسسة على 310 عامل منها 241 عامل دائم 69 عامل مؤقت موزعين على خمسة دوائر دائرة المستخدمين والإدارة، دائرة المحاسبة، دائرة التقنية، دائرة الإنتاج، دائرة مراقبة النوعية بالإضافة مدير المؤسسة وفرع التسيير، فرع المبيعات، فرع الأمن أما الفئات السوسيو مهنية فهم موزعون على الدوائر الثلاث، دائرة الإنتاج، الدائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية حيث بلغ عدد العمال لشهر أكتوبر 2020 كما يلي:

الجدول 1: يوضح عدد العمال بالمؤسسة

المؤقتون	الدائمون	
/	5	إطارات سامية
2	31	إطارات
13	50	أعوان تحكم

54	155	أعوان تنفيذ
69	241	310

المصدر: مصلحة المستخدمين بالوحدة

تضم المؤسسة 310 عامل لشهر أكتوبر 2020 .

وقع اختيارنا في استخراج عينة البحث على الدوائر التالية دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية تعتبر هذه الدوائر ثقل المؤسسة التي تتوزع عليها الفئات السوسيو مهنية فهي تساعدنا على فهم مختلف العمليات، باعتبار أن هذه الدوائر تقع في مركز العمليات الورشات وبالتالي فإن شبكة التفاعلات والعمليات ستظهر بشكل واضح نظرا لتوزيعها على شكل جماعات مهنية وطبيعة عملها على خطوط الإنتاج يجعلها في شبكة من العمليات، وهي ما تسعى إليه الدراسة من خلال منظومة الفعل التنظيمي التي تصورناها بأنها مجموعة العمليات الاجتماعية التي تدخل الفاعلين الفئات المهنية في شبكة من العلاقات المهنية التي تشكل تجربتها ومسارها المهني وبالتالي رصد تشكل هويتها.

غالبية الفئات المهنية متواجدون ضمن هذه الدوائر طبقا للإحصائيات فهي تظهر العلاقات بشكل واضح ويمكننا استخراج مختلف العمليات الاجتماعية والكشف عن مختلف العلاقات.

أما الفئات المهنية فقد أخذنا الإطارات وأعوان التحكم واستثنينا أعوان التنفيذ و العمال المؤقتين كونهم العمال المؤقتين لا تشملهم الترقيات والتدرج في المناصب المهنية، وكذا عمليات الحراك والانتقال المهنيين، كون المؤسسة تشغلهم بشكل مؤقت دون تسيير مساراتهم وهو ما يتنافى وأهدافنا البحثية، فيما يخص أعوان التنفيذ فهم في مناصب في المستويات التنفيذية مباشرة ليست لهم مشاركة كبيرة من حيث الأدوار القرارات ودرجة المسؤولية والمناصب المهنية كما أن المؤسسة نادرا ما تمنحهم ترقيات وتدرج في المناصب المهنية التي تؤمن لنا ثراء وتنوع تجربتهم في العمل، وبالتالي تم الاكتفاء فقط بالفئتين من الإطارات وأعوان التحكم الدائمون كما أخذنا بعين الاعتبار معيار الأقدمية، درجة المسؤولية في العمل لرصد مسار التشكل لدى الفئتين المهنيين.

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

لذلك تم اعتماد المسح لجميع الإطارات التقنيون المتواجدون على الدوائر وفروع الورشات حيث بلغ عددهم **21** إطار موزعون على دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية بما فيهم الإطارات السامية رؤساء هذه الدوائر، منهم **8** في الإنتاج، **4** في دائرة النوعية، **9** في دائرة التقنية تم اعتماد **20** إطار باعتبار إطار كان في عطلة مرضية من دائرة التقنية، أما عن الإطارات الساميين منهم رئيس دائرة المستخدمين والإدارة وهو مدير المؤسسة بالنيابة الذي لم نستطع مقابلته بسبب إصابته بالفيروس في فترة إجراءنا المقابلات مع الإطارات، أما رئيس دائرة المحاسبة فقد رفض أن يكون ضمن عينة الدراسة.

وبالتالي فقد بلغ عدد الإطارات **20** إطار، كم تم اعتماد ثلاث إطارات متواجدون على مستوى هيكل المؤسسة لوجودهم في مناصب عمل تبادلية بينهم بين مختلف الدوائر الثلاث كما تشكل مناصبهم مركز للعمليات الاجتماعية لها درجة من المسؤولية هم مسؤول فرع الأمن، مسؤول فرع المبيعات، مسؤول فرع الأجور، ليصبح العدد **23** إطار .

أما عن أعوان التحكم فقد تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية وبلغ عددهم **17** عون تحكم تم اختيارهم بعد شهر من الاستطلاع من مختلف الدوائر الدائرة التقنية، دائرة الإنتاج، دائرة مراقبة النوعية أخذنا فيهم درجة الخبرة، المسؤولية من حيث الإشراف على العمال المهام الأدوار، حيث كانت هذه العينة كافية لإثراء النقاش نظرا لخبرة المجموعات البورية وتنوع مناصبها ودرجاتها المهنية، إذ أن الشيء الذي يبرر حجم العينة الصغير من المقابلات يجب على الباحث وهو يحدد حجم عينته أن يأخذ بعين الاعتبار درجة الخبرة التي تتوفر عليها المستجوبون بخصوص الموضوع المدروس فكلما زادت خبرتهم بالموضوع إلا وتقلص عدد حجم العينة، وكلما كانت خبرتهم بالموضوع ضعيفة كلما كان الباحث ملزما بالرفع من عدد مستجوبيه، وتبعاً لهذه العوامل كلها دفع الخبراء على ضيق من الحالات الذين حددوا هذا الحجم في عدد يتراوح بين **6**، **12** مشددين على أن التشبع يتحقق في الحالة **12** على أكبر تقدير (فزة، أوحجيج، 2019، ص57).

و بالتالي أصبح عدد مفردات عينة الدراسة من الفئتين 40 مفردة، 23 إطار، 17 عون تحكم.

9- تقييم وخلاصة للنتائج العامة:

من خلال النتائج العامة توصلنا إلى حقيقة أن السياق الاجتماعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة- تتحرك فيه عدة منظومات فعل تراكمت عبر مدار سنوات لدى الفئات السوسيو مهنية فشكلت أنماط من الهويات في العمل:

هويات صلبة: ويظهر هذا الشكل من الهوية لدى أعوان التحكم وبعض الإطارات القدماء فرغم الظروف القاسية والضغوط المهنية يقاومون ولديهم حس جزئي بالمسؤولية ويستحضرون الوعي الجمعي ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالذات، ولديهم رغبة في الحفاظ على المصنع لأنهم يعتقدون أنه جزء لا يتجزء من كيانهم وتطغى على لغتهم المهنية أسلوب النحن، ويظهر هذا الشكل بنسبة أقل لدى الإطارات الجامعيون.

هويات طموحة: يظهر هذا النمط بدرجة كبيرة لدى بعض فئة الإطارات الذين يرغبون في تطوير قدراتهم ومعارفهم ويضطلعون إلى بناء مشاريع مهنية ويدركون دورهم كمنخبة مثقفة تستطيع تحسين وضعية المؤسسة، ويحملون تمثلات ايجابية بتطلعهم إلى تغيير نمط العلاقات السلطوية اتجاه الآخرين، كما أنهم يملكون مخيلة مهنية ايجابية أثرت على وعيهم بشكل عام، كما أنهم يعطون للعمل معناه الحقيقي، و يظهر هذا الشكل بدرجة أقل لدى فئة أعوان التحكم.

هويات تقليدية منطوية على ذاتها: وتظهر بنسب متقاربة لدى كل من الإطارات وأعوان التحكم لأنها تنسج بعض المعاني وهو ما يجعلها متمركزة على ذاتها، حيث تستخدم رأسمال علائقي أسسته على العلاقات الشخصية وأشكال التضامن التقليدي و القبلي وتمارس الإقصاء اتجاه الآخرين.

هويات استراتيجية عقلانية: ويظهر هذا الشكل لدى الإطارات بدرجة كبيرة ويشبه هذا النمط النموذج التفاوضي لسان سوليو حيث يستغل فيه الإطارات سلطة المناصب والمراكز الوظيفية للحصول على أهدافهم الشخصية ويبدو أنهم الأقل اندماجا نظرا لمحدودية ثقافتهم المهنية وضعف علاقتهم بالآخر ويتحدثون بلغة الأنا، ويظهر هذا الشكل بدرجة أقل نسبيا لدى أعوان التحكم الذين يحاولون احتكار المعارف التقنية.

هويات معزولة هشة: ويظهر هذا الشكل لدى الفئتين السوسيو مهنتين الإطارات وكذلك أعوان التحكم- وهي هويات أشبه بنموذج الانسحاب لسان سوليو حيث يتسم هذا الشكل بالرضوخ والتنازل للوضعية

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

المفروضة عليها وتظهر نوعا من القبول في سلوكها وتلجأ إلى استخدام الحياد في علاقتها مع الآخرين، مما يجعلها أقل اندماجا والتزاما وتتشبث بالدين لفهم وتفسير واقعها وتتخذ كمرجعية مهنية.

هويات مضطربة: ويظهر هذا الشكل تقريبا لدى فئة أعوان التحكم نتيجة الاضطرابات النفسية والعصبية وضغوط العمل المستمرة والظروف المزرية وهو ما يشعرهم بفقدان هوياتهم لأنهم أصبحوا مجرد أجساد بدون الشعور بهويتهم في العمل.

الخاتمة:

كشفت لنا نتائج التحقيق الميداني في مؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتنة- أن الحصول على العمل المأجور في الجزائر، يعتمد في الكثير من الأحيان على شبكة العلاقات والرأسمال الاجتماعي والعلاقات الشخصية " المعروفة الكتف " وهو ما يعكس صعوبة الحصول على المناصب، حيث اتضح أن مجموعة التحقوا بها عن طريق الاستفادة من مناصب آبائهم مما يعني أن المؤسسة مجال الدراسة لا زالت تعيد إنتاج توريث المناصب والمكانة الاجتماعية، وفضاء لتكوين أشكال التضامن القبلي الذي أثر على التضامن المهني وطبيعة العلاقات المهنية.

التمسنا من خلال الدراسة تغيير طفيف من حيث تمثلات بعض الفئات السوسيو مهنية الذين أصبحوا يحملون تمثلات ايجابية، و يدركون وضعية المؤسسة، ولديهم حس جزئي بالمسؤولية اتجاه المؤسسة لذلك وجدنا أنهم يملكون نوعا من الرغبة في الحفاظ على المصنع وإنجاز المشاريع المهنية، كما يضطلعون إلى تطوير قدراتهم ورغبتهم لتحسين وضعية الإنتاج، كما يملكون مخيلة مهنية ذات تمثلات ايجابية تسعى إلى تغيير نمط العلاقات السلطوية وتعطي للعمل مفهوم العقلانية، ويعود ذلك إلى بروز نمط ثقافي واجتماعي على مستوى التمثلات، تعكسه التغيرات والتحويلات الملحوظة التي مست منظومة التصور للنسق المجتمعي بأكمله.

وعليه يمكن القول أن الخلفية الاجتماعية والثقافية للمؤسسة الاقتصادية العمومية 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 نتيجة المرجعيات التاريخية والثقافية والاجتماعية.

لذلك كفي 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 وتقوم تتوافق والخصوصية السوسيوثقافية ولا تلغي كينونتها في عالم كوني.

وهذا يعيدنا إلى القول أن دور المؤسسة الصناعية العمومية 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 مهمشة ومعزولة نظرا لأنها لم تستطع خلق ثقافات ايجابية تضامنية بما يساهم في تكوين وبناء هويات فردية وجماعية مشتركة.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1. التايب، عائشة، (2011)، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. ط1. منظمة المرأة العربية. القاهرة.
2. دليو، فضيل، (1999)، أسس المنهجية في العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة.
3. سبعون، سعيد، (2012)، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية، ط2، القصبة، الجزائر.

الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة قارورات الغاز وحدة باتنة

BAG

4. عزي، عبد الرحمان،(2013)، منهجية الحتمية القيمية في الإعلام، الدار المتوسطة للنشر، تونس.
5. علوان، فوزية، زروحي، إسماعيل،(د،س) منهج التأويل في الفلسفة اليهودية موسى ابن ميمون نموذجاً، جامعة عباس لغرور خنشلة.
6. كلود دوبار، (2008)، *أزمة الهويات تفسير تحول*، ترجمة: رندة بعث، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت.

باللغة الفرنسية

1. Aktouf ,O, *Methologie Des Sciences Sociales. Et Approche Qualitative des*
2. Berthier ;N (2016) ;*Les Techniques D'enquête en Sciences Sociales. Méthodes et exercices Corrigés* ; Armand Colin. Paris.
3. Denise ; J ;(1991) ;*les Représentations Sociales* ; 2em Edition. Paris.
4. Organisation.
5. Paugam ;S ;(2012) ; *L'enquête Sociologique* ; 2 Edition ;Presses. Université de France.
6. Sainsaulieu ; R ;(2014) *L'identité. Au travail.les effets culturels de l'organisation*.4Edtion.
7. Sainsaulieu ;R;(1977) ; *Identité en Entreprise* .Paris.