

## تعدد الهويات المهنية في المؤسسة الجزائرية في ظل الاستثمارات الأجنبية ولاية الطارف أنموذجا

The multiplicity of professional identities in the Algerian institution in light of foreign investments - El Tarf state as a model

أ. إبتسام رزوق<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> جامعة لمين دباغين-سطيف 02 (الجزائر)، مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، rezzougibtisse88@gmail.com

تاريخ النشر: 2021-12-30

تاريخ القبول: 2021-10-19

تاريخ الاستلام: 2021-09-06

**ملخص:** يروم هذا المقال إلى تسليط الضوء نظريا على إشكالية الهويات المهنية المتعددة في المؤسسات الجزائرية في الآونة الأخيرة في ظل الإستثمار الأجنبي ومدى تأثيرها على هوية العامل الجزائري، وذلك نتيجة تواجد عمالة أجنبية وافدة مع المؤسسات المستثمرة . ويعتبر هذا التغيير الملاحظ في المؤسسات الجزائرية خطوة لمواكبة التطورات الحاصلة في العالم على الصعيد العلمي، التكنولوجي وكذلك على الصعيد العملي.

الكلمات المفتاحية: الهوية؛ الهوية المهنية.

**Abstract:** This article aims to theoretically shed light on the problem of multiple professional identities in Algerian institutions in recent times in light of foreign investment and the extent of its impact on the identity of the Algerian worker, as a result of the presence of foreign workers with the investing institutions. This noticeable change in Algerian institutions is a step to keep pace with developments in the world at the scientific, technological and practical levels.

**Keywords:** identity; professional identity.

\*المؤلف المراسل.

## 1- مقدمة

اهتمت العديد من الميادين بدراسة مفهوم الهوية وهذا ما يصعب علينا تحديدها تحديدا دقيقا وواضحا مثل ميدان علم النفس وعلم الاجتماع ، إلا أن هذا الأخير كان له حظا وافرا في دراسته في السنوات الأخيرة ، باعتباره مفهوما اجتماعيا حيث قال (دوني كوش " CUCHE DENYS " أن "ظاهرة الهويات تكون غالبا خارجة عن نطاق الفكر العلمي" .

ولعل موضوع الهوية المهنية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا في المؤسسات الجزائرية كونها محصلة علاقات سوسيو مهنية تنشأ داخل المؤسسة الواحدة إضافة إلى تداخل ثقافات تنظيمية أخرى، خاصة اذا ما ارتبطت بهويات اجنبية دخيلة نتيجة استقطاب عمالة أجنبية تستخدم لمواكبة و تسريع العمليات الإنتاجية في الكثير من المجالات والتي تختلف تماما عن الهوية المهنية للعامل المحلي الجزائري، وهو ما نجده في السنوات الأخيرة في أغلب ولايات الجزائر و مؤسساتها، وتعتبر ولاية الطارف كغيرها من باقي الولايات الأخرى التي اعتمدت على استقطاب عمالة أجنبية في مؤسساتها لإتمام مشاريعها بكفاءة وسرعة كبيرين والتي قد تؤثر بشكل كبير على نظيرتها المحلية.

وعطفا على ما سبق سنحاول في هذا المقال تسليط الضوء مع الإجابة على العناصر التالية:

- ما المقصود بالهوية المهنية؟
- ما طبيعة وحجم العمالة الأجنبية المتواجدة في ولاية الطارف والتعدد الهوياتي الناجم عنها في المؤسسات الجزائرية ؟

### 1- الهوية المهنية مدخل نظري :

#### 1.1- المدلول اللغوي والاصطلاحي للهوية المهنية :

يعتبر كلود دوبار من أبرز المهتمين بقضية الهوية المهنية في السنوات الأخيرة حيث يقول في إحدى مقالاته بأن استعمال مفهوم الهوية في مجال علم اجتماع العمل امر جديد نسبيا، وجاء استعماله حسب (كلود دوبار) مع صدور مؤلف (سان سوليو رينو )، ويضيف أن تعريف هذا المفهوم تعترضه صعوبات كبيرة في كل العلوم الاجتماعية وفي ميادين اخرى ، وبالتالي من الصعب اعطاء تعريف مسبق لهذا المفهوم إلا اذا اخترنا الإشارة الى ما لا يعنيه وليس الى ما يعنيه ، ومع ذلك فإن (كلود دوبار) يلاحظ ان معظم العلماء يستعملونه كمؤشر للانتماء إلى كائن اجتماعي ، مجموعة أو فئة ، والذي

يسمح بتعريف الافراد من طرف الاخرين ،من هنا يؤكد دوبار وهو أمر في غاية الاهمية ان هويات الافراد كانت على الاقل في المجتمعات الصناعية متعددة بتعدد المجموعات التي ينتمون اليها. ( 1998, Claude Dubar,385)

وفي محاولة منا لفهم هذا المفهوم توجب علينا التطرق لكل من مصطلح الهوية والمهنة كل على حدى

## أ- الهوية:

أخذ مصطلح الهوية في اللغة العربية من كلمة "هو" أي تمييز الشيء عن الشيء ، وتعني مجمل السمات التي تميز شيئاً عن غيره أو مجموعة عن غيرها (محمد أرزقي ، 1998، 56).

وهي باطن الشخص الدال على حقيقته واتجاهاته (علي بن هادية وآخرون، 1979، 1295) ولقد ورد في قاموس اللغة الفرنسية أن مصطلح الهوية Identité مشتق من المصطلح اللاتيني EDEM التي تطلق على الأشياء المتشابهة والمتماثلة ( PETIT ROBERT، 1978، 956)

ويفسر معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مفهوم الهوية عموماً بوصفها "عملية تمييز الفرد لنفسه عن غيره (أحمد زكي بدوي، 1993، 206). ويذكر محمد عمارة ان هوية الشيء هي ثوابته التي تتجدد ولا تتغير ، تتجلى وتفصح عن ذاتها دون أن تخلي مكانها لنقيضها طالما بقيت الذات على قيد الحياة ( محمد عمارة ، 1999، 6-7)

ويحدد معجم روبري الفرنسي الهوية باعتبارها الميزة الثابتة في الذات ويختزن هذا التحديد معنيين يعمل على توضيحهما معجم المفاهيم الفلسفية من ناحية انها ميزة ما هو متماثل سواء تعلق الامر بعلاقة الاستمرارية التي يقيمها فرد ما مع ذاته ، أما من جهة العلاقات التي يقيمها مع الوقائع على اختلاف أشكالها (محمد فاضل رضوان <http://www.quattanfoundation.org>)

وبالرجوع للتعريف الكلاسيكية لعلم الاجتماع وعلم النفس نجد أنها قريبة أكثر لمفهوم الهوية من التعريف الحديثة التي تبتعد بعض الشيء عن الحقيقة العلمية حيث نجد :

ابريك ايريكسون صور لنا الهوية من نظريته الموسومة بالسيرورة الزمنية LA CONTINUITÉ TEMPORELLE 1972 على أنها إحساس الفرد بالتجانس في الذات على مستوى الجسد والزمن (NICOLAS SARASIN 2006، 7) ، ويقول أيضاً أن الهوية تولد من خلال التفاعل بين الميكانيزمات السيكولوجية والعوامل الاجتماعية ، وان الاحساس بالهوية ينتج من الميل اللاشعوري للفرد بحيث يكون الانتماء من خلال تنوع التشابه بنمط معين في الطفولة (هانس بيتر مارتن وآخرون، 1998، 20). ويعرفها (سيغمون فرويد sigmund freud) على أنها بناء يتميز بالتقطع والصراع في النفس البشرية بين "الهو" و "الانا" و "الانا الاعلى" (بن شارف حسين، 2011-2012 ، 63) وتثار مشكلة الهوية في علم الاجتماع فيما يتعلق بهوية الشخص في الاطار الاجتماعي بأنه يشعر بالهوية مع أشخاص المجتمع الذي يعيش وينمو فيه ،أي ما يوحد أفراد المجتمع ويمنحهم سمات حضارية وثقافية تميزهم عن غيرهم من المجتمعات الاخرى ( عبد الرحمن بدو، 1996، 569-570).

وعليه يمكن القول أن الهوية هي :

- كل ما يشخص الذات عن غيرها
- الهوية في الأساس تعني التفرد
- الهوية هي السمة الجوهرية العامة لثقافة من الثقافات
- الهوية ليست منظومة جاهزة ونهائية
- الهوية مشروع مفتوح على المستقبل

أي أن الهوية مشروع متشابك مع الواقع والتاريخ لذلك فإن الوظيفة التلقائية للهوية هي حماية الذات الفردية والجماعية من عوامل التعرية والذوبان ، وهذا التصور لمفهوم الهوية يجعلنا نميز تأويلين لمعنى الهوية حسب (هانس بيتر مارتن وهارولد شومان) :

التصور الستاتيكي والماهوي للهوية : يرى أن الهوية عبارة عن شيء اكتمل وانتهى وتحقق في الماضي، في فترة زمنية محددة ، او نموذج اجتماعي معين ، وان الحاضر ما هو إلا محاولة ادراك هذا المثال وتحقيقه .  
التصور التاريخي والديناميكي للهوية : الذي يرى أن الهوية شيء يتم إكتسابه وتعديله بإستمرار، وليس أبدا ماهية ثابتة ، أي ان الهوية قابلة للتحويل والتطور ، وذلك لأن تاريخ أي شعب هو تاريخ متجدد ومليء بالأحداث والتجارب ، فإن الهوية الأصلية تتغير باستمرار وتكتسب سمات جديدة وتلفظ أخرى وهذا يعني أن الهوية شيء ديناميكي كسلسلة عمليات متتابعة ، كما انها تتحول مع الزمن فهي ديناميكية وترتبط بالأثر الذي تتركه الحضارة عبر التاريخ ، ويمكن النظر للهوية في صورتها الديناميكية على انها مجموعة من المقررات الجماعية التي يتبناها مجتمع ما في زمن محدد للتعبير عن القيم الجوهرية (العقائدية) والاجتماعية والجمالية والاقتصادية و التكنولوجيا ، والتي تشكل في مجموعها صورة متكاملة تعبر عن ثقافة المجتمع(هانس بيتر مارتن وآخرون،1998، 18-19).

وعليه يمكن القول ان الهوية تمثل عامل التكيف الاجتماعي الذي يسعى الافراد الى الحصول عليه من خلال العملية المستمرة لبنائها بهدف التواصل مع الاخر من خلال التفاعل الاجتماعي ضمن النسق الكلي الذي يجمعون من خلاله مكونات هوياتهم على شكل تمثلات ذهنية تثبت تشابههم مع باقي أفراد الجماعة التي ينتمون اليها كاللغة والدين والتاريخ والمصير المشترك... الخ (كاري نادية امينة،2011-2012،37).

#### ب - المهنة :

المهنة في اللغة من مهن يمهن مهنا ومهنة الرجل عمل في صنعته ، والمهنة هي الحذق في العمل وهي العمل نفسه ، يقال خرج الرجل في ثياب مهنته أي في ثياب خدمته وعمله وجمعها مهن(علي بن هادية وآخرون،1979،164).

وتبلورت المبادرات الاولى لدراسة ظاهرة العمل والحياة المهنية حول أعمال (ايميل دوركايم EMILE DURKHEIM وكارل ماركس KARL MARX و فرديناند تونيز FERDINAND TONNIS وماكس فيبر MAX WEBER).

حيث اهتم ايميل دوركايم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل كعامل من عوامل التغير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب ،بمعنى انه ينظر الى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي ، ويعتبره عاملا اساسيا لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة ، وفي هذا الصدد إهتم بتحديد العلاقة بين الفرد والمجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق والدين والشعور ،وفي كتاب الانتحار LE SUICIDE تصور ايميل دوركايم العمل كحقيقة متجانسة قادت للاهتمام بالمجتمعات المهنية ورأى ان الاخلاق هي أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية أي ميز بين الانماط التنظيمية التي لها صفة العمومية في المجتمع ولها خاصية نوعية تحدد الاخلاق المهنية المميزة للمجتمع وبين تلك الاخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية والصناعية، النظرية الماركسية استعانت في تفسيرها وتحليلها للهويات المهنية بمفهوم اغتراب العمل

L'ALENATION باعتباره نوع من العمل يؤديه العامل دون رغبته الخاصة وبما لا يتناسب مع قدراته وطموحاته حيث يكون عائد العمل مقتصرًا على أرباب العمل، يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة الذين تسودهم مظاهر الانانية الذاتية كسمة تحدد نمط العلاقات الاجتماعية - المهنة. وبالرجوع إلى المدرسة الألمانية مع (فريديناند توينز) في مؤلف المجتمع المحلي والمجتمع العام *Communauté et Société* نجد أنه اهتم بدراسة العمل والحياة المهنية من خلال تصور نمطي للمجتمعات الكبيرة والصغيرة، فينظر إلى نمط المجتمع العام في منظوره للمجتمع الرأسمالي البرجوازي على أنه شهد ظواهر التحول في عملية الانتاج وتقسيم العمل وفي انماط التبادل الاقتصادي والتغير في علاقة الافراد بالعمل و التنظيمات المهنية، أما المجتمع المحلي فيقتصر على اشكال التنظيم الاقتصادي والمهني، ويعطي توينز مثالًا على ذلك بمقارنة تطور الهوية المهنية للحرفي بين الماضي والحاضر، فيقول أنه في الماضي ارتبط صاحب الحرفة بحرفته دون اعتبار لوحدة الزمن أي ان تقسيم العمل كان يتم بشكل بسيط لبساطة العلاقات الاجتماعية أما في الحاضر فقد ارتبط اهتمام الفرد بقيمة الوقت كعنصر هام في العمل والانتاج. واتضح اهتمام (ماكس فيبر *max weber*) بدراسة المهن والحياة المهنية من خلال مفهومي البيروقراطية والعقلانية في كتابه *la science comme profession* - حيث يرى بان انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم والتكنولوجيا، ويهتم في هذا السياق بمناقشة تنظيم العمل وبناء التنظيم البيروقراطي الذي يعمل وفق احكام الضوابط بين الجهاز الاداري والجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر، بمعنى تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال علاقة العمل بالبناء التنظيمي و باتجاهات الافراد وسلوكاتهم في محيط المنظمة (بن شارف حسين، 2011-2012، 64-65).

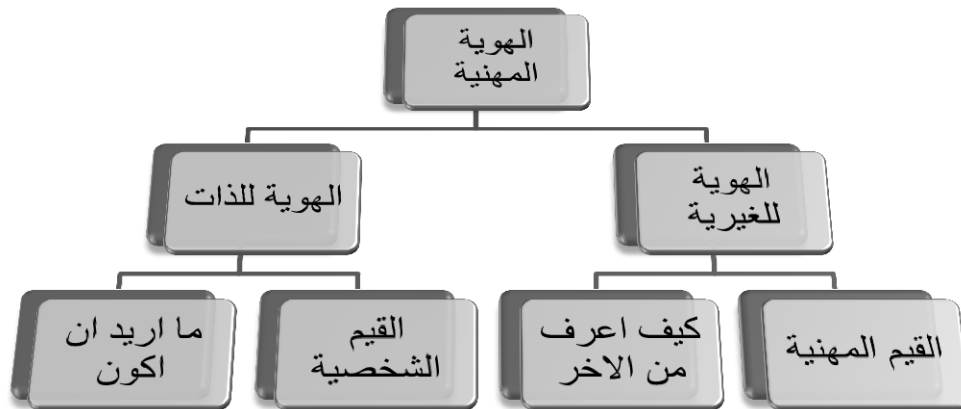
#### ج - الهوية المهنية :

حسب (كلود دوبار) الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة، كما ان الفرد لا يمكنه ان يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا، فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين (احمد بجاج، 2015، 306).

وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية و الهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة او الحياة المهنية (robert holcman 2006, 24)

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل وبنائها، أي الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات، وفي مرحلة التعامل مع الآخرين يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن ان يعرف بعدين وهما الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة (كلود دوبار، 2008، 173-174). بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في اطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن ان يكون للانا معنى إلا من خلال وجود للآخر.

والشكل الموالى يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا-نحن أو ضروب منطوق فاعلين في تنظيم، ومماثلة بعضهم لبعض في حقل العمل أو الوظيفة.



الشكل رقم 01: يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا- نحن في العمل حسب كلود دوبار

المصدر ( Catherine Larouche،2012، 06 )

ويعرف ( كلود دوبار Claude Dubar ) الهوية المهنية من خلال كتابه سيكولوجيا المهنة sociologie des professions بأن " المهنة ترمي إلى الفردانية وما هو جماعي في نفس الوقت وهي ليست تعابير سيكولوجية للشخصيات الفردية وليست منتج سياسي اقتصادي ، بل هي بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية و انظمة تشغيل وعمل وتكوين وتدريب" ( Claude dubar , 1998،387 )، كما ذكر أربعة مراحل في تكوين الهوية المهنية والتي عبر عنها بالمثالية وهي :

المرحلة الأولى: تنسب الى مرحلة التكوين الأولي حيث يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

المرحلة الثانية: تتم فيها عمليات إدخال وادماج الكفاءات والمؤهلات ورفع درجة وعي الفرد بها.

المرحلة الثالثة : مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد ، يتمكن هذا الأخير من تكوين تصور شامل عن هويته.

المرحلة الرابعة: تأتي مع التقدم التاريخي نحو التقاعد حيث يصل الفرد الى حد ما من الشيخوخة المهنية.

ويرى دوبار أن المسار المهني المثالي للفرد ينبني على اربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية والتي تتمثل فيما يلي :

- مساحة التكوين
- مساحة المهنة
- مساحة المؤسسة
- المساحة الخاصة بما هو خارج العمل

ويعتقد دوبار أن من بين العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية استنادا للتصور الدوركامي نجد الهوية المهنية التي لا تبدو سوى اسم المهنة التي يختص بها كل واحد و الوسط المهني الذي ينتمي إليه وكذا التدريب

الذي خضع إليه ، وان الهوية بهذا المعنى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم ، تلك المجموعات التي تضطلع بمهمة إدماج الاعضاء في نسق القواعد المنظمة لأي مهنة والى نسق الأفكار والمشاعر والمصالح التي تميز كل مجموعة من المجموعات المهنية، و يلاحظ دوبار من جهة أخرى أن الانتماء الى مجموعة مهنية يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية في المجتمعات الصناعية او في المجتمعات المعاصرة ، حيث أن احتلال أي منصب مهني معين يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية ( Claude dubar ,1998، 387 )

ويضيف (دوبار) أن الهوية في مجال العمل والتنظيمات تكون قابلة للتحديد والتحليل بالأساس انطلاقا من طبيعة نسق علاقات السلطة ، حيث تكون أشكال الصراع في قلب عملية التحليل والتي تجعل من الهوية ليست تنشئة ثابتة ومستقرة لتنشئة سابقة (دوركايم) ولكن كنتاج غير ثابت وغير مستقر لأشكال الالتزام تجاه الفعل في الوقت الراهن، فالهوية وفقا لهذه الفقاعة تعتبر القدرة على ارغام الاطراف الاخرى على الاعتراف بالطرف المعني بهذه الهوية كفاعل في نسق علاقات السلطة القائم في التنظيم والذين يفشلون في مهمة تأكيد الاعتراف ويصبحون مرغمين على البحث (على مستوى مجالات أخرى) عن السبل المؤدية الى تأكيد هوية تسمح لهم بالتواجد الاجتماعي (مراني حسان ،2006-2007،31)

أما الهوية المهنية عند (رونو سانسوليو) فهو يستند في تحديدها على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الانتاج ، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجالا للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة، بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعون منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في انتاج واعادة انتاج ثقافة المؤسسة، لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسوليو لها سمات وبصمات البعد الثقافي

بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكاته تعكس امثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر ، يقدم (سانسوليو) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات

و الآخر تتمثل في :

- الانتماء للمؤسسة
- تحقيق انجاز فردي وجماعي
- المسار الشخصي المهني
- القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل (robert holcman,2006،21) ، بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل، كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين

حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وانسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي ، مما يعزز الشعور بالانتماء الى المؤسسة ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.

## 2.1- محددات الهوية :

يكتسب الفرد في المجتمع من خلال تحضيره واعداده داخله مما يؤدي بالضرورة الى التميز والاختلاف عن الاخرين ويكون ذلك عن طريق مجموع المحددات التالية:

أ - التقمص l'identification : يحمل هذا المعنى اتجاهين يعبر الاول عن قيام الفرد على التعرف على شيء ما من خلال جملة من الصفات ، اما الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليتشبهه أو يتطابق مع فرد آخر فيتبنى بذلك صفاته (محمد مسلم، 2009، 95).

ولقد بين (TAP) أن التقمص عملية واعية يسعى الفرد من خلالها إلى اكتساب هوية ويشترط في ذلك شروط أساسية لتسهيل هذه العملية :

- يفترض التقمص ميولا من الفرد نحو النمط الذي سوف يتقمصه
- يفترض التقمص تشابها بين الفرد والنمط الذي سوف يتقمصه
- كما يشترط قوة النمط الذي سوف يتقمصه (TAP, 1986, 250).

ب - الأفعال والأشياء : تمثل الافعال والأشياء محددات اخرى للهويات كونها جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد والذي يساعده على تكوين التمثلات الذهنية المحددة للهوية (كاري نادية امينة، 2011-2012، 44).

- دور الأفعال les actions : ترتبط الذات بالفعل ذلك انها تعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل . إذ أن الفعل يساعد الفرد على تحديد نوعية الشيء ، والنشاط الخاص به على شكل تمثلات بهدف تكوين قاعدة او مرجعية معرفية للمحيط حوله، حيث ان هذه الأشكال والكيفيات هي ذاتية ووظيفية في آن واحد فهي بذلك تقوم على بعدين اثنين هما الطاقة الوظيفية وقوة تأثير الفعل

(boesche.e, 1980، 24) le potentiel fonctionnel et valence d'action.

و بالتالي يمكننا القول ان قوة تأثير الفعل ترجع الى الضغوط التي يمارسها على الفرد كالأمل على أن يكون هذا الفعل مرغوبا في داخل المجتمع ، وعليه يحاول الفرد ان يقوم به وذلك من خلال الطاقة الوظيفية التي هي عبارة عن قدرة يسندها الفرد الى نفسه والتي تساعده في الوقت نفسه من الابتعاد عن الفعل غير المرغوب فيه، تحدث هذه العملية من خلال أشكال وكيفيات تفاعل مع الأنا مع المحيط الخارجي والذي يعمل الفرد على تكوين هويته من خلاله ، إذ يعتبره الفرد في أغلب الاحيان تجريبيا حيث يسعى الى الدخول في مواقف غير عادية حتى يتسنى له تجريب قوة فعله وليتمكن من تحديد إيجابيات وسلبياته (محمد مسلم، 2009، 101).

ولقد ساعدت أعمال (بوش) في إبراز دور الفعل الحيوي في تكوين الهوية حيث قوة تأثيره وطاقته الوظيفية تمكن الفرد من اكتساب معرفة امكانية القيام بالفعل ، ويكون بذلك قد عرف نفسه وتمكن من تعريف الآخر به (محمد مسلم، 2009، 102)



• دور الأشياء : يمثل الشيء لدى صاحبه جانبا سيكولوجيا نفسيا قد يرمز إلى أفكار أو أحداث أو تطلعات خاصة به حيث نجد بوش يقول أن القيمة الذاتية للشيء تتجسد في الأبعاد التي من خلالها يحاول الفرد أن يعرف نفسه(boesche.e,1980,26)، وبالتالي فالفرد يحاول أن يجعل من الأشياء نقاط استدلالية لهويته حيث يرمز كل شيء إلى خاصية يتمتع بها.

ج- دور الأنا moi والذات soi في عملية الهوية : يساعد الأنا الفرد على مراقبة تجربته للفعل وهي تصاحبه خلال مراحل حياته كما تساعده على التقمصات المختلفة ، اما الذات فهي تتبثق من التجارب التي تصبح الذوات المضطربة فيها مؤقتا مندمجة بنجاح في مجموعة أدوار تضمن لها اعترافا اجتماعيا (1980,75)، (boesche.e).

إن تكوين الهوية تجاوب على الجانبين الذات والانا كمحددات الهوية حيث كل تغير أو تجدد في الذات يتضمن بطريقة آلية تغييرا أو تجددا في الهوية ، كما أن كل إختلال في الذات يحدث اضطرابا في الهوية و فقدان الأنا (boesche.e,1980,225).

د - دور الغير l'autrui : يعمل المجتمع على تكوين الافراد من خلال التنشئة الاجتماعية ، بحيث يصبح كل فرد يرى نفسه في سلوكيات الآخر والذي يمثل بالنسبة له نقطة استدلال قد يتعرف من خلالها عن صورته الحقيقية من هنا تبرز أهمية الآخر في تكوين هوية الفرد ، حيث تعتبر علاقة الفرد بالآخر وسيلة يعزز بها هويته الذاتية ويبني بواسطتها صورته عن ذاته (Laing .r.d soi et autres ، 1971 ، 73).

وعليه فإن وجود علاقة ارتباطية بين الذات والآخر والتي تتلخص في التمثل الذهني عن الذات و تمثل الآخر عن نفس هذه الذات بحيث يسمح هذا التمثل للفرد من تصحيح وإعادة تصحيح ذاتيته مع الإبقاء عليها .

## 2- تعدد الهويات في المؤسسات الجزائرية (ولاية الطارف أنموذجا):

يعبر مصطلح تعدد الهويات عن التنوع و الاختلافات العديدة بين البشر ، وهو مصطلح مستحدث بدأ تداوله و انتشاره حديثا في بعض العلوم الإنسانية لاسيما منها العلوم الاجتماعية وعلم النفس ، و يعتبر هذا المصطلح أشمل تعبيرا عن الاختلافات التي قدرها الخالق عز وجل بين البشر ، وعبر عنها بقوله تعالى : ولو شاء ربك لجعل الناس أمة واحدة ، ولا يزالون مختلفين إلا من رحم ربك (سورة هود الآية 118) فقد شاءت حكمة الخالق سبحانه وتعالى وجود هذه الاختلافات بين البشر لكي يحتاج بعضهم إلى بعض ، ويكمل بعضهم بعضا ، فيتعارفوا و يتعاونوا كما عبر قوله تعالى : يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر و أنثى ، وجعلناكم شعوبا و قبائل لتعارفوا ، إن أكرمكم عند الله أتقاكم ، إن الله عليم خبير (سورة الحجرات الآية 13)

فاختلاف البشر بعضهم عن بعض يعني أن البشر بطبيعة فطرتهم متعددي الطباع و الميول و النزعات و الإمكانيات أي متعددي الهويات ، ويظهر هذا الاختلاف و التعدد الهوياتي في دراستنا هذه عقب الحرب العالمية الثانية حين ازداد اهتمام دول العالم الثالث بالتصنيع الذي يحتاج الى خبرات لا تتوفر عند معظم هذه الدول ، وقد أدى ذلك إلى الاستعانة بخبرات أجنبية انتقلت إليها من الدول الأكثر تقدما ، أو من الدول التي سبقتها في مجال التصنيع ، ونظرا لهذا الوضع الاقتصادي العالمي الجديد الذي اصبح يعتمد على التسارع و التنافس الشديد في المؤسسات العالمية وجدت بعض الدول نفسها تحاول مواكبة هذا الوضع و خاصة الدول

العربية لا سيما الجزائرية منها بمختلف ولاياتها وهذا ما نلاحظه من خلال سياسة العمل الجزائرية في الآونة الأخيرة والتي أصبحت تعتمد بشكل كبير على اليد العاملة الأجنبية بعدة أشكالها وصورها وذلك إما عن طريق الإستثمار الأجنبي المباشر أو غير المباشر سواءً بمشاركة الجانب الوطني أو بدونه وفي شتى المجالات والتخصصات الفنية منها والتقنية، الإنتاجية و كذا الخدماتية مما ينتج عن ذلك وجود أكثر من جنسية واحدة في المؤسسة الواحدة وبالتالي تعدد في الهويات واختلاف كبير في الثقافات .ولعل ولاية الطارف الحدودية المتواجدة في أقصى الشرق الجزائري كغيرها من باقي الولايات الجزائرية الأخرى رغم عدم التماثل في مكوناتها نموذجا توافرت فيه ضروريات تواجد عمالة اجنبية باستثمارات و مؤسسات اجنبية تعتمد بشكل كبير على عمالة أجنبية بمختلف هوياتها واختصاصاتها و ثقافتها، وهو ما يوضحه الجدول الموالي الذي يحتوى على كل المؤسسات التي تعتمد على العمالة الأجنبية بمختلف أشكالها كالاستثمارات والمؤسسات الاجنبية المتواجدة في ولاية الطارف حسب إحصاءات شهر جويلية و شهر أوت 2018 والمتحصل عليها من مديرية التشغيل الوطنية لولاية الطارف ، حيث تم النزول إلى الميدان أي ( مديرية التشغيل الوطنية لولاية الطارف) يوم الثلاثاء الموافق لـ 2018/11/20 وقمنا بمقابلة المكلف والمسؤول عن ملفات العمال الأجانب بالولاية والذي استقبلنا بصدر رحب وقام بتوجيهنا و إعطائنا الصورة العامة للطريقة القانونية لدخول و توظيف الأجانب للعمل في المشاريع الجزائرية، ثم تم الرجوع له بعد 09 أيام بطلب منه وذلك بتاريخ 2018/11/28 حتى يتمكن من تحضير لنا الوثائق والإحصائيات الازمة والتي نفيدها وتساعدنا في دراستنا حول المؤسسات التي تعتمد على عمالة أجنبية في ولاية الطارف بمختلف جنسياتها ودامت إلى غاية يوم الإثنين 2018/12/10 والتي لخصناها في الجدول المبين أدناه

**الجدول رقم 01: يوضح المؤسسات التي تعتمد على عمالة اجنبية في ولاية الطارف**

اسم المؤسسة	الجنسية	طبيعة نشاط المشروع	مكان المشروع	تاريخ بداية المشروع	تاريخ الانتهاء المفترض	عدد العمال الأجانب فعليا	عدد العمال الجزائريين نظريا
NUROL	تركية	بناء سد بوخرورية	بوثلجة	2014	2019	148	2300
ZIEC	صينية	بناء 1000 مسكن LPL	-الطارف	2014	2019	141	1954
		-بناء 500 مسكن LPL	-القاللة	2015	2018	64	1119
SHAPOOR JI	هندية	مجمع جامعي (جامعة)	الطارف	2015	2019	134	2591
ACEG	صينية	بناء 1000 مسكن ADAAL	الطارف	2017	2019	109	3261

2748	200	2019	2018	كبودة	طريق سيار شرق غرب الشطر الأخير الذرعان تونس.	صينية	<b>CITIC</b>
107	07	لا تنتهي	2016	بن مهدي	صناعة مواد الحفاظات	تونسية	<b>SANCELLA</b>
60	06	لا تنتهي	2005	بن مهدي	تغليف بلاستيكي	جزائرية خاصة	<b>MSA</b>
95	05	لا تنتهي	2016	بن مهدي	انتاج السيراميك	جزائرية خاصة	<b>CERAVIT</b>
1200	36	2018	2017	القالا الطارف	-فندق *4 -سكنات ترقية	صينية	<b>RISING SUN</b>
950	21	2021	2017	الطارف	بناء سكن عمومي	صينية	<b>Ping ding</b>
850	02	لا تنتهي	قبل 2000	شبيطة مختار	صناعة المشروبات الكحولية وغير الكحولية	جزائرية	<b>ALBAVE</b>
970	10	2019	2015	بن مهدي	بناء سكن عمومي	صينية	<b>WI ELBINA</b>
1480	619	2018	2013	الطارف	بناء سكنات عمومية	صينية	<b>SINIHYDRO</b>
1000	09	2019	2008	الدروش	محطة توليد الكهرباء	اسبانية	<b>IBERDROL A</b>
1700	02	لا تنتهي	2010	سيدي قاسي	صناعة الأدوية	جزائرية	<b>BIOCARE</b>
210	01	لا تنتهي	2017	زرير	صناعة الأدوية	جزائرية	<b>ONYX</b>

10	2019	2018	القالة	اعادة هيكلة نزل	اسبانية	LIVENTINA
400				المرجان		

المصدر: مديرية التشغيل لولاية الطارف إحصائيات جويلية / اوت 2018

والملاحظ هنا أن ولاية الطارف كغيرها من باقي ولايات الوطن الجزائري اعتمدت على جنسيات متعددة و متنوعة من العمالة الأجنبية، كالإسبانية الصينية، الهندية، التركية، السورية، التونسية وأحيانا أكثر من جنسيتين في مؤسسة واحدة و التي تتوفر فيهم الخصائص و الكفآت و الخبرات اللازمة لمساعدة إنجاز هذه المشاريع بأنواعها وذلك في مجال البناءات، صناعة الأدوية، في توليد الكهرباء، في الإنتاج في المصانع بمختلف نشاطاتها، وعليه فإن تعدد الهويات في المؤسسة الواحدة الناجم عن تعدد الجنسيات للعمال ينتج عنه تعدد للثقافات والذي قد يؤثر إيجابا أو سلبا على المؤسسة و الثقافة التنظيمية لها و كذا العامل الجزائري المحلي و هويته المهنية على الصعيد اللغوي، القيم، الدين، العادات... إلخ، وهذا راجع أيضا للفترة الزمنية التي يشتغل فيها العمال الاجانب جنبا الى جنب العمالة المحلية والتي لا تقل عن واحد سنة (01 سنة) مثل مؤسسة (ACEG) ذات الجنسية الصينية والتي تختص في مجال البناءات السكنية ومؤسسة (liventina) الاسبانية والمختصة في اعادة الهيكلة والترميم وهذا حسب الاتفاقيات المبرمة بين البلدين أي البلد المستقبل والبلد الوافدة عمالته والتي قد تصل حتى إحدى عشر سنة (11 سنة) مثل مؤسسة (iberdrolla) الاسبانية المختصة في توليد الكهرباء، وتعتبر هذه المدة المقيدة لإتمام العقد شرط من الشروط المتفق عليها مسبقا يترتب عن مخالفتها اجراءات و غرامات محددة سالفا، وغالبا ما تكون هاته المؤسسات ذات طابع البناء و الإنشاء، وهذا لا يمنع ان هناك مؤسسات اخرى ذات طابع انتاجي أو صناعي لا تكون مدة استثمارها محددة ولا تنتهي إلا بانتهاء رغبة المستثمر في عدم اتمام نشاطه واستثماره في البلد المستقبل أو لأسباب اقتصادية كالأفلاس مثلا... وتعتبر كل من مؤسسة (onix)، (biocare)، (albave)، (ceravit)، و (msa) مؤسسات جزائرية تشغل أكثر من جنسيتين من العمال وهي غير محددة المدة وكذا مدة اقامة عمالها، أما مؤسسة (sancella) فهي مؤسسة تونسية الجنسية مستثمرة في الجزائر تشغل عمال محليين وتونسيين ولا تنتهي مدة مشروعها، وبهذا يكون التفاعل أكثر والإحتكاك أكبر بين العمال على اختلاف جنسياتهم وهوياتهم في المؤسسة.

ويعد النزول إلى الميدان ( مؤسسة LIVENTINA الإسبانية ) التي تقوم بإعادة هيكلة نزل المرجان بالقالة ولاية الطارف كعينة للدراسة والتي تم إختيارها كونها الوحيدة التي وافقت على دخولنا للمؤسسة والتحدث مع عمالها الجزائريين المتواجدين في تلك الفترة والذي كان عددهم 45 فقط من 400 عامل لأن تواجدهم في المؤسسة يكون حسب التخصصات والعمل الذي يقومون به فيما يخص عملية الترميم في تلك الفترة وبالتالي تم مقابلتهم والتحدث معهم حول سلوكياتهم المهنية والشخصية و تفاعلهم مع العمال الأجانب والتغيرات الحاصلة لهم في العمل من حيث القيم، الإلتزام و الإنضباط، العادات، التقاليد، اللغة، طقنيات وطرق العمل والتعامل مع زملائهم الآخرين الأجانب و هويتهم الأجنبية عنهم، فأكد 90% منهم أن سلوكياتهم المهنية والشخصية تأثرت بشكل كبير وتغيرت نوعا ما كما أكده زملائهم عن بعضهم أيضا وهو مايفسر كلود دوبار في أن الهوية نسق من

تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين .

إذا فالشعور بالهوية المهنية هنا في هذه الدراسة حسب المعطيات السالفة الذكر المتحصل عليها تظهر لنا جليا انها محصلة العلاقات التفاعلية المتطورة ضمن ميدان العمل وبنائها وتشكلها من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية.

### 3- الخاتمة

يعود هذا التواجد الأجنبي للعمال بالمواسسات الجزائرية بصفة عامة ومؤسسات ولاية الطارف بصفة خاصة وبالتعدد الهوياتي الناجم عنه بالأهمية الكبيرة على الجانب التنموي واكتساب خبرات جديدة للعمال المحلية وتقنيات دخيلة قد تجعل من العمال المحلية و الولاية في سنوات قادمة في غنى عن عمالة أجنبية ذات خبرات عالية ومن جهة أخرى له انعكاسات كبيرة على العمال المحلية بالإيجاب وبالسلب مما يؤثر على مردوديتهم و مستوى أداء عملهم والذي يظهر بعد ذلك في هوياتهم المهنية أي في سلوكياتهم الشخصية والمهنية.

#### - الاحالات والمراجع:

- القرآن الكريم
- أحمد زكي بدوي(1993) معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. ط2. مكتبة لبنان .بيروت.
- احمد بجاج (2015) سوسيوولوجيا الممرضة-اطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة- .مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية .العدد20. 306.
- بن شارف حسين (2011-2012) دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير .علم الاجتماع العمل والتنظيم . جامعة وهران.
- عبد الرحمان بدوي (1996) الموسوعة الفلسفية . المؤسسة العربية للدراسات والنشر . المجلد2. ط1. 569-570.
- كلود دوبار(2008) ازمة الهويات .المكتبة الشرقية . بيروت.
- محمد فاضل رضوان نحن والعولمة: مأزق مفهوم ومحنة هوية، الشبكة الدولية للمعلومات -الانترنت- موقع (http://www.quattanfoundation.org) . 2018/11/11
- مراني حسان (2006-2007) الهوية المهنية الاجتماعية لفئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية . مذكرة دكتوراه علم الاجتماع . جامعك باجي مختار . عنابة.
- هانس بيتر مارتين و هارولد شومان (1998) فح العولمة . "سلسلة عالم المعرفة" المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب . الكويت.
- علي بن هادية و حسن البليش و آخرون(1979). القاموس الجديد للطلاب . ط01. الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر و الشركة التونسية للتوزيع تونس . .
- كاري نادية امينة (2011-2012) العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع . رسالة دكتوراه في علم الاجتماع . جامعة تلمسان.
- محمد أرزقي (1998). بركان التحول هل هو بناء الهوية أم تشويه لها؟. مجلة فكر ونقد . عدد12. 56.

- محمد عمارة (1999) مخاطر العولمة على الهوية الثقافية. نهضة مصر للطباعة والنشر.
- محمد مسلم (2009) الهوية في مواجهة الاندماج. دار قرطبة للنشر والتوزيع. الجزائر.
- laing.r.d et autres(1971)gallinard .paris.
- CATHERINE LROUCHE (2012)le développement de l'identité professionnelle des infirmières.étude présenté a l'université du québec.
- TAP (1986) *l'identification est-elle une aliénation de l'identité*.INcolloque de toulouse.
- PETIT ROBERT (1978 )Dictionnaire Alphabétique et Analogique de la langue française ,paris edition.
- boesche.e (1980) *action et object : deux sources de l'identité du moi* .in colloque de toulouse.
- claude dubar( 1998)*identité collectives et individuelles dans le champ professionnel*.in michel de coster et al.*traité de sociologie de travail* ,paris –bruxelles,de boeck université .
- robert holcman (2006) *élément structurant del'organisation du travail*.thèse de doctorat de science de gestion presente par CNAM.