



الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي

مقاربة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار" و "سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

الدكتورة : بدران دليلة

جامعة الاغواط

الملخص

شغلت العلاقة بين العمل والهوية المهنية حيزا هاما من اهتمام الباحثين في علم الاجتماع فالهوية المهنية في مجال العمل، تعد أكثر من كونه مجرد موضوع مكرر في المجال السوسيوولوجي خاصة في العقود الأخيرة المتميزة بعدم استقرار ظروف العمل، حيث تعتبر الهوية مطلبا أساسيا ونقطة تحول هامة نحو الاستقلالية الى ضمان نجاح الاندماج المهني والاجتماعي وتحقيق الذات الذي يرجع الى واسع إلى ديناميكية الافاق والتطلعات المهنية وعلاقة هذه الأخيرة بحجم الفرص وواقع سوق العمل وبما يتسم به من أزمة في الهياكل والنظم من حيث عدم ملاءمته لتطلعات العاملين الجدد، حيث نجد أن هذا الواقع يأخذ تبريراته لدى هذه الفئة للسعي إلى إعادة الإنتاج للوضع القائمة وأكثر من ذلك فيما تذهب إليه القابليات حول ضعف الدور والتشتت الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية** لهوية المهنية ، التنشئة الاجتماعية، التنشئة التنظيمية ،الكفاءة المهنية،، القيم لهوية المهنية ، التنشئة الاجتماعية، التنشئة التنظيمية ،الكفاءة المهنية،، القيم

La relation entre le travail et l'identité professionnelle a tant suscité l'intérêt des chercheurs en sociologie. L'identité professionnelle dans le milieu du travail et au sein des organisations ne constitue nullement un simple sujet récurrent dans le domaine sociologique, notamment durant les dernières décennies marquées par l'instabilité des conditions de travail et la manifestation de l'identité comme une exigence principale et un élément décisif pour garantir l'autonomie et la stabilité sociale. de soi dépend principalement de la dynamique d'attentes professionnelles dans sa relation avec le niveau des exigences en place et les conditions du marché du travail secoué par une crise qui a frappé ses infrastructures et institutions en matière de son incompatibilité avec les aspirations des nouveaux employés. Nous trouvons que cette réalité se justifie chez cette catégorie afin de garantir une intégration professionnelle et sociale tout en œuvrant à reproduire la situation actuelle, voire même ce que les possibilités de l'exclusion et de la soumission suggèrent.

## مقدمة

تجتمع مختلف الدراسات التي اتجهت إلى الإحاطة بموضوع الهوية والاندماج المهني على وجود **مجموعة من القضايا السيكلوجية والسوسولوجية والثقافية التي لها دور في صيرورة الحياة الاجتماعية** الذي تكمن عناصرها على امتداد التنشئة الاجتماعية التي ترتبط بمؤسسات متنوعة في وظائفها وأهدافها مع ما تتسم به من مظاهر التعقد والتناقض وانعكاساتها على الهوية المهنية في أبعادها الذاتية والمجتمعية.

فالرغم من التنشئة الاجتماعية من أهمية بالغة في تحديد الهوية، إلا أن الهوية الفردية والجماعية تتكيف و تتأثر بالنظم والانساق الاجتماعية، حيث يمثل فيها الاندماج لحظة حاسمة للانخراط في الوسط المهني باعتباره مرحلة انتقالية من التكوين إلى التشغيل من خلال رصد واقع العلاقات السوسيو مهنية التي يبنها الافراد العاملين في محيط عملهم على اعتبار انها من بين مكونات هويتهم المهنية والتي تساعدهم على الاندماج.

وهذا يقودنا إلى ادراك حقيقة اساسية ، أن عملية بناء الهوية المهنية تتوقف على مدى تفاعل الافراد العاملين مع الاوضاع و المواقف التي يعيشونها و المنتسبين إليها ومدى وعيهم و تمثلهم لها ، عن مدى مايسود بها من قيم وكذا قدرتها في تمكينهم من تحقيق ذواتهم و اشباع حاجياتهم وضبط سلوكياتهم من خلال اسلوب التسيير او التكوين والخبرات وأشكال استثمارها بهدف الاندماج .

وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال الطرح الفكري الذي يتبلور حول التساؤل التالي :

- فيما تتمثل تجليات اسقاط طروحات " كلود دوبار" و "سان سوليو في تحديد سيرورة الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية؟

اولا : مفهوم الهوية :

من أجل فهم الهوية كمفهوم سوسولوجي علينا الرجوع إلى ماجاء في كتابات علماء الاجتماع الفرنسيين وذلك مع ظهور المؤلف Sain Saulieu "سان سوليو" الذي يحمل عنوان "الهوية في العمل" حيث يشير من خلال ذلك أن الهوية هي تعريف الذات بالذات وتعريف بالذات من خلال الغير<sup>1</sup>

"la définition du soi par soi et la définition du soi par les autres"

ويرى أن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما: الأنا والتجربة التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين حيث تظهر مهمة الأنا حسب "سان سوليو" هي تحديدا القيام بعملية الجمع أو التوليف "syntese" والتجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على تواجد كشيخصية متجانسة بالنسبة له وللآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة<sup>2</sup>. يضيف "سان سوليو" إن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة، إنها ترتبط بوضعية اجتماعية وتاريخية معينة وتؤثر مجموعة من القوى الاجتماعية<sup>3</sup>.

و بتعبير "كلود دوبار" أحد المهتمين بقضية الهوية في مجال العمل، أن الهوية هي النتيجة للعديد من عمليات التنشئة الاجتماعية بحكم ان الهوية الإنسانية لا تعطي على مرة واحدة عند

ميلاد الفرد هي تبنى أثناء الطفولة ثم يتجدد بناؤها في كل مرة طيلة حياته لا يستطيع أبدا أن يبنها لوحده<sup>4</sup>. من خلال تعريف "كلود دوبار" لمصطلح الهوية أنها تلعب دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى الامر إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطا بالفئة والكفاءة المهنية بل تعدها ليصبح

1- Renaud Sain Saulieu, "L'identité au travail", Presses de La foundation national des Sciences politiques", P aris, 1977, p.68

2 - Ibid, p.71

3 - Op.cit, p..14

4- Claude Dubar , La Socialisation, Construction des identités Sociales et Professionnelles, "4eme édition , Armand Colin, Paris, 2000 , P.61

نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة ومشعبة بأساليب التنظيم الاجتماعي والقدرات الفردية ولذلك يشترط لتشكيل الهوية وجود الفرد وتفاعله مع جماعة وأدوارهم في المجال الاجتماعي.

## 2- التنشئة الاجتماعية سيرورة اجتماعية عند كلود دوبار: "Claude Dubar":

لقد كان اهتمام "كلود دوبار" بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية حيث يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية، ولهذا فقد أدرج في مؤلفه "التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية في العمل"، حيث تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية عملية غير منتهية والتي ليس بالإمكان أن تعرف بطريقة خطية وميكانيكية على نموذج الإنسان المستخرج من قالب واحد بعد الطفولة، ولعل تبرير "كلود دوبار" لمرحلي التنشئة الاجتماعية والتنظيمية هاتين أهم مصدرين لبناء الهوية المهنية والمصدرين الرئيسيين الذي يحتويان على كل ما هو فردي واجتماعي وهيكلية ومؤسسية، حيث يرى "ان الهوية ليست حسا أحادي البعد فالإنسان متعدد الأبعاد حيث يلتقي بمضامين متنوعة ومختلفة وبذلك يؤدي أدوارا متعددة التي تلبي حاجاته الأساسية في هويته.<sup>5</sup>

والتنشئة الاجتماعية عملية مستمرة لا متناهية في المسيرة الاجتماعية للأفراد، هوية الأفراد ليست جامدة والتنشئة الثانوية هي التنشئة التنظيمية التي تعمل على إكساب الأفراد المعرفة المتخصصة والأكثر دقة بحيث تتناسب مع توجهه في حياته الاجتماعية والمهنية التي تعمل على تهيئة الفرد إلى الولوج إلى عالم الشغل .

وفي هذا الصدد التنشئة الاجتماعية التي يتكلم عنها " Claude Dubar " هي التي يتم بموجبها يتم استدخال ثقافة مجتمع أو جماعة الغير التي ينتمي إليها الفرد، وهو ما نجده مع نحو مماثل تقريبا في بعض المؤسسات لكن بصفة عامة،

<sup>5</sup> - Claude Dubar, Charles Gardéa, Evolution de la promotion Sociale et dynamique des formes Indentitaires , Education Permanente n°163/1998-3,p.22

## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

يتعلق الأمر بالنسبة للعمال السابقين بتلقيين العمال الجدد الثقافة التي تضمن لهم معرفة القدرات اللازمة لإتمام مهامهم على أكمل وجه فالتنشئة الاجتماعية تشكل بناء لهويات اجتماعية وأخرى مهنية، ويرى من جهة أخرى " أن الهوية ليست نتيجة مستقرة ونهائية فقد تكون مؤقتة أو فردية واجتماعية "لأن تشكيل الهوية يرسم وضعيات اجتماعية لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين، غير أن هذا الانتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية"<sup>7</sup>.

وعليه مفهوم الهوية على أنها ذلك الإحساس الداخلي للفرد على أنه نفسه في الزمان وعلى أنه منسجم مع نفسه باستمرار مهما تعددت اختلفت المكانة الاجتماعية وعلى أنه معترف به بما هو عليه وفي السياق نفسه يبدأ "دوبار" بالتأكيد على أنه يمكن القول " بأن "دور كايم " من خلال أعماله المختلفة يرى بأن الهوية الاجتماعية تنتقل من جيل إلى جيل، من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الأطفال<sup>8</sup>، والهوية الاجتماعية تقترح وجود روابط قوية ما بين التماهي بالجماعة واكتساب قيمها، وبين مفهوم الذات، فالأفراد يسعون إلى الحفاظ عن الهوية جماعية وإيجابية ترفع من التقدير لذواتهم وتحقيقا لها، ومهما تعددت التأويلات والأفكار والآراء، إلا أن الهوية فعل اجتماعي ناشئ عن تصورات معينة، وليست وهما يتعلق بمجرد ذاتية الفاعلين الاجتماعيين، فتشكلها من جهة يتم داخل المجالات الاجتماعية التي تحدد موقع الفاعلين، وتوجه تصوراتهم وخياراتهم، ومن جهة أخرى تكسب حاملها فاعلية اجتماعية تترك آثارا حقيقية<sup>9</sup>.

## 3- الهوية المهنية من المنظور السوسولوجي: .

لقد شكل مفهوم الهوية محور اهتمام وتفكير العديد من الفلاسفة، فمبدأ الهوية إلى جانب مبدأ عدم التناقض، أي لا يمكن أن يكون الشيء ذاته، وفي نفس الوقت شيئا .

كانت بداية ظهور هذا المفهوم منذ سنوات الثمانينات بظهور بما يعرف بمشروع المؤسسة.

<sup>7</sup> - Claude Dubar, p.35

<sup>8</sup> -Claude Dubar, "**Forms Identitaire et Socialisation Professionnelles**," Revue, Francaises de Sociologie , Vol 33, Oct/ Dec N° 4, 1999, p .56.

<sup>9</sup>-Manuel Castells, Le Pouvoir de L'identité, Edition, Foyord, Paris, 1999, p 16.

"La Culture d'entreprise et Proget d'entreprise" ، حيث يعبر هذا المفهوم عن تصور عام على مستوى التنظيم و الهدف منه هو مشروع المؤسسة يحقق الاستجابة الى متطلبات بعض الاقسام او المصالح داخل التنظيم . وحسب منظور نظرية سوسولوجية المؤسسة، يعرفها Sain Saulieu " بأنها التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة، بحيث تمثل كل المعايير والقيم والعادات والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها .

وقد بين في كتابه "الهوية في العمل" بأنها نسق علاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل في العمل.<sup>10</sup>

إذ تعتبر الهوية المهنية ناتجا لصبورة تاريخية وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الافراد لتعطي لنا في نهاية الأمر خصوصيات مما يضمن استمراريتها، وهذا المجال تحكمه ديناميكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره وكما تشكل أيضا وعاء لعمليات الاندماج الاجتماعي والمهني.<sup>11</sup> وفي تعريف آخر "لسان سوليو" "بأنها الطريقة التي تحدد بها مختلف جماعات العمل والرؤساء والجماعات الأخرى وترتكز الهوية المهنية على تمثلات جماعية مميزة، قد تكون الهوية صبورة علائقية من استثمار الذات، وليتجسد هذا الاستثمار في العلاقات الدائمة في فضاء الهويات وجماعة الانتماء التي ينتمي إليها".<sup>1</sup>

### 3- الهوية المهنية من منظور النظرية السوسيو ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو"

وكما يرى "كلود دوبار" أن عناصر بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو مجال العمل ، حيث يركز على السمات الأساسية لهذه العملية "التنشئة الاجتماعية"، على وجود هياكل أو أشكال تنظيم التكوين المعرفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي، "وحسب "كلود دوبار" تنشأ الهويات

<sup>10</sup> - Renaud Sain Saulieu ,ibid,p.45.

<sup>11</sup> - إشكالية الملتقى الدولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، أيام 27-28-29 فيفري 2001، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، الجزائر.

<sup>1</sup>-Renaud Sain Saulieu,Op.cit.p. 33.

## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

المهنية من ممارسات وعلاقات اجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة ، إذ يرى دوبار " أنّ الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها اجتماعيا يستخدمها الأفراد للتميز عن بعضهم البعض في مجال العمل" <sup>2</sup> ، وهذا ما اكده " في كتابه "التنشئة الاجتماعية و تكوين الهويات المهنية" هي عملية تشريب و بناء لهوية معينة تعني تنمية روح الانتماء و بناء علاقة مع الاخر في العمل <sup>3</sup> .

من هذا المنطلق الفرد يواجه مسارين: أما المسار الأول فيخصص منح الهوية من طرف المؤسسات و الأشخاص المتفاعلين مع الفرد ، في حين أن المسار الثاني يتمثل في تقمص الهوية من طرف الأفراد أنفسهم ، المشكل الذي قد يظهر هو أن هذين المسارين لا يلتقيان و على هذا الأساس يقول "بأن مسار الهوية مركب و لا يمكن تحليله خارج نظام الفعل الذي يكون فيه الفرد جزءا لا يتجزأ منه و في هذا المنظور يكون بناء الهوية متغيرا ديناميكيا "نتيجة ثابتة و مؤقتة في الوقت نفسه فردية وجماعية، ذاتية و موضوعية متعلقة بالسيرة الذاتية و منهجية وهذه مسارات التنشئة المختلفة تشترك كلها في بناء الأفراد و تعريف المؤسسات.

وفي نفس السياق تعتبر المؤسسة في تصور " سان سوليو" "فضاءا لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤها على هوية مهنية حيث تُكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي ستعمل على هيكلية أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء " سان سوليو" ركز بدرجة أكثر على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني المشروع الفردي، الأنجاز المهني وهدف المؤسسة الاندماج الجماعي حيث يعتبر المشروع المهني و أشكال تحقيقه رهانا حقيقيا لوضعية الفرد في تنظيم العمل، كما يميز بين نوعين من استراتيجيات الهوية في المشروع الفرد والبحث عن الاستقرار بين الحياة في العمل و الحياة خارجه و استراتيجية المسار المهني و يشار إلى أن شرعية الفعل استنادا إلى غاية المؤسسة يخص أيضا الفعل الصادر عن المختصين في الخدمة العمومية. <sup>16</sup>

<sup>2</sup>- Claude Dubar, "**Formes identitaire et Socialisation Professionnelles**, opcit ,60.

<sup>3</sup>-Claude Dubar, La Socialisation ,Construction des identités Sociales et Professionnelles,ipid.,96.

<sup>16</sup>- Renaud Sain Saulieu , Sociologie de L'entreprise, Organization Culture et développement Edition press ,Sciences Politiques ,Daloz,1995,p12.



## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة إذا ما واجهت نفس الموقف تكون ردود أفعالهم مختلفة باختلاف هوياتهم ومرجعياتهم الثقافية من منطلق النظرية السوسولوجية والتي ترى ان عملية التنشئة الاجتماعية هي عملية ارساء قيم وتقاليد وعادات المجتمع من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة مثل الاسرة و المدرسة، فان النظرية السوسولوجية للمؤسسة لها نفس اتجاه المؤسسة و التي ترى بانها مكان ثان للتنشئة الاجتماعية الاولى فان المؤسسة تصبح مكان لغرس قيم العمل الجاد وتعزيز قيم اجتماعية التي تلقاها فتصبح المؤسسة مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة .<sup>17</sup>

ولقد ذهب " سان سوليو " من جهة الى التركيز على الظواهر المرتبطة بالهوية المهنية ، كما ركز على الهويات في العمل والتأثيرات الثقافية للمنظمة و اختلاف سلوكيات اعضاء المنظمة باختلاف ثقافتهم السوسيو مهنية ،وقد استنتج ان في المؤسسة الواحدة تتعايش الثقافات و تتداخل بقدر تعددها و اختلافها ، إن " سان سوليو " يبرز بكل وضوح أهمية سيرورة القيم الثقافية في إطار الضوابط الاجتماعية داخل المؤسسة ، هذا ما وضحه في فصله الأخير من كتاب "سوسولوجية المؤسسة "الفعل الثقافي للعمل المنظم.

## 4 - الخلفية السوسيو ثقافية للتنظيم :

بناء على هذه التمثلات أراد سان سوليو أن يوضح أن المؤسسة مثل المدرسة أو العائلة فهي تقوم بالتنشئة الاجتماعية للأفراد ، أي تجعلهم على علاقة مع متطلبات المؤسسة كما يرى أن ثقافة المؤسسة هي محصلة لثلاث عوامل رئيسية :  
-الثقافة السابقة للعامل و التي يمكن أن تكون مرتبطة بجنسه أو إنتمائية أو الخبرة المهنية التي يكون قد حصل عليها في مؤسسة أخرى .

-الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة و التي تتضمن الفئة الاجتماعية و كذا شكل تنظيم العمل .

-علاقات السلطة و التبعية التي تحكمه داخل المؤسسة وما يترتب عن ذلك من استراتيجيات سواء في علاقاته بالمؤسسة او بالآخرين.

<sup>17</sup> -محمد المهدي بن عيسى علم الاجتماع التنظيم، من سوسولوجية العمل إلى سوسولوجية المؤسسة، ص.238.

كما تعتبر مصدر مهم للمنظمة تستمد منه الحلول المناسبة لبعض المشاكل التي تواجهها والتي تكون قد نجحت في تطبيقها من قبل لمواجهة أزمات تعرضت لها، ولهذا تظهر الثقافة كشاهد على خبرة المنظمة ونجاحاتها السابقة، فإنها تعكس صدارة المنظمة داخليا خارجيا فهي تساهم بدرجة كبيرة في تحسين صورتها الخارجية وتعمل على تنمية علاقات الثقة مع مختلف شركائهم مما يجعلها تؤدي دور مؤسسة تربوية كالعائلة أو المدرسة.

إن حلول المشاكل بالنسبة للمؤسسة بطريقة معينة يشكل في الواقع بروز ثقافة المؤسسة وبالتالي فهي من يعطي للمؤسسة خصوصيتها وتميزها عن المؤسسات الأخرى وخصوصا فيما يتعلق بطرق تصرفها في الوضعيات العادية من حياة المؤسسة فهي "تعرف على أنها نتاج معقد لعملية بناء ثقافي لا يكتمل فهو يربط بين مجموعة فاعلين وعوامل جد متباينة دون أن تشكل أيا من الموجه الوحيد للنظام"<sup>18</sup>.

وهذا ما اتجه إليه علماء الاجتماع التنظيم "كمشال كروزي" حيث لا ينظرون للمؤسسة على أنها مجرد قواعد قانونية وهيئات داخلية ونماذج تسيرية<sup>19</sup>، بل مجال من العلاقات الاجتماعية التي تعزز الاستقرار الاجتماعي النظامي الذي تشجع ثقافة المنظمة على التنسيق والتعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة والالتزام. ويقصد من ذلك ان الهويات في مجال العمل تشكل نقطة التقاء بين قيم ثقافية في اطار عادات جماعية وتنظيمية واستراتيجية الفاعلين وبين هياكل المنظمة و العقلانية و حسب رونو"سان سوليو" اعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو اساس بناء الروابط الاجتماعية في مجال تنظيمي ، يجعل هاته الروابط قائمة و مستمرة عبر الثقافة.

هذه الخلاصة لا تختلف في شيء عن تلك التي شرحها وتوسع فيها كلود دوبار حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية، والتي ضمها سان سوليو في إطار بنية التنظيرية و الموضوعاتية، والذي حاول فيها الولوج إلى الوضعيات التي تكتنف السلطة و المرتبطة بالمعرفة المهنية و مراقبة المعلومات و تأثير شبكات الاتصال ، و التي تنتج عنها أربعة أنماط هوية

<sup>18</sup> - علي عبد الله، التحولات وثقافة المؤسسة، دراسة مقدمة للملتقى الدولي تحت عنوان الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة تحت عنوان الاقتصاد الجزائري، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير البلدية، الجزائر، 21-22 ماي، 2002، ص 12.

في العمل تشكل نماذج المعايير و القيم وتخص هذه النماذج فئات سوسيو مهنية مختلفة و تكون لها نتائج طبيعية على إمكانيات تجنيدهم في عملهم وتحضير إستراتيجيات الفعل .

#### 4- كلود دوبار وأزمة الهويات المهنية :

ان هذا المفهوم طاغ منذ ثلاثين عاما في مجال العمل والتشغيل والعلاقات المهنية في خطابات المجتمع الفرنسي ، مميّزا ثلاث معان لكلمة أزمة بتطبيقها على التشغيل الأكثر شيوعا ، وعلى العمل الأكثر تعقيدا. حيث ركز " Claude Dubar " على تطورات التشغيل وتحولات منظومة العمل داخل المجتمع الفرنسي في تحليله لمفهوم أزمة الهوية المهنية اذ يحاول " كلود دوبار " تسليط الضوء على أحد جوانب تشكيل الهوية المهنية في كتابة "أزمة الهويات المهنية" حيث يؤكد بأن يتقارب هذا المفهوم من ذاك الذي أطلق عليه " Renaud Sain Saulieu " "الهويات في العمل" والتي تحيل لديه الى نماذج ثقافية أو منطلق فاعلين في التنظيم في كتابة الهويات في العمل لكن يتميز عن مفهوم "سان سوليو" بمظهر عام من خلال الأشكال المستهدفة ليست علائقية وهويات الفاعلين في نظام نشاط هي عبارة عن أماط مسار أثناء حياة العمل والهويات المهنية كأدوات معترف بها اجتماعيا بالنسبة الى الفرد والجماعات في حق العمل و الوظيفية .<sup>20</sup>

في منتصف الستينات أدخلت فرنسا في هذه الفترة مبدأ العقلانية والحضرية من خلال سيرورة الحداثة التي الى تدمير الوظائف الزراعية التقليدية لتغذية الآلة الصناعية الكبيرة وهو الشيء الذي يؤكد "كلود دوبار" هو تأثير سيرورة الحداثة على الحياة الاجتماعية وانعكاساتها على ظروف الحياة في اطار تطورات الوظائف العاملين الفرنسيين ، الذي أدى الى ما سماها "كلود دوبار" بالعقلنة والتدمير الخلاق ، حيث يرى أن التحديث سيرورة خصخصة وتبني معايير وتنظيم مايقضي القدرة على الكيف والاندماج في أماكن العمل ولكن من منظور اقتصادي وهذا الحال ما أشار اليه فير بتعبير عقلانية ووسائل وغايات ( سيرورة عقلنة تاريخية ) ويرى أن سيرورة الحداثة أدت الى تدمير الوظائف الزراعية التقليدية لتغذية الآلة الصناعية الكبيرة في القرن 19 حيث كان سكان إنجلترا الزراعيون أول من سقطوا بطريقة فضة ومأساوية كانت تلك حقبة القوانين المتعلقة بالفقر التي لم تحل أبدا المسألة الاجتماعية لكن الأمر انتهى بها الى تسريع الهجرة الريفية وتوسع الصناعة

1- كلود دوبار، ترجمة رندة بعث، تفسير تحول أزمة الهويات ، ط1 ، المكتبة الشرقية ، لبنان، 2008 ، ص 174 .

وهذا كله في إطار التصور الحديث الذي أفرزته الدراسات التايلورية والفوردية الأولى التي تنسب الى "فريدريك تايلور والتي تعتمد في مضمونها على عقلنة التنظيم بهدف زيادة في مردودية الانتاج الصناعي .

وفي منتصف السبعينيات، بمفهوم وفي سنوات ( 1945-1975 ) وهي المرحلة التي تضاعف فيها سعر النفط عام 1973 بأربعة أضعاف وانخفاض مردودية رأس المال المستثمر ثم انتشار ظاهرة البطالة واتساع الهوة بين السكان القادرين على العمل وبين الوظائف المتوافرة بنصف مليون عامل في 1974 .

وفي فترة الثمانينات ( 1987-1989 ) وهي السنوات الثلاث التي ظهرت فيها أشكال جديدة للعمل وللوظائف مثل ما فعل "سيرج بوغام" والتي أسماها بالعرضية، و تحديده لمفهوم عرضية الوظيفية ( أنماط جديدة للعمل )، واعتبارا من سنوات الثمانينات أصبح يعطى الحق في مستوى التصنيف وآخر يتوافق مع مستوى الشهادة ويضمن لاحقا تقدما في الأجر مع الأقدمية، حيث أصبح هنالك انتقاء للعاملين المزدوجين بهذه الكفاءة المبنية على ثلاثة اعتبارات هي المعرفة والمهارة وحسن التصرف وكذا تميزت هذه المرحلة بمبدأ الكفاءة حيث أصبح العامل الأجير مسؤولا عن اكتساب كفاءته والحفاظ عليها ، بحيث لم تعد المؤسسة هي المسؤولة عن كفاءات العاملين بأجر لديها مما أدى الى انقسام بين سوق العمل والمجتمع الفرنسي منذ منتصف التسعينات ، وهذا ما أشار اليه " روبرتر كاستال "Hobart castel الذي أثار مسألة الأمن الوظيفي والتي تطرق اليها من منظر التنظيمات الاقتصادية والحماية الاجتماعية للعاملين بأجر كدخل أدنى للإندماج وغياب الروابط الاجتماعية .

في نهاية هذا المسار يشير " كلود دوبار" أنه لم تعد المدرسة والمؤسسة بتنسيقها معا هما اللذان تنتجان الكفاءات التي يصاحبها الأفراد للدخول في سوق العمل والحصول على دخل واكتساب الاعتراف بهم ، بل الأفراد أنفسهم مسؤولون عن كفاءتهم ، حيث تسمح لهم حصيلة لتنتقل تحولات العمل الى شكاوى جديدة وهي العمل كعلاقة خدمة .<sup>21</sup>

حيث يتعلق الأمر بتحويل الموظفين إلى مهندسين ، أي أنهم يزودون بالخدمات مستخدمين إرتبطو بهم بعلاقة ثقة يحاولون إشباع حاجياتهم على أفضل نحو .

أما المرحلة التي تميزت بأزمة الهويات " الفتوية المهنية " التي مست خاصة العمال الذين دخلوا المناجم و المصانع في الخمسينيات و الستينات ، حيث وجدوا أنفسهم عاطلين عن العمل و متقاعدن أو أنهم أو يمارسون أعمالا مؤقتة ، لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم أصبحو يعانون بقسوة من إختيار أعمالهم القلسم نتيجة أزمة صناعة الحديد و

<sup>21</sup> - نفس المرجع ، ص 189 .

## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية

التحول الكامل للعمل و تغيرات جذرية وأصبحوا غير قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم و أصبحوا يعانون بقسوة من انهيار أعمالهم القديمة نتيجة أزمة صناعة الحديد و التحول الكامل للعمل مما أدى إلى إغلاق المصانع و لحل هذه الأزمة الهوياتية استحال نقل المرء و معارفه و قيمة المهنية المعترف بها إلى أبنائهم .

لذلك يمكننا القول من خلال الباحثين " سان سوليو " و " فليب برونو " ومن خلال اقتراباتهم النظرية السابقة الذكر تسليط الضوء على اليات تشكيل الهوية المهنية في المؤسسة حيث يتضح ان هذه الاليات مرتبطة بجزء كبير بما ادلى به "كلود دوبار" في كتابه الموسوم ب "التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية"، "الا ان دوبار" في كتابه "أزمة الهويات" يشير الى مسالة اللأامن الوظيفي نتيجة أزمة الصناعة التي حلت بالمجتمع الفرنسي مما أدى الى عدم استقرارهم في وضعياتهم المهنية بين التحولات التي شهدتها تنظيم العمل التي فتحت المجال لظهور صيغ جديدة من العمل اللامستقر. ان تطور اللامن الوظيفي كان له تأثير واضح على العلاقات الاجتماعية الناتجة عن العمل والخاص نتيجة وجود وضعيات مهنية متنوعة من حيث صيغتها القانونية داخل المؤسسة الواحدة نتيجة للاستقرار الراجع لحدوث خلل في اندماج العاملين مهنيا ضف الى التغيرات وقلة الاعتراف التي تعرضه اليها منظومة العمل. التي تعكس بدورها مستوى الاندماج الاجتماعي.

وهذا ما توصل اليه "دوبار" في كتابه أزمة الهويات" حيث قام بتطوير نماذج نظرية مفسرا العلاقة بين التحولات التي شهدتها تنظيم العمل في المجتمعات الحديثة التي فتحت المجال لظهور صيغ من العمل اللامن وبين وضعيات مختلفة من التهميش والاقصاء الوظيفي ، لما له من انعكاسات على الجانب الاجتماعي تتمثل في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي لعدم توفيرها على قدر من الحماية و الامان المهني جعلت من العمل اللامن مرتبط بغموض المستقبل واللا استقرار الوظيفي ، و كما يرى كاستال قائلا: "في مجتمعنا هل من معنى للتفريق بين الإندماج الاجتماعي و المهني إذا علمنا أنّ الهوية المهنية و الدور الاقتصادي يؤسسان الاندماج الاجتماعي للفرد؟ إنّ جعل الدعم للإندماج الاجتماعي يصبح الإندماج حالة و ليس مجرد مسار.

## 4- الاندماج من منظور النظرية السوسولوجية للمؤسسة :

ومنه فإن الاتجاه السوسولوجي والمتمثل في علم اجتماع المؤسسة الذي تطور في فترات الثمانينات والذي حاول حل بعض المشاكل التي عجز عن تحليلها علم الاجتماع التنظيمات والتي صاحبت ازدهار الصناعة و ظهور مشاكل الاغتراب ومشاكل أزمة هويات العمال كما أشار إليها "دوبار" في كتابه "أزمة الهويات".

نجد فيليب برنو "Philippe Bernoux" هو الآخر أكد على آليات بناء وتشكيل الهوية المهنية والمتمثلة في النقاط التالية:

**التكوين:** من علامات التطور المهني إبداء الأشخاص لإرادة من أجل متابعة عمليات التكوين هو حدث نادر التكرار والسبب ان الهوية تبنى من أجل الذات لدى الأفراد دائما استنادا إلى التكوين التراكمي والممارسات الجماعية للعمل التي تجرّد العمل كليا من صفة الشخص تلغي وجود أي رغبة فردية في التطور المهني وأن تطوره مرتبط بتطوره.

"ويصبح التكوين عامل من عوامل بناءات المسارات المهنية للعمال وهذا ما أكده" كلود دوبار" بان المؤسسة التي تتشكل فيها الهويات المهنية نتيجة التقاء بين الافراد ونمط العمل تقترح فيه المؤسسة هويات افتراضية ثم تعرف بالهويات الفعلية الموجودة عندها، وهذا الالتقاء يفرض وجود انماط عمل وسياسات توظيف و تسيير المستخدمين ومسارات مهنية تظهر الى جانب التغيرات في الوظائف و العلاقات الخاصة بالتكوين<sup>22</sup>

الاعتراف بالانتماء: الكثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية ، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن نعترف أو نتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص على الاعتراف بالآخرين المجموعة فإن كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية.

ولقد أكد "الدكتور بن عيسى محمد المهدي" "أن المؤسسة هي مكان مستقل عن المحيط أو المجتمع المنتج للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية، هذه الضوابط هي التي تشكل نقطة ارتكاز في التحليل الاستراتيجي للفعل الاجتماعي عند "كروزيه" ولكن المؤسسة الاقتصادية أصبحت الآن مكان أين تنشأ وتتشكل فيه الهوية والثقافة والاتفاقات الاجتماعية التي لا يمكن أن تكون لو لم يكن هناك حد أدنى من الثقة المبنية على التصوير الجماعي والخيال المشترك<sup>23</sup>.

خامسا: تحولات منظومة العمل والهويات المهنية .

يعتبر العمل من الملفات الاقتصادية والاجتماعية المطروح موضوعها بحدّة الى جانب ظاهرة البطالة التي نجدها من بين المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها جل اقتصاديات العالم.

<sup>22</sup>- Claude Dubar, Charles Gardéa, Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes indentitaires , Education Permanente n°163/1998-3, p79.

<sup>23</sup> - محمد المهدي بن عيسى ، ثقافة المؤسسة :دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر ، 2004- 2005 ، ص- ص 232 ، 233 .

والجزائر ليست بمعزل عن ذلك فهي تعاني من هذه الظاهرة ، حيث وجدت نفسها مع غياب الممول في سياستها الاقتصادية تسعى إلى التكيف مع الوضع العالمي الجديد، حيث لا يتشكل اقتصاد دولة بمعزل عما يحدث من متغيرات عالمية<sup>24</sup>، فأخذت الدولة في تغيير منطقتها الاجتماعي والسياسي واستبدالها لمنطق جديد يقوم على العقلنة والفعالية الاقتصادية كان لزاما على الدولة إعادة صياغة نمط التسيير والتنظيم لمختلف آلياتها وأجهزتها الاقتصادية ومراجعة سياستها التنموية الهادفة تماشيا مع المعطيات والمتغيرات الجديدة، التي كان لها اثرها الواضح على زعزعت ملف التشغيل، لتفسح المجال لظهور أشكال جديدة للعمل كالعامل المؤقت والعمل الموسمي في القطاعين الخاص والعام عن طريق مختلف البرامج المكلفة بالتشغيل هذا ما ولد شكلا جديدا من أشكال علاقات العمل الغير متوافقة مهنيا، الأمر أصبح معقدا أكثر مع تفشي ظاهرة البطالة بين حملة الشهادات من خريجي الجامعات التي أصبحت حبيسة مجموعة من الظروف التي لم تسمح لها حتى بإيجاد فرصة للكشف عن طاقتها العملية والمساهمة في التنمية من خلال منصب عمل يعطيه من الألقاب ما يجد موقعه في سلم التدرج الاجتماعي ومشاركته في مختلف شبكات العلاقات الاجتماعية.

وفي هذا الصدد يمكن تناول مسألة "ازمة الهوية المهنية" في ظل التطورات الاقتصادية التي عرفتها الإدارة الجزائرية، وتميزت بالتذبذب في التسيير والإنتاج الأمر الذي عجل باندثارها وتفككها واصبح عمالها يعانون من **ازمة في هويتهم المهنية** ، وهذا ما انعكس سلبا على مجتمعنا .

تتحلى انعكاسات منظومة العمل بالشكل السلبي كعملية حتمية لعدم توافق وطلبة الجامعة باعتبارهم مورد هذا التعليم العالي وعماده يصبحون هم المستقبل الذي لا يمكن التلاعب به ليتحكم أصحاب القرار الاعتناء بهم كمادة خام في تحسين تكوينهم وضمن مكانة لهم في سوق العمل،<sup>25</sup> إن تشكيل **الهوية المهنية** أصبح ينظر إليها من أبعاد عديدة على

<sup>24</sup> احمين سفير، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل بالجزائر، بدون سنة. ص 123.

<sup>1</sup> - منى عتيق، الملتقى الوطني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، أيام 24-25 فيفري 2015، جامعة ورقلة.

أنها هي الأكثر فائدة وقيمة يمكن أن تتأتى من التعليم الجامعي<sup>26</sup>، وهنا يمكن استجابة أن كل هذه المتغيرات تتيح في نفسية الطالب قبل التخرج قيم تساعدهم على التحصيل العلمي الجيد مما انعكس على مواقفهم واتجاهاتهم نحو تحديد طموحاتهم وتمثلاتهم لذواتهم للمهنة، في هذا الصدد يشير هيرمان "M. Heberman" أن تأثير الهوية الشخصية على الهوية المهنية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لدوره ومركزه الاجتماعي لذلك.<sup>27</sup>

في نفس السياق جاءت المعطيات الميدانية مؤكدة من خلال الفئتين في كل التخصصات على انعكاسات العملية التكوينية بكل مكوناتها داخل المؤسسة الاقتصادية محل توظيفهم مما يفسر فعلاً أن الجامعة تعاني " أزمة هوية" وكما عرفها "كلود دوبار" بمجموع اضطرابات في علاقات مستقرة نسبياً بين عناصر الهيكل النشاط، الإنتاج، الاستهلاك، الاستثمار، النتائج.<sup>28</sup>

حيث هذا وما أشار إليه "رونالدو سان سوليو"، حيث يعرف هوية الذات على أنها مجموعة من التمثيلات الذهنية التي تسمح للأفراد بإيجاد تناسق وتواصل بين تجاربهم في الحاضر وتجاربهم في الماضي، لهذا أصبح من اللازم أن نحلل الأفراد العاملين بالمؤسسة ومجموع المعطيات المتصلة بوضعيتهم في العمل ولا سيما متطلبات ونوع العمل والموقع ضمن التنظيم وكل هذا من أجل التوصل إلى فهم جيد لهوية خريجي الجامعات على العموم، حيث يعيشون ضمن وضعية مهنية يصاحبها خوف من المستقبل المجهول نظراً لعدم مراعاة عدة جوانب مهمة تمس خريج الجامعة ولمختلف الوضعيات التي يعيشها بعد تخرجه.

<sup>2</sup>- مساندر ميريدين: النجاح في التعليم الجامعي، ترجمة وليم عبدة عبد الرحمن الأحمر، دار ذات السلاسل، الكويت 2006، ص 112.

<sup>27</sup>- EL.Hoyek , Repération identitaires et rapport a la Formation continue – cas des enseignants de français de liban –thèse de doctorat en sciences de education université Charles de Gaulle – lilies 3,septembre ,2004.

كلود دوبار، أزمة الهويات، ص 26.



إلا أن عالم الشغل يفرض عليهم إستراتيجية معينة للقيام بدورهم في المؤسسة الاقتصادية" و لا ينظر للمؤسسة على أنها وحدة اقتصادية نجاعتها تتوقف على مدى قدرتها على تقسيم العمل و توزيع المهام الجزئية على أفرادها بل و مدى قدرتها بأن تكون ناتجة للهوية المهنية<sup>29</sup>.

ومن الملاحظ ان هناك نسبة كبيرة لا يشعرون بالارتياح نتيجة عدم تسوية المشاكل بالمؤسسة والمقدرة بنسبة 42% وبهذا فالمؤسسة لا توفر ذلك المناخ وهذا ما يعكس درجة الانتماء التنظيمي غير المرغوب فيه من قبل الباحثين، كعامل من عوامل عدم الاندماج في فريق العمل، ومن الملاحظ ايضا أن نسبة 62.5% من مجموع الباحثين الذين أقرروا ان تصورهم لمستقبلهم المهني على أنه مجهول ترجمه معاناتهم من عدم تحقيق أهدافهم من خلال مهامهم وهي عدم توفير الحماية الاجتماعية الكافية وغموض المستقبل نتيجة الشعور بالتهميش حيث يتخلى عن هويته ويبحث عن هوية أخرى تحقق له موارد ومكاسب أفضل في مؤسسات أخرى و من الملاحظ ايضا أنها لم تحقق تطورا خلال مسارها المهني لعدم اختيار هذه الفئة مناصب عملها فإنها تغترب للوهلة الأولى كسبب لعدم اندماجها مهنيا، وهذا ما أشار إليه "إريك إريكسون" إلى أن حل مشكلة الهوية الذاتية تتعلق بحل مشكلة هوية الدور<sup>30</sup>.

أن هناك فوارق مهنية سجلت تأثيرا في نيل بعض الحوافز والامتيازات كالترقية، التكوين زيادة العلاوات في نفس الوقت لم يحققوا طموحاتهم خلال فترة العمل بالمؤسسة لأن العقود المحددة المدة والمقرونة بوتيرة أشغال المشاريع تسمح للمؤسسة بتسيير مواردها، حيث يمكن فسخ العقد أو إنهاء مدة العقد دون تجديده في حالة خاصة تعكس أسلوب المسؤولين والتي حددت مؤخرا بمدة شهر واحد فقط بعدما كانت تحدد لمدة سنة كاملة وكانت "مقاربة" كلود دوبار" في الإطار فعالة في مختلف الجوانب المتعلقة بالعمال حيث أدرك أن متطلبات العامل بشأن محيط عمله وأحاسيس الرضا أو عدمه في تأدية مهامه ولا يمكن تحليلها إلا إذا أخذت بعين الاعتبار تجاربه الماضية في إطار التنشئة الاجتماعية والحاضرة في إطار التنشئة

<sup>1</sup>-Claude Dubar, La Socialisation ,Construction des identités Sociales et Professionnelles, Opcit,p61.

<sup>30</sup>- Erik Erikson, Adolescence et Crise la Quête de L'identité, tard, par Joseph Nass, et Claude Louis, ed, Flammarion, 1972 , p .66

## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "كلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

المهنية هي أنماط مسار أثناء حياة العمل والهويات المهنية أدوات معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم البعض في حق العمل والوظيفة.<sup>31</sup>

ان أكثر انعكاسات اللامن الوظيفي تتمثل في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي حيث لم تستفد هذه الفئة و نتيجة ظروف وقعت دون تحقيق نظام تكويني ناجح كاحتكار بعض الفئات لعملية التكوين وإقصاء البعض منها ذوي الخبرة، مما أدى إلى حدوث "إقصاء هوياتي"<sup>32</sup> يكون في الشكل أو التسمية من خلال إضافة أو حذف وظائف واستبدالها بوظائف أخرى يتم فيها دمج المهام والاعمال، وكل ما يخص الشؤون الإدارية من تكوين ترقية، وحواضر، وهذا ما أشار إليه كلود دوبار Calude Dubar يقول في هذا الصدد "على أن التكوينات المهنية فضاءا للتنشئة المهنية وبناء هوية بصفة مسبقة فهو فرصة لتطبيق المهارات المكتسبة وكيفية التأقلم مع الوسط المهني.

حيث يلخص "سان سوليو" إلى القول "بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة في وضعية اجتماعية محددة، خاصة في التنظيمات ومنها تنظيمات العمل يؤدي إلى عجز الأفراد على فرض ما يميزهم عن الآخرين، وهذا العجز معناه الموت الرمزي وهو في الحقيقة عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية وهذه الحالة هي التي يمكن تسميتها بفقدان الهوية.<sup>33</sup>

إن هذا الأسلوب في التمييز قد يجعل من الصعب الاندماج في المؤسسة ويقحم هؤلاء الباحثين للدخول في صراع، في هذا الصدد يشير "آلان توران" أن خطوط بروز هوية الفاعل الاجتماعي تزداد من خلال بداية وعيه بخطر فقدانها، إذ يتحتم عليه ذلك التحول في صراع ومواجهة ومنافسة الفاعلين وذلك للتأكيد على الذات الاجتماعية".<sup>34</sup>

وبالتالي عندما يمارس في المؤسسة أسلوب التسيير وفقا للنظام معين بإستثناء المقاييس الموضوعية يمكن أن يدخل الكثير في صراع للاستحواذ على أكبر قدر من الحظوظ في الامتيازات والسلطة، الأمر الذي أدى إلى خلق العديد من الصعوبات

<sup>31</sup> - كلود دوبار، ازمة الهويات، مرجع سابق، ص63.

<sup>32</sup> المرجع السابق، ص70

<sup>33</sup> -sain sauliau, Ibid, p .211

<sup>34</sup> -Alain Touraine, pour la sociologie ,Seiul, paris,1974,P.132.

## الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي مقارنة سوسيو

## ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور ازمة الهوية

والعقبات في إثبات الذات المهنية وتطوير الهوية ليخلق هذه الحالة من فقدان الدور والتشتت الوظيفي وإحساس بفقدان الهوية المهنية، ولهذا المؤسسة التي تهدف إلى استقطاب أنجع ليد العاملة مطالبة بالاهتمام بمراحل الانتقاء والتوظيف عموما، لأن هذه الموارد البشرية والكفاءات الفردية كأصول استراتيجية تحقق التميز التنافسي، ولقد أكد "سان سوليو" من جهة على التركيز على الهويات في العمل والتأثيرات الثقافية للمنظمة واختلاف سلوكيات أعضاء المنظمة باختلاف ثقافتهم السوسيو مهنية، وقد استنتج أن في المؤسسة الواحدة تتعايش الثقافات وتتداخل بقدر تعددها واختلافها وفي نظره المؤسسة الاقتصادية بهذا المعنى هي مجال اطار للتفاعل و الفعل الاجتماعي بتجاوز الضوابط و القواعد القانونية الرسمية، بل يتحكم فيه اطر مرجعية اخرى غير رسمية نابعة عن الخصوصية السوسيوولوجية و الثقافية لتشكيل الاجتماعي القائم

## خلاصة

إن مشكل الاندماج المهني مشكل صار يطرح نفسه بالحاح على الباحثين مما يستدعي ضرورة الاهتمام بمسألة تشكيل الهوية المهنية، بشكل لا ينفصل عن تأثير المتغيرات الأخرى انطلاقا من المسار التعليمي وصولا إلى واقع نظم المؤسسات وأسلوب استثمارها لهذه المخرجات "كون هذه الفئة تتفاعل مع عدة وضعيات تتغير وتتكيف مع الظروف. إن مفهوم الهوية المهنية و الاندماج المقترح من طرف الباحثين يمكنه أن يلخص لنا مجموعة الحجج التي بني عليها هذا المقال "أته مسار مبني اجتماعيا و يضم في طياته فاعلين اجتماعيين و هياكل مؤسسية و توجهات مبنية على منطق عمل معيّن ومؤهلّات علمية وأسلوب تسيير وأنه يعتمد على استراتيجيات الفاعلين الذين يرتبطون هم أيضا بمسارات لتجارب خاصة .

بحيث في هذا السياق نجد نوعا من الاختزالية الجذرية، وأنه قد تؤدي إلى " فقدان الهوية" أين يثبت وجود ضعف الذات وبموجب هذه الحركة تتخذ المعاناة المهنية موقعها كنتيجة ومشكلة تكمن في الذات المهنية إذ لا بد التركيز على الاهتمام بالذات لان استمرارها يعتمد أساسا على نجاحها وتوافقها مع قيمها وأهدافها وخاصة في هذا العصر الذي تطلعت فيه الخدمات والنشاطات وتعقد أعمالها خاصة في ظل الظروف والتحويلات الراهنة.

وما يدعم كلامنا السابق "كلود دوبار في" كتابه يتناول فيه مسألة التنشئة الاجتماعية وبناء الهوية المهنية والاجتماعية في ظل التحولات التكنولوجية والتنظيمية الراهنة، التي استقى تحليله فيها من تحقيقات ميدانية في مؤسسات شهدت تحولات جذرية حيث رفض "دوبار" التي تجعل من بناء الهويات عملية نفسية بحتة تنجم فقط على الفرد أو عن التلقين الإجباري للمبادئ والقيم، ورأى ضرورة تصور الهوية على أنها نتيجة لعملية انتماء وعطاء مزدوجة هوية من أجل الذات وأخرى من أجل الغير "pour l'autres l'identitié su soi par les autres" موضحا ذلك بأن التنشئة الاجتماعية تشكل بناء الهويات الاجتماعية وأخرى مهني.

مما سبق نستخلص ان الهوية المهنية تشمل مصدرا هاما لدعم الافراد استقرارهم، غير ان السياق الاجتماعي الجديد في المجتمعات المعاصرة اصبح مرتبط بتحويلات منظومة العمل تستهدف السوق العمل العالمي جعلت من الاندماج أكثر صعوبة مما يستدعي التفرقة بين الاندماج و اللامن الوظيفي الذي تفرضه المتغيرات الاقتصادية تجلت اثارها في ظهور مشكلات الاندماج المهني في اطار عولمة التسيير التي تبنتها منظومة العمل في القطاعين العام والخاص على سواء.

#### -قائمة المراجع بالعربية :

- <sup>1</sup> - احمين سفير، التحويلات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، م نظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل بالجزائر، بدون سنة. ص 123.
- <sup>2</sup> - إشكالية الملتقى الدولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحويلات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ، أيام 27-28-29 فيفري 2001، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، الجزائر
- <sup>3</sup> - علي عبد الله، التحويلات وثقافة المؤسسة ، دراسة مقدمة للملتقى الدولي تحت عنوان الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة تحت عنوان الاقتصاد الجزائري، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير البلدية، الجزائر، 21-22 ماي، 2002، ص 12.
- <sup>4</sup> - منى عتيق، الملتقى الوطني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، أيام 24-25 فيفري 2015، جامعة ورقلة.
- <sup>5</sup> - مساندر ميريدين: النجاح في التعليم الجامعي، ترجمة وليم عبيدة عبد الرحمن الأحمر ، دار ذات السلاسل، الكويت 2006، ص 112.

<sup>6</sup> - محمد المهدي بن عيسى ، ثقافة المؤسسة : دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر ، 2004 - 2005 ، ص - ص 232 ، 233 .

<sup>7</sup> - كلود دوبار، ترجمة رندة بعث، تفسير تحول ازمة الهويات ، ط1 ، المكتبة الشرقية ، لبنان، 2008 ، ص 174 .

#### قائمة المراجع بالفرنسية :

1-Claude Dubar , La Socialisation ,Construction des identités Sociales et Professionnelles,"4eme édition ,Armand Colin,Paris, 2000 ,P.61

2-EL.Hoyek , Repéparation identitaires et rapport a la Formation continue – cas des enseignants de français de liban –thèse de doctorat en sciences de education université Charles de Gaulle – lilies 3,septembre ,2004.

3-Erik Erikson, Adolescence et Crise la Quête de L'identite, tard, par Joseph Nass, et Claude Louis, ed, Flammarion, 1972 , p .66

4-Renaud Sain Saulieu, "L'identité au travail ,Presses de La fondation nationale des Sciences politiques" ,P aris,1977,p.68

5-Manuel Castells, Le Pouvoir de L'identité, Edition, Foyord, Paris, 1999, p 16.

#### - LES REVUES :

1- Claude Dubar,Charles Gardéa,Evolution de la promotion Sociale et dynamique des formes Indentaires , Education Permanente n°163/1998-3,p.22

<sup>2</sup>-Claude Dubar, "Forms Identitaire et Socialisation Professionnelles," Revue, Francaises de Sociologie , Vol 33, Oc-t/ Dec N° 4, 1999, p .56.