

الاعتراف ودوره في تمكين الهوية التنظيمية في المؤسسة

Recognition and its role in strengthening the organizational identity in the institution

الطبيب حميدي¹ * ، عبد الرزاق عريف²

¹ جودة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة hamidi.tayeb@univ-ouargla.dz

² جودة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة arifchihab@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2022/11/02؛ تاريخ القبول: 2023/02/20؛ تاريخ النشر: 2023/05/17

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أهم الأبعاد والمتطلبات التي تسهم في بناء وتقوية الهوية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، باعتبار الأخيرة فضاء اجتماعيا ثقافيا، للأفراد الفاعلين، تتم فيه عمليات وعلاقات اجتماعية ثقافية، والتي بوصفها علاقات بين ذوات تبحث عن الاعتراف المتبادل، الذي يعمل على وضع حد للصراعات التنظيمية القائمة على الظلم والسيطرة والهيمنة، ومن ثم تحقق هذه الذوات وجودها وتبني نسيجها اجتماعيا تنظيميا أكثر تماسكا وانسجاما. من هذا المنطلق جاءت هذه الورقة البحثية كمحاولة لإسقاط إحدى المقاربات السوسولوجية المعاصرة (النظرية النقدية الجديدة)، التي تثير مسألة الاعتراف أو بالأحرى الاعتراف المتبادل، وكيف يُكسب هذا الاعتراف وعي الفرد بذاته؟، أي أن تشكل الهوية الذاتية للأفراد في المجتمع مرهون بشكل من أشكال الاعتراف، والاسقاط في هذا المقام سيكون بين الاعتراف والهوية التنظيمية، وبكيفية تمتينها داخل المؤسسة، وعليه تتمحور إشكالية هذه الورقة البحثية حول التساؤل التالي: ما هو دور الاعتراف بين الفاعلين في تمكين الهوية التنظيمية في المؤسسة؟

الكلمات المفتاحية: الاعتراف - الهوية التنظيمية - تمكين الهوية التنظيمية.

Summary: This study aims to identify the most important dimensions and requirements that contribute to building and strengthening the organizational identity in the Algerian institution, as the latter is a social and cultural space for active individuals in which social and cultural processes and relations take place, which as relationships between persons looking for mutual recognition, which works To put an end to the organizational conflicts based on injustice, domination and domination, and then these selves achieve their existence and build a more coherent and harmonious organizational social fabric. From this point of view, this research paper came as an attempt to drop one of the contemporary sociological approaches (new monetary theory) that raise the issue of recognition, or rather mutual recognition, How does this recognition gain the individual's self-awareness? That is, the formation of the self-identity of individuals in society is contingent on some form of recognition, and the projection in this respect will be between recognition and organizational identity, and how it is strengthened it within the institution. Accordingly, the problematic of this research paper revolves around the following question: What is the role of recognition among the actors in strengthening the organizational identity in the institution

Keywords: recognition - organizational identity - strengthening organizational identity

I- تمهيد :

يعد موضوع الهوية التنظيمية من المواضيع المعاصرة والمهمة في المجال المؤسساتي لما له من ابعاد متعددة، سوى على المستوى التنظيمي أو الإداري أو الثقافي أو الريادي وغيرها من الابعاد، إن المؤسسة بهذا التصور تعتبر من أهم أماكن التنشئة الاجتماعية، مثلها مثل الأسرة والمدرسة وغيرها من دور التنشئة، تتشكل من روابط اجتماعية ناتجة عن التفاعل، بهذا المنظور هي عبارة على كيان اجتماعي محدد المعالم له من الخصائص والسمات ما يميزه عن غيره من الكيانات المشابهة له، من شخصيته التي يتم ادراكها من خلال القيم المنتشرة والتي تظهر في الممارسات والاتصالات والمعاملات الداخلية والخارجية مع المؤسسات الأخرى، وهذا ما يطلق عليه علماء الاجتماع المؤسسة بالهوية التنظيمية.

إن ما يحدث من تفاعل وتعاون وصراع بين الافراد الفاعلين ومع الادارة في المؤسسة حول المواقف المتعددة، وتفاعلهم حول هذه القضايا من خلال النقاش والحوار والتفاوض حول المسائل التنظيمية، يدخل في إطار رحلة البحث والمطالبة بالحقوق، فالعلاقات الاجتماعية في المجتمع ككل أو المجتمعات المصغرة كمجتمع المؤسسة هي علاقات بين ذوات تبحث عن الاعتراف المتبادل، وذلك للأهمية البالغة التي يلعبها هذا المفهوم في شبكة العلاقات في المؤسسة، ومواجهة الاشكالات التنظيمية، وفي تحديد مواقف واتجاهات الفاعلين في المؤسسة حول القضايا والمسائل التنظيمية، بهذا أصبح لزاما أن تبنى التجربة الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية انطلاقا من أشكال الاعتراف التداوي، حتى تحقق هذه الذوات وجودها داخل هذا النسيج التنظيمي.

إن أحد السياسات الحديثة التي تعتمدها المؤسسات اليوم، هي اعتماد تمتين الهوية التنظيمية، التي تعتبر من السمات ذات الأهمية القصوى في إظهار مكانة وقيمة المؤسسة وتماسكها، وللقيام بهذه العملية فإن المؤسسة تعتمد العديد من الإجراءات والأساليب سواء المادية منها أو المعنوية، ومن أهمها وأبسطها تقريبا هو مبدأ الاعتراف، والذي هو عبارة على مجموعة ممارسات سواء كانت معنوية أو مادية تعمل في معظمها على إزاحة أشكال مختلفة من الغموض والإبهام - التي تسبب عادة في خلق الإشكالات المختلفة - وبالتالي تعمل هذه الممارسات سابقة الذكر (اشكال الاعتراف)، على تشكيل نوع من التوجهات والآراء ووجهات النظر المتماثلة والمتشابهة في المؤسسة، ولهذا بات من الضروري على المؤسسة أن تجعل الاعتراف من أهم الركائز الأساسية ضمن ثقافتها التنظيمية، واعتباره - الاعتراف - كممارسة يومية روتينية، ومن هذا الطرح والمنطلق يمكننا أن نطرح التساؤل التالي: ما هو دور الاعتراف في تمتين الهوية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية؟

وللإجابة على هذا التساؤل اعتمدنا خطة البحث التالية:

المبحث الاول: تناولنا فيه مفهوم الاعتراف، وأهم الاشكال التي طرحها أكسيل هونيث لهذا المفهوم، ومن ثم أهمية هذا المفهوم.

المبحث الثاني: تطرقنا فيه الى كل من مفهوم الهوية التنظيمية، وأنواع الهوية التنظيمية والى أهمية هذا المفهوم.

المبحث الثالث: بيّنا فيه مساهمة الاعتراف في تمتين الهوية التنظيمية، وأهم الممارسات التي تقر بالاعتراف.

خاتمة

II المبحث الاول: الاعتراف

1- مفهوم الاعتراف:

يعتبر مفهوم الاعتراف، مفهوم قديم التداول نسبياً، فلقد تواجد هذا المفهوم في أعمال كل من هيجل وجورج هيربرت ميد والتون مايو وفي هرم ماسلو للحاجات وغيرهم من العلماء والباحثين، فكل انسان بحاجة الى الاعتراف والتقدير والاحترام من طرف الآخر مقابل ما قدمه أو يقدمه أو قام به من عمل، مما يزيد من شعوره بالانتماء الى المجموعة أو المجتمع الذي ينتمي اليه، وينمي عنده روح الجماعة. فمسألة الاعتراف تتعلق بشكل كبير بمسألة التواصل، فعندما تبنى العلاقات والممارسات في المؤسسة على التواصل والاعتراف تتضافر الجهود وتلتحم الجماعة وتتقارب التوجهات والآراء، وبهذا فالتواصل الفعال بدوره يؤسس لممارسات أخرى أكثر أخلاقية مثل الاعتراف المتبادل، والذي هو كذلك يعتبر ممارسة إيجابية يتداولها الأفراد الفاعلين في المؤسسة، مما يسمح لهم بمعرفة مكانتهم ويرفع من معنوياتهم، ويساعد على بناء بيئة عمل داعمة وجاذبة تعمل على تمتين علاقاتهم وهويتهم التنظيمية.

"الاعتراف بمعنى الموافقة والقبول... بما هو قبول بمعنى الخضوع لحقيقة ما، ويعني كذلك الخضوع والطاعة... وبأي الاعتراف بمعنى الامتنان والشكر... ويشير الى التعرف والاقرار والاعلان والتصريح" (بغورة، 2012، ص 23).

حسب أكسل هونيت تعتبر علاقة الطفل بأمه اولى مستويات الاعتراف المتبادل، وذلك لان الصورة الاولى لذلك تتم عن طريق التفاعل الاولي القائم بين الام وابنها، بحيث ان الام، حسب وينيكوت هي التي تقوم بتلبية حاجاته البيولوجية والعاطفية ثم تتسع دائرة علاقات الطفل الاجتماعية لتشمل الافراد الاخرين. (بومنيير، 2010، ص 109). فمدلول الاعتراف هنا له عدة معاني مختلفة شيئاً ما: بمعنى الإفصاح، والإقرار، العرفان الذي يدل على الامتنان، وكذلك التشارك والشكر والاعتراف بالجميل، والموافقة على الشيء وعدم التردد، والإذعان والخضوع والقبول... وهكذا، ومن خلال هذا الشعور يتشكل الاعتراف، وربما المثال على ذلك واضح في علاقة الطفل بأمه وتلبيتها لكل متطلباته وحاجاته البيولوجية من أكل وشرب وقضاء حاجاته، والعاطفية فيها تغمره بالحنان والدفء والاستقرار الروحي والعاطفي منذ اللبنة الاولى، منذ ظهوره أول يوم في حياته وهذا هو التداوت الأولى في مسيرة حياة الفرد.

"الاعتراف هو قبل كل شيء اعتراف متبادل بين ذاتين ووعيين، أو هو بالأحرى تعارف يتجاوز المعرفة البسيطة حول الشرط الإنساني للآخر". (بو عبد الله، 2017، ص 4)، والاعتراف في اللغة العربية عرفه ابن منظور في لسان العرب بأنه معرفة وتحديد لهوية الشيء، وأنه عبارة على عملية تبادلية تلزم التشارك والتفاعل مع الذوات، وأنه الضمير المعبر عن الأنا يعبر عن الذات بصفة عامة... وهو مشتق - الاعتراف - من الفعل اعترف يعترف اعترافاً... ونقول اعترف إلي اخبرني باسمه وشأنه واعترف بذنبه أقر على نفسه، مثلاً الاعتراف بالجميل والامتنان. (الهاشمي، 2021، ص 387)، ويفيد معجم: لسان العرب لابن منظور أن الاعتراف يعني المعرفة والعلم، كما يحيل إلى الفعل "عرف"، ومنه اشتق الفعل اعترف... وقد يفيد البحث وذلك في قوله: "تعرفت ما عند فولان"... ويعني كذلك "تعارف القوم"، أي عرف بعضهم بعضاً... (بغورة، 2012، ص 26). نجد هنا بأن مفهوم الاعتراف يشترط في تحقيقه وجود ذاتين على الاقل يتبادلان هذا التوجه، وينطوي هذا المفهوم على مجموعة من الدلالات المعرفية، تدل في مضمونها على معرفة الشيء، أو الاخبار على هذا الشيء، أو الاقرار، أو الامتنان للآخر، وهكذا من المعاني القريبة من المعرفة والبحث والتعارف.

2- اشكال الاعتراف:

" تلعب التنشئة الاجتماعية دورا بالغ الاهمية في تكوين الذات وذلك من خلال علاقتها مع الاخر، فمن خلال التفاعل البنذاتي بين الافراد تتمكن الذات من تكوين وعي خاص حول نفسها ومنه لا مجال لتحقيق ذواتنا وادراك حقيقتها، الا من خلال الاعتراف بالآخر... ويذهب اكسيل هونيت الى تقديم ثلاث نماذج من الاعتراف يرى انما كفيلا لتحقيق الاعتراف المتبادل بكل ابعاده الاتيقية: الحب، الحق، التضامن." (حفيظي، 2021، ص 88). يتكون الاعتراف في نظر هونيت، من ثلاث مجالات وهي: الحب والقانون والتضامن، ويعود أساس هذا التصنيف إلى هيربرت ميد الذي أنجز جملة من الأبحاث التجريبية الامبريقية حول تشكل الهويات الفردية على أساس الاعتراف البنذاتي، حيث أكد ميد على أن الحياة الاجتماعية لا تستقيم من غير علاقات اعتراف متبادلة، وأن هذا الاعتراف يتم من خلال نزاعات اجتماعية. (بغورة، 2012، ص 172).

2-1 الحب: إن الحب حسب -هونيث- هو الصورة الأولية للاعتراف إذ إنه يربط الفرد بجماعة محددة وخاصة الأسرة التي تمكنه من تحقيق مقصد أساسي يتمثل في الثقة في النفس. (مجموعة من المؤلفين، 2014، ص 234).

يعرفه هونيث بأنه مجموعة العلاقات الأولية، الأيروسية والأسرية بالإضافة إلى علاقات الصداقة الموجودة بين الناس... ويمكننا ان نعتبر الحب حسب -هونيث- علاقة تفاعلية مؤسسة على نموذج خاص للاعتراف المتبادل، وهذا يعني ان هناك علاقة متداخلة بين العلاقات العاطفية وقدرة الفرد على الشعور بقيمته أو مكانته التي تجعله يثق في نفسه، وبالتالي من ان يصل من الناحية الاجتماعية حسب هونيث إلى مستوى احترام الذات. (بومنيير، 2010، ص 108، 109). تنطوي علاقات الحب هنا على كل العلاقات الأيروسية، وعلاقات الصداقة والعلاقات العائلية تفترض وجود روابط عاطفية قوية بين عدد محدود من الأشخاص. (هونيث، 2015، ص 175).

حسب هذا الطرح يرى هونيث بأن علاقة الحب هذه تعتبر أولى مراحل الفعل التداوي، كما التي تتجسد في علاقة الطفل بأمه وحاجته إلى الأمومة خاصة في الأشهر الأولى، وبذلك فالأم تمثل بالنسبة للطفل "التداوت الأولى"، إذ عبرها يحقق ذاته عبر الاعتراف المتبادل بينهما. ويتجسد هذا كذلك في العلاقة بين الزوجين، وعلاقة الأب بأبنه، أو تلك التي تثبت عن الصداقة، وغيرها من العلاقات العاطفية والوجدانية، إن هذه العلاقات الحميمة بين هؤلاء تتأسس على جملة من المبادئ والروابط الجامعة بينهم، مما يسمح لهم بإقامة علاقات اجتماعية مؤسسة على مبدأ الثقة بالنفس، فالحب كما ذكرنا يربط الفرد بجماعة معينة ومصغرة، كالأسرة مثلاً والتي بدورها تمكنه من تحقيق اهم المكاسب وهي الثقة بالنفس.

2-2 "الحق": الذي يمثل حسب هونيث الشكل الثاني من الاعتراف المتبادل بين الذوات وهذا على المستوى القانوني، فالاعتراف القانوني هو الذي يضمن حرية الافراد واستقلالهم الذاتي، ولهذا فهو يحيلنا إلى الحقوق الفردية... ويفترض المسؤولية الاخلاقية على كل اعضاء المجتمع". (بومنيير، 2010، ص 109). والحقوق هي تلك الحاجات التي يتوقع المرء تحقيقها بصورة مشروعة، باعتباره عضواً كامل الحقوق، ومن حيث هو مشارك بحكم القانون في النظام المؤسساتي. (هونيث، 2012، ص 11). حين لا تمتح الحقوق الفردية بطريقة استبدادية لأعضاء بعض الجماعات الاجتماعية صاحبة وضع خاص بها، ولكن وبطريقة مساواتية نظرياً للناس بوصفهم كائنات حرة، حينها فقط تمتح هذه الحقوق الفرد أساساً موضوعياً يمكنه إذا ما استند إليه أن يتعرف إلى نفسه معترفاً به في قدرته على تكون حكم مستقل... وهذا ما يظهر... الترابط التجريبي المتبادل القائم بين الاعتراف القانوني واكتساب احترام الذات. (هونيث، 2015، ص 217، 218).

إن هذا المستوى من الاعتراف يسمح للذوات بالتعايش السلمي ضمن أفق أخلاقي متبادل عبر ما تكتسبه الذوات ضمن هذه التجربة من احترام اجتماعي، فتضمن الذات حقوقها المختلفة، أسرية مع أفراد العائلة، وأخرى اجتماعية مع جماعة الرفاق أو جماعة العمل، سياسية في المجال السياسي والانتخابي، اقتصادية مع المتعاملين الاقتصاديين زبائن أو موردين وهكذا، بحيث يعمل القانون على حمايتها والسهر على توفيرها والحفاظ عليها، فهو نموذجاً لإنشاء علاقات احترام متبادل بين الأنا والآخر، من خلال احترامهما للمعايير القانونية الحاكمة للمجتمع ضمن التقسيم الشرعي للحقوق والواجبات.

2-3 التضامن: "يتوقف على وجود علاقات التقدير المتماثل بين الذوات التي حققت استقلالاً ذاتياً". (بومنيير، 2010، ص 110). ويحيلنا - حسب هونيث- إلى الصورة الأكثر اكتمالاً من العلاقة العملية بين الذوات وهذا لتحقيق مقصد أساسي يتمثل في إقامة علاقة دائمة بين أفراد المجتمع، بحيث يتمكن كل فرد بأن يتأكد أنه يتمتع بمجموعة من المؤهلات والقدرات التي تسمح له من الانسجام الإيجابي مع وضعه الاجتماعي، فيحقق ما يسمى بتقدير الذات. (مجموعة من المؤلفين، 2014، ص 234). فالتضامن بقدر ما يعزز الذات بقدر ما يعزز الآخر من خلال احترامه و كذلك التقدير الموجود بين الذوات، فشعور المرء بالتقدير و بقيمة ذاته، أمر يرتبط بالآخرين أيضاً و عندما يحصل المرء على هذا التقدير يستطيع تحسين صورته أمام ذاته و يعززها بصورة إيجابية. (بومنيير، 2018، ص 117). يعتبر التضامن في ظل الشروط المتوفرة في المجتمعات الحديثة مشروطاً بعلاقات التقدير المتناظر بين ذوات متفردة (ومستقلة ذاتياً)، وأن يكون المرء مقدراً بهذا المعنى، فذلك يعني تبادل النظر إلى بعضها بعضاً على ضوء القيم... يطلق على العلاقات من هذا النمط اسم علاقات "تضامن"، ذلك أنها لا تثير شعوراً يطلق على العلاقات بالتسامح السليبي وحسب، بل تثير شعوراً حقيقياً يوصى بالتعاطف مع خصوصية الشخص الآخر الفردية. (هونيث، 2015، ص 237). وهكذا، فمن خلال هذه النماذج الثلاثة من الاعتراف أي الحب، الحق والتضامن يتم تحديد الشروط الشكلية لعلاقات التفاعل التي يضمن فيها الافراد "كرامتهم" و"تماميتهم" واعني بالتمامية هنا ادراك الذات بتأييد الغير لها ضمن شبكة علاقاتها العملية مع ذاتها، وقدرتها على المشاركة في عالم المعيش الاجتماعي الذي يمكن ان يتضمن نماذج الاعتراف الثلاثة بصورة ملموسة. (بومنيير، 2010، ص 153). قام هونيث في كتابه الصراع من أجل الاعتراف بإعادة بناء التجربة الاجتماعية انطلاقاً من أشكال الاعتراف التداوي التي يعتبرها هونيث مؤسّسة للهوية حتى تحقق الذات وجودها داخل نسيج

العلاقات الاجتماعية وهو بذلك يتفق فيما يخص ضرورة الانتقال من فكرة الذات في العلاقات الاجتماعية والمؤسسات إلى التداوت الحديثة وبمختلف تظاهراتها كالعامل والتفاعل والتنشئة الاجتماعية. (مجموعة من المؤلفين، 2014، ص 233.)

بهذا فالتضامن هو عبارة على تقسيم تعاوني للعمل، يتأسس وفق وجود قيم مشتركة لدى الذات المعنية، فهذا التشارك القيمي هو الذي يلعب الدور في تشكيل التقدير الاجتماعي، بناءً على ما يملئه أي تنظيم معين، من معايير وقيم تنظيمية تتماشى وفقها الممارسات والافعال التواصلية في المؤسسة. لقد تمخضت رؤية هونيث هذه في نظرية الاعتراف عن ثلاثة مجالات بينذاتية هي: الحب والحق والتضامن، متناسبة مع ثلاثة نماذج لتحقيق الذات: تحقيق الثقة في النفس، تحقيق احترام الذات وأخيراً تحقيق التقدير الاجتماعي، ويستخلص من هذه التعاريف بأن الاعتراف، تقريباً هو الأساس الأول في بناء وتشكل الهوية، فهو الذي يضمن احترام الذات لذاتها ومن ثم يحترمها الآخرون، ويحفظ كرامتها، ويعزز الثقة في النفس عند الافراد، فيتضامن الآخر واعترافه بما نجزه ونقوم به من أعمال ونشاطات، والثناء عليه بمقدرات مادية أو معنوية، من ثم يتحقق الاحترام والتقدير الاجتماعي، ويتحقق هذا الاحترام والتقدير بين الأفراد والجماعات عندما يتجسد الاعتراف أين ما حلوا، وفي أي تنظيم كانوا.

3- أهمية الاعتراف:

إن مختلف فلاسفة الاعتراف قد عملوا على نوع من التأسيس الفلسفي للاعتراف، وذلك لأن الاعتراف يشكل المفهوم المركزي لمختلف نظرياتهم، ويقوم بالدور التفسيري لمختلف المشكلات التي يعالجونها، من هنا نجد عند تايلور في صورة سياسة الاعتراف، وعند نانسي فريزر في صورة نظرية في العدالة، وعند هونيث في صورة فلسفة اجتماعية. (بغورة، 2012، ص 42). تتكون الهوية الحديثة في نظر الفيلسوف شارل تايلور من عمليتين أساسيتين، وهما: عملية اكتشاف الذات/الأنا، أو قدرة الفرد على إدراك ذاته الخاصة، وعملية الاعتراف بالذات / الأنا من قبل الآخر... بحيث م يعد الفرد يُشكّل من قبل قوى خارجية تفرض عليه نظمها الأخلاقية أو القانونية... وإنما أصبح الفرد ومصيره في عصر الحداثة يتحدد بالاعتراف بذاته. (بغورة، 2014، ص 198). فالاعتراف بهذا المعنى مفهوم مرتبط بالحقل الثقافي من جهة ما يسميه شارل تايلور قصد تحقيق مطلب أساسي يتمثل في حصول التعددية الثقافية، الاقليات الثقافية والإثنية على الاعتراف ضمن ما يسمى بسياسة الاختلاف. (بومنير، 2010، ص 117). ودعا تشارلز تايلور إلى سياسة للاعتراف تسمح بظهور مواطنة جديدة. (بغورة، 2012، ص 6).

تكمن هنا أهمية الاعتراف في ذلك الدور الثمين الذي يقدمه في تفسير المشكلات الاجتماعية من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد ان الهوية في المفهوم الحديث تحمل بعد ثقافي مغاير، أي أنها تتحدد وتشكل عن طريق الاعتراف المتبادل بين الذات، بدل ما كانت عليه في السابق تشكل وفق أفق عليها تفرض عليها، من خلال مجموعة من الأوامر والنواهي، بينما في المفهوم الحديث أصبح الاعتراف وهو ما يضمن تشكيل هذه الهوية، وأصبحت هناك حرية الاختلاف مع الآخر.

"وبالنسبة الى هيجل فانه يؤسس العلاقة بين الذات والغير انطلاقاً من الجدل القائم على ثنائية العبد والسيد، فكل وعي في نظره يدخل في علاقة معينة مع وعي آخر يبحث من خلالها عن الاعتراف بسيادة وعيه". (خيرة، 2018، ص 54). فالصراع عند هيجل يعني تلك الوسيلة التي تبحث من خلالها الذات على الاعتراف من طرف الغير، ذلك أن تحقيق الوجود الانساني برتمه مرهون بالاعتراف الاخلاقي (الإتقي)... مسألة جدلية العبد والسيد عند هيجل قائمة على الصراع، وهذا الصراع قائم من خلال الوعي بتغيير الوضع القائم، ولكن هيجل اهتم بذلك التغيير الذي يحقق الاعتراف بي كذات أختلف عنك ولكن أساوى معك. (فرفودة، 2021، ص 119). لقد أسس هونيث مفهومه للاعتراف بالرجوع الى هيجل في تحليله الى جدلية العبد والسيد، والتي تتأسس على مبدأ الصراع من اجل الاعتراف، وأساس هذا الصراع عند هيجل قائم في رحلة بحث عن التغيير، رحلة يبحث فيها العبد بأن يُرْفَع عليه الظلم والاحتقار والتهميش، فهو يبحث عن تحقيق ذاته والاعتراف به كإنسان له حقوق.

"جعل جورج هيربرت ميد... من قضية الاعتراف مسألة اجتماعية نفسية... والحق فان مختلف أشكال النضال والصراع التي يخوضها الأفراد والجماعات عبر العالم... باسم حركات التحرر الوطني وما تبعها من حركات اجتماعية كحركة الزنوج والنساء، ثم حركات الأقليات ... وما يعرفه العالم العربي من نضال من اجل وضع حد للاستبداد، قد شكلت موضوعاً سياسياً واجتماعياً يتم التعبير عنه بمفهوم الاعتراف". (بغورة، 2012، ص 14)، هيربرت ميد من أبرز المفكرين الذين تأثر بهم هونيث لأنه أوضح فكرة جيدة مفادها، أنه لا يمكن أن تطور وعي الذات بدون الاعتراف بالآخر، هذا يعني أنه يمكننا عبر الآخر أن نظور وعينا ونحقق هويتنا، ومهما وصل الإنسان إلى التطور والرقى فإن تقدمه مرتبط أشد الارتباط بأشكال الاعتراف المتبادل... فحوى فكرة ميد أنه بدون أشكال الاعتراف بالذات هذه لن يتمكن أحد من المشاركة في التكوين السياسي للمجتمع بكل حرية وأريحية". (دهماني، 2017، ص 240)، هيربرت ميد هنا في هذا الطرح يهتم بجانب مهم يفتقده الكثير، وهو الجانب الرمزي الموازي

الى الجانب المادي، فهو يركز على الاعتراف في جانبه الاجتماعي والنفسي، ويرى بأن الصراع الذي تخوضه الاقليات المضطهدة، لا يعود الى الاحتياجات المادية فقط، بل في الكثير من الاحيان يعود الى عدم الاحترام والتقدير وعدم الاعتراف بمواطنتهم.

"إن فكرة الاعتراف ترتبط ارتباطاً ضرورياً بالهوية وترتبط الهوية، وبخاصة الهوية السردية عند ريكو، بالذاكرة، يقول ريكو: " ما أن يدرك المرء أن أي هوية هي هوية سردية في الأساس، فإنه سوف يكشف البدايات غير المحدودة التي يتعذر طمسها في أصل ذاكرة أي جماعة"... ويقول ريكو " ربما يقودنا الاعتراف بالأسس السردية المؤسسة لهويتنا الخاصة إلى إرادة قوية في تخيل جديد. (بغورة، 2012، ص 46-48)، الإشكالية التي عالجها ريكو في موضوع الاعتراف متشعبة وتتقاطع فيها الكثير من المفاهيم مثل الذاكرة والهوية والوعد والتعرف وقد تركزت إشكاليته حول علاقة الاعتراف بالذاكرة أي كيف يسهم تعرّف صور الماضي في الاعتراف بالذات أولاً والاعتراف بالآخر ثانياً؟ ثم كيف لهذا الاعتراف الذي يبني على صور الماضي أن يرسم لنا معالم المستقبل المشرق؟" (حفيظي، عنيات، 2022، ص 390)، يرى ريكو أن هناك ثم ارتباط كبير بين الذاكرة والهوية والاعتراف، أي أن علاقة الذات بالآخر تتجلى من خلال التعارف، والأمر يتعلق كذلك بطرف ثالث وهي الذاكرة الفردية والذاكرة الجماعية، فتمثلات وتصورات الأفراد لأنفسهم ينظرون إليها من خلال عيون الآخرين، بهذا فالذاكرة هي كذلك تسهم في هويتنا في جانب معين، ومن جهة أخرى فإن هويتنا مرتبطة بالوعود التي وعدنا بالالتزام نحوها مع الآخر، وباعتراف الذات بذاتها أولاً، ومن ثم الاعتراف المتبادل بين الذات ثانياً، أي أنه هناك علاقة جدلية تجمع بين كل من الهوية والذاكرة والاعتراف معاً.

"نانسي فريزر التي اهتمت بالاعتراف ضمن بحوثها المتعلقة بالفضاء العمومي وآليات تحقيق العدالة الاجتماعية داخل هذا الفضاء... في رأيها يتوقف الاعتراف على إعادة التوزيع المتساوي والعدال للثروات والخيرات التي تمنح للأفراد والجماعات قصد القضاء على الاستغلال الاقتصادي والظلم الاجتماعي والصراع الطبقي، وبالإضافة إلى ذلك تحقيق الاعتراف المتساوي للهويات التي تطالب بها الحركات الاجتماعية والثقافية." (بومنير، 2010، ص ص 115، 116)، وعملت نانسي فريزر على التأليف والتركيب بين عدل التوزيع في الثروات والخيرات وبين عدل الاعتراف الذي يهتم بالجوانب الرمزية للإنسان ويسمح بتحقيق منزلة قانونية للإنسان. (بغورة، 2012، ص 6)، اهتمت نانسي فريزر في هذا المقام بعنصرين أساسيين يمسان في صميم شخصية الفرد بشكل مباشر، في المقام الأول اهتمت بما يعرف بالسيطرة الثقافية على الاقليات الثقافية والإثنية وعلى الحركات الاجتماعية المتواجدة في الفضاءات العمومية والتي تنادي بالتححر، بحيث طالبت فريزر السلطات العامة والجهات المعنية بالقيام بإجراءات منصفة لصالح هذه الاقليات والحركات، كالمطالبة بالاستقلال الذاتي لبعض الاقليات والاعتراف بالاختلاف، وهذا ما يعرف بالاعتراف الرمزي، وفي المقام الثاني نادى فريزر بضرورة أن يكون هناك عدل في إعادة توزيع الثروات والموارد على أفراد المجتمع بالتساوي بين جميع المستويات والطبقات الاجتماعية، وهو ما يعرف بالاعتراف المادي الاقتصادي.

"ونظراً للأهمية البالغة التي يلعبها هذا المفهوم في النظرية النقدية الجديدة التي عمل هونيث على صياغتها من أجل مواجهة الإشكاليات الأخلاقية والسياسية والاجتماعية التي تعرفها المجتمعات المعاصرة، وخاصة الغربية منها، وظف هونيث النظريات السوسولوجية والسيكولوجية لتعزيز مفهومه للاعتراف قصد الوصول إلى فهم أعمق لشبكة العلاقات الاجتماعية والسلوكيات الإنسانية وكيفية تنظيمها." (بومنير، 2010، ص 106)، ويرى هونيث أن الاعتراف المتبادل كفيل بوضع حد للصراعات الاجتماعية القائمة على السيطرة والهيمنة والظلم الاجتماعي ومن ثم يستطيع الأفراد تحقيق ذواتهم وفق ثلاثة أشكال أو نماذج معيارية متميزة للاعتراف هي: الحب والحق والتضامن. (مجموعة من المؤلفين، 2014، ص 234)، إن ما يؤكد عليه هونيث يتمثل في القول بأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال تحقيق كرامة الإنسان وضمان حقوقه الأساسية والمشروعة أخلاقياً وقانونياً وسياسياً إلا بواسطة مبدأ الاعتراف، وفي هذا السياق فإن صياغة نظرية الاعتراف تكتسي أهمية بالغة عنده، وتلعب دوراً مركزياً يتمثل في إعادة بناء شبكة العلاقات الاجتماعية قصد التخفيف من المعاناة والظلم الاجتماعي والسياسي واللامساواة بين الناس. (بومنير، 2010، ص 113، 114).، تكمن أهمية الاعتراف في نظر مفكري النظرية النقدية الجديدة في فهم أعمق لشبكة العلاقات الاجتماعية، وفي ضمان حرية وكرامة الإنسان وصيانة حقوقه، قصد التخفيف من عيب المعاناة والظلم الاجتماعي، والصراعات الاجتماعية القائمة على الهيمنة الاقتصادية والنفوذ الاجتماعي والسياسي، ومن ثم تتحقق العدالة الاجتماعية ولو نسبياً، وعلى ما يبدو ومن خلال ما سبق أن مفهوم الاعتراف له دور كبير في تفسير العديد من المشكلات الاجتماعية والسياسية والتنظيمية لدى هؤلاء الفلاسفة والسوسولوجيين.

II – المبحث الثاني: الهوية التنظيمية :

1- مفهوم الهوية التنظيمية: يعرف مفهوم الهوية مثله مثل باقي المفاهيم اختلافاً نسبياً في ضبطه وتحديده، ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف المنطلقات الفكرية ووجهات النظر بين العلماء والمفكرين، لذلك سنقوم بتحديد المعنى اللغوي والاصطلاحي لهذا المفهوم.

1-1 لغتنا: "الهوية لغويًا أن يكون الشيء هو وليس غيره. وهو قائم على التطابق أو الاتساق في المنطق... وفي اللغات الأجنبية لفظ "هوية" Identite من الضمير Id أي هو". (حنفي حسنين، 2012، ص 10).

1-2 اصطلاحاً: "هوية الشيء هي ثوابته، التي تتجدد ولا تتغير... تتجلى وتفصح عن ذاتها، دون أن تخلي مكانها لتقيضها، طالما بقيت الذات على قيد الحياة... أنها كالبصمة بالنسبة للإنسان، يتميز بها عن غيره، وتتجدد فاعليتها، ويتجلى وجهها كلما ازيلت من فوقها طوارئ الطمس والحجب، دون أن تخلي مكانها ومكانتها لغيرها من البصمات". (عمارة، 1999، ص 6)، كما يلاحظ من خلال ما سبق بأن الهوية في اللغة مشتقة من الضمير "هو"، والمقصود من هذا المفهوم هو حقيقة الشيء بذاته وصفاته، واصطلاحاً هوية الشيء هي معدنه ووحدته الأصلية التي تتجدد ولا تتغير، والتي تميزه عن غيره.

1-3 الهوية التنظيمية: يعرفها حريم بأن: "الهوية التنظيمية تتعلق بالمنظمة ومدى انتماء الموظفين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني". (حريم، 2004، ص 328)، وعرفها الدكتور فايز عبد الرحمان بأنها "تشير إلى الفهم المشترك بين أعضاء المنظمة، فيما يتعلق بخصائصها ومهمتها ومجال نشاطها، والصورة التي يرى بها أعضاء المنظمة الداخليون، وكذلك الأفراد من خارج المنظمة ذاتها فيما إذا كانت ناجحة أو غير ناجحة، هذه الهوية التنظيمية تمكن المنظمة من تمييز نفسها عن غيرها من المنظمات". (فايز، 2010، ص 29)، الهوية المهنية (التنظيمية) تتعلق بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني الضيق. كما تمثل... الشخصية المميزة للمؤسسة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر اتصالات المؤسسة. (يعقوب، 2017/2018، ص 16)، جاء رونو سانسوليو Sainsaulieu Renaud بهذا المصطلح في كتابه (الهوية في العمل) على أنها "تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل - سواء على المستوى الفردي أو الجماع مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملاؤه في العمل. (نصر، مادي، 2017، ص 417)، بهذا فالهوية التنظيمية هي مصطلح مرتبط بالتنظيم بأشكاله المختلفة، تميزه عن غيره من التنظيمات بخصائص وصفات معينة، تُشكّل - الهوية التنظيمية - لدى الأفراد المنتمين لها فهم مشترك حول الأفعال والممارسات التنظيمية، من خلال مجموعة قواعد وقيم تنظيمية.

2 - أنواع الهوية التنظيمية:

صنف المختصون في هذا المجال الهوية التنظيمية إلى مستويين رئيسيين:

1-2 الهوية التنظيمية الضعيفة: يكون شعور الأطراف المعنية بالهوية التنظيمية ضعيفاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها، إلا أنه لم يمض الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور. قد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية. (عبد اللطيف ومحفوظ، 2010، ص 131)، إن الهوية التنظيمية الضعيفة هي التي

يكون شعور الأطراف المعنيون بدعم الهوية التنظيمية بما ضئيلًا، وبالتالي لا تتوفر السمات الجوهرية التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات. (متولي، كشكوشة، 2021، ص 54).

2-2 الهوية التنظيمية القوية: يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثم تسهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أدائها. (عبد اللطيف ومحفوظ، 2010، ص 131)، يرى الباحث بأن الفرق بين الهوية التنظيمية القوية والضعيفة مشابه للفرق بين الهوية الشخصية القوية والضعيفة. فوجود هوية تنظيمية قوية في المؤسسة يساهم في ترسيخ ممارسات إيجابية واساليب موحدة في التفكير بين الفاعلين، ويساعد على وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات، بينما الهوية التنظيمية الضعيفة تفتقد للطرق الموحدة في التفكير بين الفاعلين، التواصل بين الفاعلين يكون ضعيف، لذا يكون لها تأثير سلبي على المؤسسة في تنفيذ أعمالها، عل عكس الهوية التنظيمية الإيجابية يكون أداء أعمالها بشكل مدروس وعلمي، لهذا كلما كانت هوية المؤسسة قوية تستطيع الوصول الى افضل النتائج في تحقيق اهدافها.

3- أهمية الهوية التنظيمية:

ما من شك ان للهوية التنظيمية قيمة بالغة الاهمية للمؤسسة من جهة، وللفاعلين من جهة ثانية، فبالنسبة للفاعلين تعد الهوية التنظيمية القوية لهم مصدر استقطاب، والرغبة في الالتحاق والاستمرار في المؤسسة والالتزام بتعليماتها وقيمها التنظيمية وتبني اهدافها، لان المؤسسة التي تكون هويتها التنظيمية قوية، تكون امورها على جميع المستويات على احسن ما يرام (تسيير، تنظيم، تعاون، تواصل، تحقيق أهداف)، وهذا بدوره ينعكس ايجابا على المؤسسة ويحقق التوافق في الاهداف بين الطرفين، ومن ثم التزام وولاء الفاعلين فيها.

"الهوية المؤسساتية تقترح ما هو مناسب ومشروع وذو جدوى وبالعكس فهي تحدد ايضا ما هو غير مناسب وغير شرعي وغير ذي جدوى، فتأثير الهوية المؤسساتية إذن هو في النهاية توافق الافراد مع اهداف المؤسسة... والهوية المؤسساتية كإطار للقرار، فهي كفلسفة اخلاقية تستطيع في بعض الظروف، ان تصبح مصدرا للميزة التنافسية المستدامة للشركات". (شولتز واخرون، 2004، ص 68)، كما تبرز اهمية الهوية التنظيمية من خلال دورها الاساسي في التأثير على مشاعر واتجاهات وادراكات الافراد العاملين والذي بدوره يؤثر على المنظمة وقدرتها على مواجهة التحديات المختلفة، وتعمل الهوية التنظيمية على رفع روح الانتماء والتعاون بالنسبة للعاملين وهذا بدوره يساعد الادارة على تجاوز الازمات، وبالتالي هذا يساهم في نجاح ادارة المنظمة وزيادة مستوى ادائها. (عباس، 2014، ص 74). لهذا يمكن القول بان للهوية التنظيمية القوية اهمية بالغة، سواء بالنسبة للأفراد العاملين او على مستوى المؤسسة، فبالنسبة للأفراد تزيد من تمسكهم ورغبتهم في الالتحاق والاستمرار في العمل بالمؤسسة، وتفرض الالتزام التنظيمي، وتضمن المشاركة الفاعلة وتقلل من دوران العمل، كما تنمي لدى العاملين الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة والتفاخر بالانتماء لها، اما بالنسبة للمؤسسة فتعتبر الهوية التنظيمية القوية ميزة تنافسية للمؤسسة لغيرها من المؤسسات كما تدعمها على الصعيد المعنوي والمادي، وتعزز من مكانتها.

III – المبحث الثالث: مساهمة الاعتراف في تفتين الهوية التنظيمية:

بما أن تشكُّل هذه الذات يمر حتما بالجماعة وبالآخر، وبالاعتراف الذي يصبغه الآخر على الذات. من هنا يخلص تايلور إلى أن الهوية الحديث تتشكل بطريقة حوارية متبعا في ذلك عددا كبيرا من الفلاسفة وعلماء الاجتماع المعاصرين... ويظهر هذا الحوار في العائلة والاصدقاء وجماعات الانتماء أو جماعات الغرباء، وسواء كانت العلاقة معهم أو ضدهم فإن هذه الذاتية تتشكل وتظهر وتقرر مسارها وشكلها ومصيرها. (بغورة، 2014، ص ص 198، 199)، نلاحظ مما سبق بأن الهوية بالمفهوم الحديث يبدأ تشكلها من الذات نفسها، أي على الفرد أن يدرك ويكتشف ذاته في المقام الأول، ويعترف بها، ومن ثم يعترف بك الآخر، وتتجسد عنده صورتك وهويتك الشخصية، من هنا يتضح لنا بأن تشكل الهوية يعتمد بشكل كبير على عملية الاعتراف والاعتراف المتبادل.

"ترتبط فكرة الاعتراف بالهوية ارتباطا ضروريا، سوى تعلق الأمر بالاعتراف بما هو تعيين وتحديد لهوية الشيء على وجه العموم، أو تعلق الأمر بالاعتراف بما هو شهادة. " (حفيظي، 2021، ص 91)، وخلص هونيث إلى ... أن تشكل الذات والهوية متصل بالاعتراف المتبادل بين الذات ... والاعتراف ليس معطى مباشراً وأولياً، ولكنه حصيلة صراع ونزاع وحركة قائمة بين المطلب والاستجابة، ولأن الذات توجد دائما في حالة نزاع بين ذاتي، ولأنها تطلب من الآخرين تلبية مطلبها في الاستقلال الذاتي الذي تحتاج اليه حتى تستطيع بناء هوية ناجحة. (بغورة، 2012، ص ص 171، 172)، و" قام هونيث في كتابه الصراع من أجل الاعتراف بإعادة بناء التجربة الاجتماعية انطلاقا من أشكال الاعتراف التداوتي التي يعتبرها هونيث مؤسسة للهوية حتى تحقق الذات وجودها داخل نسيج العلاقات الاجتماعية أو الانسانية... ويستطيع الأفراد تحقيق ذواتهم وهويتهم ضمن علاقات تداوتية مرهون بتحقيق ثلاثة نماذج معيارية متميزة للاعتراف وهي الحب والحق والتضامن. " (بومير، 2010، ص ص 107، 108)، قام هنا هونيث بالإضافة الى المعنى -معنى الاعتراف-، من خلال مجموعة الأنواع والأشكال التي أضافها، وأن هذا الاعتراف يتم من خلال نزاعات اجتماعية، أي أن هناك بعد مهم في هذه العملية، الذي هو بعد الصراع في عملية الاعتراف الاجتماعية، ومن خلال هذا البعد الاجتماعي والتبادلات التفاعلية يستطيع الافراد تحقيق ذواتهم وهويتهم وفق أشكال الاعتراف الثلاثة سابقة الذكر. "في أساسه، يستند نموذج هيجل إلى الأطروحة التأملية القائلة بان تشكل الأنا العملي يفترض مسبقاً الاعتراف المتبادل بين الذات... تشكل هذه الأطروحة نقطة انطلاق فكر هيجل، ذلك أنما تفصح في الموضوع الاجتماعي عن السمة الأساسية التي تهدف إليها نظريته حول المناقبة (الحياة الأخلاقية)". (هونيث، 2015، ص 126). هنا عندما نقول الأنا العملي فإننا نتحدث عن تداوت بين الأفراد في مجال العمل، وهذا التداوت والانصهار بين الذات في مجال العمل يؤسس الى مفهوم مشترك بينهم، أو ما يسمى بالهوية في العمل (الهوية التنظيمية)، وهيجل افترض لهذا التأسيس أن تكون هناك أسبقية الى ما يسمى بالاعتراف التداوتي، أي أن يكون هناك اعتراف متبادل بين الاطراف داخل المؤسسة.

"يقول هونيث: تعتبر تجربة الاعتراف من الناحية الاجتماعية شرط تحقيق هوية الشخص، وإذا لم يتحقق هذا الاعتراف فيعني أن المرء يشعر بالازدراء مما يعني شعوره بإمكانية اندثار شخصيته وزوالها". (بومير، 2010، ص 111)، وليس هناك نظرية أخرى تمكنت أن تطوّر وبهذه الدقة المحكمة وباستثناء علم النفس الاجتماعي عند جورج هربرت ميد، فكرة أن الذات البشرية تدين في هويتها لتجربة الاعتراف المتبادل. (هونيث، 2015، ص 131)، هنا هونيث اشترط أن تحقيق الهوية مرهون ومدين بشكل كبير إلى الاعتراف، وإذا لم يحدث هذا الاعتراف فإنه يحدث ما لا يحمد عقباه، من ظلم وازدراء، وقد يكون بذلك - هونيث- تشارك وتقاسم الفكرة مع هيربرت ميد. "إن كثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها حسب Sainsaulieu R. ان الأفراد والمجموعات تبحث دائما على الحصول باعتراف الآخرين لها لأن القضية هي قضية وجود فأى شخص يمكن أن يدخل في صراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به وإثبات وجوده." (بن عيسى، 2004/2005، ص 230)، والهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتشتات المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسولوجيا الهوية ألا وهما تيار سان سوليو وديبار. (يعقوب، 2017/2018، ص 81).

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم (سانسوليو Sainsaulieu -) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي، والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل. (بجاج، 2013، ص 92).

فالباحثون هنا بينوا أن الاستعدادات والنشاطات غير الواجبة قانونياً، أي غير الرسمية، مثل علاقات الصداقة والمحبة الاخوية بين الافراد والاهتمام المتبادل، واهتمام المؤسسة بمنتسبيها، كلها ممارسات توحى بالاعتراف، وهذا ما يساهم بإسهاب الهوية على المستوى الفردي، أو على المستوى الجماعي (الهوية التنظيمية)، وبدون اعتراف لا يمكن أن تحصل علاقات الانتماء أو يحدث هذا التلاحم، بل ربما يحدث العكس وتكثر الصراعات والنزاعات، أي أن في مثل هذه الحالات قد يضطر الأفراد الى الصراع من أجل اثبات وجودهم والاعتراف بهم، وفي المؤسسة الحديثة اليوم زاد الاهتمام أكثر بالجوانب المعنوية التي تزيد من قوة وتماسك الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة وتمتن من أواصر العلاقات الاجتماعية بين الفاعلين.

IV- الخلاصة:

الهوية هي مصطلح خاصّ بالإنسان والمجتمع، بالفرد والجماعة، فما من شك أن لكل فرد في المجتمع هوية شخصية تميزه عن باقي الأفراد، من خلال مجموعة من السمات والخصائص قد يتشابه فيها الفرد مع غيره، وأخرى يختلف بها عن غيره من الافراد. كذلك التنظيمات والمؤسسات، فلكل تنظيم معين أو مؤسسة معينة هوية تميزه أو تميزها عن غيرها من باقي المؤسسات، وهذا ما يعرف في علم الاجتماع التنظيم بالهوية التنظيمية، فكل مؤسسة لها هوية تنظيمية تميزها عن باقي المؤسسات، أي لها من الميزات والخصائص ما يجعلها تختلف وتفرد بهوية تنظيمية مغايرة ومخالفة عن باقي المؤسسات، تبقى هذه الهوية التنظيمية ضعيفة أو قوية، فهذا يرجع إلى عدة أسباب، وتداخل مجموعة من المتغيرات التي من شأنها التحكم والسيطرة في هذا المجال.

ولعل مفهوم أو متغير الاعتراف من أبرز وأبسط هذه المتغيرات من حيث التكلفة والممارسة والتطبيق، فالاعتراف أو بالأحرى الاعتراف المتبادل بين الذوات، له دور مهم في تتين وتوطيد العلاقات بين الأفراد في المجتمع، يقول المثل قيمي، أنقيمك، أي أعترف بي، لكي أعترف بك، هذا على مستوى الأفراد والجماعات، أما عندما نتحدث عن التنظيمات والمؤسسات، وآليات تشكل الهوية التنظيمية في التنظيم أو في المؤسسة فقد أثبتت الدراسات، أو أن كثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية، بحيث لا يمكن أن تشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها حسب Sainsaulieu R. أي أن الفرد لكي يندمج اجتماعياً وتنظيماً مع مجموعة معينة من الاشخاص، فلا يمر يستلزم على هذه المجموعة أن تحتوي وتحتضن هذا الأخير وتتقبله، من خلال مجموعة ممارسات مادية أو معنوية، ومكافئات رمزية، أو مجموعة أعمال بسيطة بدافع النوايا الحسنة اتجاه الآخرين، من قبل زملاء العمل والمؤسسة، ومن أهم الممارسات كذلك التي على كل فرد أن يتعامل وفقها في المؤسسة حتى يسود التفاهم والتوافق بين الجميع، أن تكون العلاقات بين الأفراد في المؤسسة ماثلة ومشابهة لعلاقات الاصدقاء، وعلاقات أفراد الأسرة الواحدة، حتى يعزز الأفراد ثقتهم في أنفسهم، وعلى المؤسسة كذلك أن تقوم بوجوبها وتعطي الحقوق الفردية المشروعة بالمساواة بين الأفراد حتى يتحقق احترام الذات، وأن يكون هناك تشارك قيمي وتقاسم تعاوني في العمل حتى يسود التقدير الاجتماعي بين الأفراد الفاعلين والمؤسسة. فهذه الممارسات البسيطة والمعنوية بشأنها أن تعمل الكثير في تماسك وتمتين الروابط الاجتماعية في المؤسسة، وفي دمج الآراء والتوجهات بين الأفراد الفاعلين، وهذا ما يؤسس إلى تتين وتشكيل هوية تنظيمية قوية ومتماسكة، وإلى مؤسسة ناجحة ومتفوقة .

وفي الأخير يمكن القول بأن قيام المؤسسة بالتشجيع على الممارسات الإيجابية، الممارسات التي توحى بشكل أو بآخر على مضمون اعترافي، بين جميع الأطراف في العمل، من شأنه أن يعزز الثقة لدى الجميع، وأن يساهم بشكل كبير في تتين العلاقات والروابط الاجتماعية والتنظيمية في المؤسسة، وذلك ربما من خلال إظهار المؤسسة مدى اهتمامها بمنسبها، من خلال المساواة في الامور التي تقتضي ذلك، والعدل في الامور تقتضي هذا الامر، وفي المكافئات، والإجراءات التحفيزية، والتكليفات، والمهام المسندة، وتعزيز إحساسهم بالثقة والاحترام والتقدير المتبادل، والشكر والعرفان مقابل ما يقومون به من أعمال ومهام وإنجازات، بذلك يعتبرون أنفسهم جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة، ويصبح كل طرف يبذل أقصى جهوده، من التزام بالوقت والمواعيد والأعمال المنوطة به، من أجل إنجاح هذا التنظيم أو هذه المؤسسة، وهنا يكمن سر التمتين في الهوية التنظيمية، أي أن هذه الالتزامات وهذا التماهي من طرف الفاعلين في المؤسسة، الناتج عن الاعتراف ومنح الثقة من المؤسسة تجاههم، هو الذي سيلعب الدور الكبير في تتين الهوية التنظيمية للمؤسسة.

- الإحالات والمراجع :

- 1- أكسل هونيث. (2015). الصراع من أجل الاعتراف. القواعد الأخلاقية للمآزم الاجتماعية. ط1. ت جورج كتورة. المكتبة الشرقية للنشر ش. م. ل. لبنان.
- 2- أكسيل هونيث. (2012). التشيؤ. دراسة في نظرية الاعتراف. ت كمال بومنيير. ط1. مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع. الجزائر.
- 3- حريم حسين. (2004). السلوك التنظيمي. سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط1. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- 4- حسن حنفي حسنين. (2012). الهوية. ط1. نشر بالمجلس الاعلى للثقافة. مصر.
- 5- الزواوي بغورة. (2012). الاعتراف من اجل مفهوم جديد للعدل. دراسة في الفلسفة الاجتماعية. ط1. دار الطليعة للطباعة والنشر. بيروت. لبنان.
- 6- فايز عبد الرحمان الفروخ. (2010). التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. الأردن، دار جليس الزمان للنشر.
- 7- كمال بومنيير. (2010). النظرية النقدية لمدرسة فرانكفورد من ماكس هوركهايمر الى اكسل هونيث. ط1. الرباط. دار الامان للنشر.
- 8- كمال بومنيير. (2018). الحق في الاعتراف. د ط. مدخل إلى قراءة فلسفة أكسيل هونيث. منشورات دار الخلدونية. الجزائر.
- 9- ماجكين شولتز واخرون. (2004). المنظمة المعبرة - الهوية السمعة والعلامة التجارية للشركة- ت رياض الابرش. ط1. مكتبة العبيكان.
- 10- مجموعة من المؤلفين. (2014). الفلسفة الألمانية والفتوحات النقدية، قراءات في استراتيجيات النقد والتجاوز. ط1. تحرير سمير بلكفيف. جداول للنشر والترجمة والتوزيع، لبنان.
- 11- مجّد عمارة. (1999). مخاطر العولمة على الهوية الثقافية، ط1، تحضة مصر للطباعة والنشر. مصر.
- 12- بلقاسم خيرة، (2018)، هابرماس واخلاقيات التواصل" في ظل السيطرة التكنولوجية" مجلة تطوير، جامعة سعيدة، الجزائر، المجلد5، العدد2، ديسمبر.
- 13- دحماني حنان، (2017)، نظرية الاعتراف كبراديعم لتغيير المجتمع، أكسيل هونيث نموذجاً، مقال منشور في مجلة دراسات، العدد6.
- 14- حفيظي حيزية، (2022)، الهوية السردية من الذاكرة إلى فعل الاعتراف عند بول ريكو، مقال منشور في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، المجلد 8، العدد1، مارس.
- 15- حفيظي حيزية، عنيات عبد الكريم، (2021)، الفلسفة المعاصرة من منطق الاختلاف إلى إتيقا الاعتراف، مقال منشور في مجلة دراسات انسانية واجتماعية، جامعة وهران/2، الجزائر، المجلد 10، العدد2، مارس.
- 16- الزواوي بغورة، (2014)، الهوية وسياسة الاعتراف شارل تايلور نموذجاً، مقال منشور في مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، قسم الفلسفة، كلية الآداب، جامعة الكويت، العدد09، ديسمبر.
- 17- عبد اللطيف ومحفوظ احمد، (2010)، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالهوية التنظيمية (دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية) ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26 ، العدد 02.
- 18- فاطمة فرودة، (2021)، أكسيل هونيث، براديعم الاعتراف نحو تأسيس عدالة اجتماعية أخلاقية، مقال منشور في مجلة مقاربات فلسفية، جامعة عباس لغورور خنشلة، الجزائر، المجلد08، العدد01، جوان.
- 19- مجّد بو عبد الله، (2017)، سوسيولوجيا الاعتراف لمواجهة مشاكل العنف والجور الاجتماعي، إضافات، العدد 40 ، خريف.
- 20- نجوى متولي حسن كشكوشة، (2021)، أثر القيادة المستنيرة في دعم الهوية التنظيمية، مقال منشور في المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة الازهر فرع البنات(القاهرة)، مصر.

- 21- الهاشمي إيمان، (2021)، أكسل هونيث جدلية الذات والآخر بين الاعتراف والاحتقار، مقال منشور في مجلة مقاربات فلسفية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، الجزائر، المجلد 08، العدد 01.
- 22- يوسف نصر، زينب مادي، (2017)، الهوية المهنية: الانتقال من الهويات الفردية الى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 13.
- 23- أحمد بجاج، (2013)، التواصل الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية للمرضى بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية الآداب واللغات والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الملفة.
- 24- افضل عباس مهدي الشامي، (2014)، روحانية العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- 25- بن عيسى محمد المهدي، (2005)، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة بابب غاز غرداية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- 26- يعقوب سالم، (2018)، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الادارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل. م. د في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.