

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية
الجزائرية في ظل ثنائيي (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)

The professional identity of the industrial tires category in the Algerian
public economic institution in light of the dualism (individual/collective)
(economic/social)

قمر مهبوبى^{1*}

¹ مخبر التغيير الاجتماعى والعلاقات العامة فى الجزائر، جامعة بسكرة (الجزائر)، kamar.mihoubi@univ-biskra.dz.

تاريخ القبول: 2024/06/04

تاريخ الإرسال: 2024/02/23

ملخص:

تهدف من خلال هذه الدراسة للوصول إلى فهم وتفسير تشكل الهوية المهنية للإطارات الصناعية وتحديد طبيعتها فى ظل الثنائيات المتناقضة والمتصارعة (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)، وذلك باستخدام المنهج التحليلى للتراث السوسيو-إبستمولوجى، بالتطرق إلى أهم المقاربات السوسيو-ثقافية التى تناولت موضوع الهوية فى العمل برؤى متعددة ومتكاملة تحليلا وتفسيرا، وكذا واقع الإطارات الصناعية وتموضعهم عبر سيرورة وضرورة ذات طابع خاص فى المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، التى مرت بعدة مراحل مترامية، افتقدت للوعي بالواقع الفعلى، ما جعل الهيئات المسؤولة تقوم برسم خطط واستراتيجيات صورية شكلية فى كل مرة تبوء بالفشل.

فتوصلت الدراسة إلى تحليل أزمة الهوية التى تعيشها فئة الإطارات الصناعية، مع تحديد بعض النماذج الهوياتية التى ارتسمت عليها هذه الفئة السوسيو-مهنية والتى تندرج من الهشة إلى الصلابة، ومن الطموح إلى التفاوض هذه الفئة السوسيو-مهنية.

كلمات مفتاحية: الهوية المهنية، التمثلات، الهابيتوس، التعلم الثقافى، التنشئة الاجتماعية.

Abstract:

This study seek to understand and explain the formation of the professional identity of industrial managers and determine its nature in light of the contradictory and conflicting binaries (individual/collective) (economic/social), using the analytical approach of the socio-epistemological heritage, by addressing the most important socio-cultural approaches that deal with the topic of identity at work with multiple and integrated visions, analysis and interpretation, as well as the reality of industrial frames. The study analyzed the issue of identity at work with multiple and integrated visions, as well as the reality of industrial managers and their positioning through a process and process of a special nature in the Algerian public economic institution, which went through several stages, which lacked awareness of the actual reality, which made the responsible authorities draw plans and strategies that were formalized every time and failed.

The study analyzed the identity crisis experienced by the category of industrial executives, while identifying some of the identity models that this socio-professional category has adopted, from fragile to rigid, and from aspiration to negotiation of this socio-professional category.

Keywords: Professional identity; representations; habitus; cultural learning; socialization

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)

1-مقدمة

عرفت المؤسسة الجزائرية عبر سيرورتها التاريخية مجموعة من المراحل والإصلاحات التنموية في التسيير، جعلتها ذات خصوصية سوسيو ثقافية، أثرت على وضعيتها فيما بعد كجسد اجتماعى من ناحية البناء والظروف، المعايير السياسية والاقتصادية، ومن هذا المنظور أسهمت في كيفية تشكيلها تاريخيا من حيث بنيتها وثقافتها التنظيمية في ظل التغيرات والتحويلات التي عرفتها، مما جعلها كمحيط ووسط اجتماعى وثقافى متميز بسياقات خاصة أدت دون تحقيق الهدف المنشود.

وفي ظل التوجهات الاقتصادية والاجتماعية التي تروج لها الأنظمة الجديدة خاصة ثقافة العولمة، أدت بالهيئات العليا المسؤولة في الجزائر بإصدار قرارات متعدّدة ومتزامنة مع هذه التحويلات، التي تهدف إلى تغيير في أبنية السلطة واتخاذ القرارات جزاء سلسلة البرامج والإصلاحات الهيكلية محاولة منها لزيادة الفعالية.

فقد شهدت مرحلة السبعينات تطورا في مستوى التعليم العالى في الجزائر من حيث التخصصات التقنية لكونها تخدم المجال الصناعى، وذلك سعيا منها لتنمية فئة تنهض بالقاعدة الصناعية في الجزائر، المتمثلة في فئة الإطارات الصناعية التقنية، التي بدأت بالتشكل محاولة إحداث نوع من الحراك الاجتماعى على السلم الهرمى للمؤسسة، ويصبح معتمدا عليها في الجانب الصناعى الفنى، ونظرا للتبعية التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، بنقلها للتقانة بدل التكنولوجيا، جعل من هذه الفئة محدودة المعارف العلمية والتقنية، هذه التبعية التي جعلت الإطارات التقنية الجزائرية أمام ازدواجية الدور (دور اجتماعى ودور اقتصادى) وإبعادها عن دورها الفعلى الفنى في التنظيم الصناعى.

هذه الخلفية السوسيو-تاريخية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، جعلت منها فضاءً وحقلا سوسيو-ثقافيا للتعلم، والتنشئة الاجتماعية والمهنية، ونسقا لبلورة التمثلات حول الذات وحول الآخر، وإعادة تشكيلها وبنائها للتجارب والخبرات، وأداة للانتماء ونيل الاعتراف الاجتماعى والمهني هذا من جهة، وتنظيما للصراعات والتناقضات بين مختلف الفئات السوسيو-مهنية من جهة أخرى، مما جعل من فئة الإطارات الصناعية تعيش أزمة هوية، خاصة على الصعيد المهني، أين وجد الإطار نفسه محصورا في فضاء تعمه الصراعات العلائقية والثنائيات المتناقضة ولعل أهمها (الاقتصادى/الاجتماعى)، (الفردى/الجماعى)، من هنا جاءت هذه الدراسة التي تهدف لفهم وتفسير الكيفية التي تتشكل بها الهوية المهنية للإطار الصناعى الجزائرى في ظلّ الوضعية المتناقضة التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية عموما، وفئة السوسيو-مهنية على وجه الخصوص لذلك جاء إشكال الدراسة كالتالى:

كيف تتشكل الهوية المهنية للإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائيي (الاقتصادي/الاجتماعي)، (الفردى/الجماعى)؟
وللإجابة عن هذا الإشكال تم استخدام المنهج التحليلي للسيرورة السوسيو-تاريخية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، وسياقات ظهور فئة إطارات صناعية لها سماتها التي تميزها كفئة سوسيو-مهنية، تعيش وضعية ذات خصوصية سوسيو-ثقافية في ظل ثنائيات متناقضة ومتصارعة.

2- الموروث السوسيوولوجي والإبستمولوجي النظري للهوية المهنية في ظل ثنائية (الفردى/الجماعى)

1-2- الهوية المهنية كمحصلة للهابيتوس عند بيير بورديو:

انشغل عالم الاجتماع الفرنسي منذ بداياته البحثية بتحديد عمل البنيات وكيفية اشتغالها حيث طرح سؤالاً منهجياً حول الكيفية التي تتجدد بها هذه البنيات وتعيد إنتاج نفسها، حيث شكلت بنوية "لوفي شتراوس" نقطة انطلاق للإجابة عن هذا السؤال، وقادت بورديو بذلك لدراسة بنوية أشد عمقا، إذ تنطلق البنوية التكوينية البوردوية من رؤية المدى الاجتماعى على أنه حقل من الصراعات الاجتماعية التي تقع في نطاق الطبقات الاجتماعية، وقد كان بورديو حريصا على التعامل مع هذه الصراعات الطبقيّة بشكل أكثر عمقا من ذلك التصور الماركسي التقليدي الاقتصادي، أين نظر إليها على أنها نتاج لرأسمال ثقافي موازى للرأسمال الاقتصادي، يشرع التمايز الطبقي الاجتماعي باستعمال ما اصطلح عليه بالهابيتوس وهو جوهر البنوية التكوينية عنده باعتباره منهجية ذات محتوى ثقافي وظيفتها إعادة إنتاج الصراع الطبقي و تكريسه (صافر، 2017، الصفحات 176-177).

- تتميز نظرية بيير بورديو في السوسيوولوجيا كمقاربة علانقية تربط بين الفعل والبناء، وهي كمقاربة فكرية تنتقد الحتمية في تفسير الظواهر الاجتماعية، ويبرز ذلك في مفهوم التطبع أو التطبيع الذي عرف مسارا تاريخيا مختلفا ومتنوعا (بوخريسة، 2017، صفحة 191)

استقى بورديو مصطلح الهابيتوس من الفلسفة القديمة ويعني به نسق الاستعدادات* الدائمة التي اكتسبها الفرد عبر عملية التنشئة الاجتماعية، والتي تعمل كمبدأ ومولد وكتنظيم للتصورات والتمثيلات والمعارف والتصورات المكتسبة والمخزنة في ذاكرة الفرد والتي تعمل بمثابة دلالات كاشفة لممارسات الفاعل الاجتماعي وطموحاته، كما تعبّر عن هويته بشكل عام، فالهابيتوس ينتج أفعالا في الوقت الذي يكون فيه هو نفسه منتجا عن التكييفات التاريخية والاجتماعية ما يجعله يولد سلوكات مكيفة مع منطق الحقل الاجتماعي الذي يوجد فيه، ليس ذلك فقط بل

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردية/الجماعية) (الاقتصادي/الاجتماعي)

يصنع الهابيتوس باعتباره مبدأً لفعل أنظمة ترتيب وإدراك مطابقة لذلك الموجودة في هذا الحقل (شوفاليه و شوفيري، 2013، الصفحات 284-285).

"ويعتبر الهابيتوس أو التطبع نسقا من الاستعدادات المكتسبة خلال علاقته بمجال معين يصبح فعالا ومحدثا أثارا حينما يلتقي بالشروط الفاعلية التي أنتجته ، فالهابيتوس هو نسق من الاستعدادات المكتسبة التي تتجدد مع الوضعيات، فهو يعمل بمثابة مولد للاستجابة مع جلّ المواقف، وهو نتيجة لتاريخ الفرد ونشأته الاجتماعية التي اكتسبها وتجاربها التي تسمح له بالتموضع مع المستجدات، كونه يعمل كنظام مولد لوضعيات ملائمة ومستمرة، أي يمكن اعتباره كخلاصة خبرات سابقة اكتسبناها اجتماعيا، تدفعنا إلى اختيار استعداداتنا المستخلصة من تجارب مجتمعنا ومن تجاربنا السابقة، عبر إعادة إنتاجها من جديد وتثبيتها. باعتباره مرجعا لا يقبل المساءلة أو التعديل، أو أنموذجا أساسيا قابلا للإضافات" (بغامي، 2021/2020، الصفحات 71-72)، يتضح لنا أن الهابيتوس هو بمثابة الذاكرة الكاملة، فمن خلاله يدرك الفاعلين الواقع ويفعل على حسب المواقف، فهو عبارة عن محصلة لخبرتنا السابقة المكتسبة من السياق المجتمعي، عن طريق عمليات التنشئة الاجتماعية، والتي يعاد إنتاجها بمحدداتها، أو أنها تتولد حسب التطورات الاجتماعية، لأن الهابيتوس عند بورديو هو هابيتوس توليدي وليس ثابتا جامدا فهو يخضع لميكانيزمات التحول في الأنساق الاجتماعية. كما أن بورديو قددمج الهابيتوس مع الشخصية الأساسية أو مع الهوية الثقافية لأنه يتكون من أنساق تشكل استعدادات دائمة يمكن نقلها، فهو يعمل كتجسيد للذاكرة الجماعية التي يعاد إنتاجها عند وراثي ما هو مكتسب من السلف، فهو مستبطن من الضمائر الفردية ويحمل الدلالات الكاشفة على ما يمكن أن تكون عليه ممارسات الفاعل الاجتماعي وطموحاته، ففيه تتجمع بمعزل عن وعي كل ترسيمات الإدراك والفكر والعمل" (عبد الغاني، 2017، صفحة 134)

"يعتبر بورديو أن مفهوم الهابيتوس بمثابة بنية تنتظم داخلها وتتحدد من خلالها سلوكيات الأفراد، لكن أيضا كبنيات ناظمة لأن الفرد يتمتع بهامش من الحرية للتأثير في هذه البنيات. بعبارة أخرى الفاعل المنفذ "agent agir"، بقدر ما هو محدد بينيات اجتماعية موضوعية بقدر ما هو قادر على طبع هذه البنيات بطابعه الخاص، وبهذا المعنى يصبح الهابيتوس بمثابة القدرة اللانهائية، لكن محددة تنسجم فيها إدراكات وأفعال وتمثلات وأحكام ومواقف، وهذا ما يعبر عنه بورديو بكون الهابيتوس مبدأ مولد "principe générateur" (لعريني، 2014، صفحة 67)، فالهابيتوس عند بورديو هو عبارة عن تقاطع المسارات الاجتماعية والتموقعات المركزية والمكانية، عبر السيرورة التاريخية للفرد، فهو عبارة عن منتج تاريخي، يتبلور عن طريق ميكانيزم تعلم عبر المراحل والمؤسسات المختلفة للتنشئة الاجتماعية وآلياتها المتعددة، وهو عبارة عن منظومة مولدة لقواعد

الممارسة، تتشكل ويعاد انتاجها لمختلف الوضعيات والمواقف التي تعمل كموجه للأفعال ومحدد للهويات.

"فسر بذلك بورديو الهوية المهنية انطلاقا من تحليلاته للهابيتيس والرأسمال الاجتماعي حينما ميز بين الهابيتيس الفردي والهابيتيس الجماعي الذي تحمله جماعة ما، وهو عبارة عن خطاطة موحدة ومتجانسة للتصورات والادراكات والأفعال ... التي يحملها أعضاء طبقة ما، ويختلف عن الهابيتيس الفردي لكونه يعبر عن التعددية داخل وحدة متجانسة، كما أنه لا يمكن أن يكون لكل الأعضاء المنتمين إلى طبقة واحدة، نفس التجربة ونفس المسار التاريخي، ومع ذلك يمكن للأعضاء المنتمون للفئة الواحدة أن يعيشوا تجارب متماثلة وأن يواجهوا مواقف متشابهة، لأن الخصوصية تتخذ سماتها في المحددات التاريخية والشروط المادية والثقافية، ومن أجل تحديد العلاقة بين الهابيتيس الفردي والجماعي، يعتبر بورديو أن هابيتيس الجماعة هو مجموعة من الهابيتيسات Les Habitudes الفردية التي لها مجموعة من القواسم المشتركة كما أن الهابيتيس الفردي هو في الأصل يعبر عن ثقافة جماعة ما وعن شروطها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ..." (لعريبي، 2014، صفحة 70) يتضح لنا أنّ علاقة الهابيتوس الجمعي هي علاقة تفاعلية، فكل منهما يحدد الآخر، فالهابيتوس الفردي يتحدد من خلال الجماعة التي ينتمي، أما الهابيتوس الجماعي فهو عبارة عن مجموعة الهابيتوسات الفردية التي تشترك في جوانب معينة، وتختلف في جوانب أخرى على حسب المسارات الفردية للفاعلين وتجاربههم وخبراتهم الشخصية والمهنية، لتتحدد بذلك الهوية المهنية الفردية والجماعية.

2-2- رونوسانسوليو والهوية المهنية كسيرورة علائقية-ثقافية

اعتمد "رونوسانسوليو" في أبحاثه على المقاربة الثقافية، وجعل بذلك من البعد الثقافي كمحدد لمفهوم الهوية المهنية، التي تنظر للمؤسسة ليس كنسق للإنتاج فقط، وإنما كفضاء للتنشئة الاجتماعية والمهنية. وكما كان لتعلم القيم والمعايير وتشكل الهويات.

طوّر سانسوليو نظرية التعلم الثقافي في العمل داخل البيئة التنظيمية التي تمثل عنده وسط اجتماعي تتم فيه عمليات بناء التمثلات حول الذات وتطويرها وحول الغير. فهي مكان للتنشئة الاجتماعية والمهنية المرتبطة بالتجربة الاستراتيجية التي تأتي من الممارسة المطولة للنشاط داخل التنظيم، وبالتجربة العلائقية التي توفرها مؤسسات العمل والتي تعمل على تغيير وإعادة إنتاج العادات والقيم والمعايير التي تم اكتسابها في البيئة المجتمعية، كونها تجسد التمثلات التي يبنها الفرد عن نفسه وعن الآخر باعتباره جزء مهم في تكوين الهوية. ومن هنا يؤكد سانسوليو على ضرورة النظر للمؤسسة كظاهرة اجتماعية قابلة للملاحظة كموضوع سوسيولوجي للدراسة (Sainsaulieu,

2014, p. 339)

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردية/الجماعية) (الاقتصادي/الاجتماعي)

فالمؤسسة تسمح بظهور هويات ثقافية جديدة للفاعلين انطلاقا من كونها فضاء غير متجانس نظرا للخصوصيات التي تميز الفئات المهنية، كما تمثل مكانا يتيح للأفراد اكتشاف هويتهم وذلك من خلال تجربتهم في العمل التي تطبع مواقفهم وإدراكهم؛ بمعنى أنه كل مؤسسة خصوصية سوسيو-ثقافية تفسرها طبيعتها نشاطها وبنيتها التنظيمية والمهن التي تطبع الأفراد على ثقافتها، وهذا ما سماه بورديو بالهايتوس (Habitus). فالمؤسسة باعتبارها فضاء للتفاعل الاجتماعي وتبادل الخبرات والمعارف، تسمح باكتساب ثقافة وتجارب مهنية ونيل الاعتراف والمكانة والدور المهني الذي ينتج عن الوضعية المهنية للفاعل وعلاقاته. كما تعد المؤسسة خازن من القيم والقواعد والتمثيلات الجماعية التي يتم بناؤها تاريخيا واستنباطها ذاتيا، وفي نفس الوقت الذي تعطي فيه المؤسسة توصيف جديد بترك بصمة على أعضائها تمثل بدورها الخصوصية السوسيو-ثقافية التي يجلبها العاملون من محيطهم المجتمعي (بغامي، 2021/2020، صفحة 83)

- "فالمنظمة بالنسبة لسانسوليو هي فضاء لتعلم القيم والمعايير الثقافية المختلفة وفهم المنظمة/المقاولاتية يشكل أحد الأدوات التي تساعدنا على فهم كيفية بناء الأفراد لشخصياتهم في إطار العمل وبواسطة العمل خاصة، وأن المجتمعات الصناعية تعرف اليوم تغيرات مهمة ومن بينها التحولات في ميدان العمل والتراجع من دور المؤسسات الاجتماعية التقليدية التي كانت تُشكل مصدرا للتنشئة الاجتماعية ولخلق الروابط الاجتماعية كالدين، الطبقة الاجتماعية، إلخ، فالانخراط في ثقافة المؤسسة بالنسبة لهؤلاء الفاعلين يساعد على تعويض وسد هذا الفراغ (شاوش، 2019، صفحة 168)، وبذلك تعد المؤسسة كسياق لتعلم القيم والقواعد الثقافية المختلفة، وأن فهم التنظيم يساهم في معرفة الكيفية التي يقوم بها الفاعلين داخلها لبناء شخصياتهم المهنية، خاصة ما تشهده اليوم الأنساق المجتمعية من تحولات وتطورات في الميدان الاقتصادي، الأمر الذي أدى إلى تراجع في دور المؤسسات الأولية للتنشئة الاجتماعية، فأصبحت المؤسسة كفضاء للتعلم الثقافي، وتعويض النقائص التي تركتها المؤسسات الأخرى.

- "فالمؤسسة في المجتمعات الصناعية الحديثة لم تعد تمثل فضاء للإنتاج فقط، وإنما تعتبر أيضا مؤسسة لتشكيل ولنمو الهويات الفردية والجماعية، لأن علاقات العمل تخلق التماثلات الجماعية والقيم المشتركة" (شاوش، 2019، صفحة 169)، يؤكد هنا "رونوسانسوليو" أن المؤسسة كمنسق اقتصادي لا يقوم بالعمليات الإنتاجية فقط، وإنما هو مسؤول عن بناء الشخصية وتشكيل الهويات الفردية والجماعية، وذلك عن طريق القيم والمعايير التي يتعلمها الفاعلين داخل التنظيم كثقافة مشتركة عن طريق علاقات العمل التي تجمعهم.

- فالهوية الاجتماعية عند "رينو سانسوليو" تتجلى في طبيعة التنظيم التي تعكس خصوصيات المرحلة التاريخية التي يمر بها، وذلك طبقا لمعايير الانتماء والصراع والانجاز والمسار في المهنة التي

تحدد بناء الهوية، والتي تتجسد في أربعة أنماط من السلوك أو الثقافة المتباينة والمتمثلة في: (معمرى، 2009، الصفحات 125-127)

- نموذج هوية الانصهار الجماهيري: هي هوية العمال المتخصصين (OS)، الذين يقومون بعمل ليس مؤهلاً ويمتاز بتكرار المهام وبال عقلانية، والالتحام يتم عن طريق المحاكاة والامثال لمعايير وقواعد الفئة التي ينتمي إليها الفرد والخضوع لسلطة رئيسها من أجل تحسين ظروفهم المهنية والاندماج في جماعة العمل، وهذا النمط يجسد الهوية الجماعية.

- نموذج هوية التفاوض (négociation): هي هوية المهنيين الحرفيين وذوي التأهيل العالي، نجد هذا النمط من الهوية في أوساط العمل التي تسودها كل من المهارة المهنية المسؤولة والكفاءة التقنية، يتمتعون بمكانة اجتماعية مهمة تمكنهم من الحوار مع الإدارة والتفاوض مع جماعات العمل الأخرى، من أجل التأثير على مستقبل المقابلة وهذا النموذج يمثل الهوية الفردية.

- نموذج هوية المجانسة/ الانسجام (affinités): يعبر هذا النمط عن العلاقات الإنسانية المبنية على المودة والمجانسة والدخول في شبكة من العلاقات الخاصة فهي تمثل هوية المهندسين والتقنيين والاطارات الذين هم في انتظار الترقية ويؤكد "سانسوليو" أن المنخرطين في هذا النمط الهوياتي غير المستقرهم في حاجة إلى إعادة تحديد هويتهم الفردية بصفة مستمرة.

- نموذج هوية التبعية/ الانكماش (retrait): يجسد هذا النمط الأعضاء غير الفاعلين في المقابلة، المبتعدين عن الالتزام في مختلف العلاقات الاجتماعية والمهنية. وهذا الأمر مرتبط بممارسات شائعة تتخذها النساء، العمال المؤهلين، العمال الشباب...كون هذه الفئات تولي أهمية أكبر للحياة التي تمارسها خارج التنظيم.

كما أكد "سانسوليو" على وجود نماذج هوياتية أخرى شهدتها عقد الثمانينات، أين أدى تطور المقاولات إلى تشكيل هوية المهني Le Professionnel المجدد innovateur في مجال المعلوماتية وكذا هوية المقاول L'entrepreneur الذي يتمتع بسلطة كاريزمية عن طريق ثقافة المقابلة الرائدة. (معمرى، 2009، الصفحات 129-130)

ليتضح معنا بأن الهوية المهنية عند "سانسوليو" هي عبارة عن التقاء المسارات الفردية للأفراد الحاملين للقيم والمعايير المجتمعية، بالقواعد والثقافة التنظيمية السائدة داخل التنظيم التي يتم تلقينهم إياها ميكانيكياً التعلم عبر آليات التنشئة الاجتماعية والمهنية، التي تعكس طبيعة التنظيم وخصوصية المرحلة التاريخية التي يمر بها، وذلك حسب معايير الانجاز أو الصراع والمسار المهني التي تحدد طبيعة الهوية المهنية في المؤسسة كما حددت سلفاً.

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائيتي (الفردية/الجماعية) (الاقتصادي/الاجتماعي)

2-3- الهوية في العمل كسيرورة للتنشئة الاجتماعية والمهنية عند كلود دوبار:

كانت نظرة عالم الاجتماع الفرنسي "كلود دوبار" للهوية في العمل نظرة تفاعلية، حيث يرى أنها محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، كما يرى فيها نسق من تمثيلات الأنا، مرتبط بنسق قيم وتمثيلات الهوية الجماعية، حيث عمل "دوبار" على تطوير المفاهيم التي قدمها "سانسوليو" والتي ركزت على التجارب العلائقية داخل تنظيمات العمل ودورها في تشكيل الهويات. حيث يرى "دوبار" أن الهوية المتشكلة في العمل لدى الأفراد لا تقتصر فقط على تلك الهوية التي تتشكل لدى الفاعلين جراء انتمائهم لتنظيمات العمل وتفاعلهم داخلها أثناء أدائهم لنشاطهم وللدور المنوط بهم، بل هي تتسع لتشمل أيضا سيرورة مسارات الأفراد التاريخية التي تظهر أثناء حياتهم العملية وتؤثر عليها، فالهوية الاجتماعية التي توفرها التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها وفقا لتصور هذا العالم، أداة معترف بها اجتماعيا، يتم توظيفها من قبل الأفراد بهدف مماثلتهم لبعضهم البعض وبناءهم لعلاقات اجتماعية وبالتالي اندماجهم داخل حقل العمل (دوبار، 2008، الصفحات 173-174)

- كما اعتبر كلود دوبار: "المقاولة كتنظيم اجتماعي ليست فقط فضاء للإنتاج والعمل إنها كذلك فضاء للتنشئة الاجتماعية، أي فضاء لتلك العمليات الاجتماعية التي تساهم في بناء الهوية الاجتماعية للأفراد الذين ينتمون لتلك المقاولة، وبذلك فالدور الذي تلعبه المقاولة ليس دورا اقتصاديا فحسب، بل إنه دور اجتماعي أيضا، نظرا لطبيعة التنظيم كعالم من التفاعل يكتسب الأعضاء من خلاله هوية اجتماعية عبر عملية التنشئة، فهو يرى أن دور المقاولة لا يكمن في إنتاج السلع والخدمات فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق الاندماج الاجتماعي عن طريق العمل والمكانة الاجتماعية المرتبطة بالمسار المهني" (معمري، 2009، الصفحات 134-135)، يوضح "دوبار" أن المؤسسة ليست نسقا للإنتاج والعمل فقط، بل موكل لها الدور الاجتماعي المتمثل في التنشئة الاجتماعية، عن طريق عمليات التنشئة الاجتماعية، لبناء الهويات المهنية للفاعلين من خلال تحقيق الاندماج المهني وبناء المسار المهني.

- "إن مسار الهوية مركب حيث لا يمكن تحليله خارج نظام الفعل الذي يكون فيه الأفراد جزءا لا يتجزأ منه، وفي هذا يكون بناء الهوية متغيرا ديناميكيا، نتيجة ثابتة ومؤقتة في نفس الوقت، ذاتية وموضوعية، فردية وجماعية متعلقة بالسيرة الذاتية وهذه المسارات المختلفة للتنشئة تشترك في بناء الأفراد. (cloud, la socialisation et constriction des identité sociale et professionnelles, 2000, p. 96) ، كما يؤكد لنا "دوبار" أن بناء الهوية هو بناء مركب لا يمكن تحليله وتفسيره دون وجود نسق من الأفعال والممارسات هذا من جهة، ومن جهة أخرى هو نتيجة

التقاء وترابط المسارات المهنية وميكانيزمات تفاعله، بالإضافة إلى السيرة الذاتية للفاعلين عبر آليات التنشئة الاجتماعية.

- ويشير "دوبار" في كتابه سوسيولوجيا المهن إلى المهنة باعتبارها تعبر عن ما هو فردي وجماعي في نفس الوقت، ومن وجهة نظره هي ليست دلالات نفسية ولا منتجات سياسية ولا اقتصادية، بل هي بناءات اجتماعية مركبة من مسارات فردية وأنظمة عمل وتكوين وتدريب، وهي بذلك تعدّ نشاطا جزئيا من النسق الكلي. (cloud & pierre, sociologie des professions, 1998, p. 33) ، فكلود دوبار قد تطرق في كتابه "سوسيولوجيا المهن" إلى دور التكوين والتدريب في بناء الهوية المهنية، لأن المهنة لا تعبر عن ما هو نفسي واقتصادي فقط، فهي ذات بعد اجتماعي مركب من مسارات فردية وجماعية.

- "إن السير الذاتية التي يخططها الأفراد في المستقبل والاستمرارية في مساهمهم المهني الاجتماعي والنشاط بالنظر إلى تاريخهم الاجتماعي القيمي في سياق المعاملة العلانية القائمة على الاعتراف بوجودهم في المؤسسة، ويبقى هدف الأفراد هو الاعتراف بكفاءتهم وتحقيق مشروعهم المستقبلي" (quadriage, 2018, pp. 116-117) ، فهذه الفاعل في المؤسسة هو نيل الاعتراف بكفاءته ومهاراته المهنية، الذي يحقق له مكانة اجتماعية من جهة، ويساعده في رسم استراتيجيات مستقبلية لتوسيع نشاطه وأهدافه وضمان استمراره مستقبلا من جهة أخرى عن طريق مساره المهني والاجتماعي، بالإضافة إلى الأسماح العلاني الذي يعد كميكانيزم يلعب دورا حاسما في هذه العملية التطورية-التقدمية.

فالهوية المهنية عند دوبار هي نتاج التاريخ-المسارات الاجتماعية عبر مراحل التنشئة الاجتماعية لحياة الفرد وهي أيضا منتجه لهذا التاريخ عن طريق إعادة البناء التي يتحصل عليها الفرد بمجموعة العلاقات مع الآخرين في مجموعته المهنية، ولذلك يلاحظ "دوبار" أن الانتماء إلى مجموعات مهنية هي عملية أساسية للهوية الاجتماعية في المجتمعات الحالية، إذ أن المركز أو المنصب المهني يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية، بمعنى أن المهنة تكسب هوية اجتماعية، كما تعد هذه الهوية لديه نتيجة التقاء المسارات التاريخية مع البناء الاجتماعي للفاعلين في علاقاتهم داخل ذلك البناء فهي فردية كونها تمثل مسار الفرد وتاريخه، وجماعية لأنها لا تبني إلا في ظل الانتماء إليها وتعتبر المهنة نشاطا جزئيا في إطار النسق الكلي المجتمعي بحسب دوبار، وهذا يعطي للهوية بعدا مركبا وعلانيا. (بغامي، 2021/2020، الصفحات 67-68)، هنا دوبار يوضح بأن الهوية المهنية هي عملية دينامية مركبة بين الفردي والجماعي، تتجسد في المسار الفردي للفاعل وإدراكه وتمثالاته، بالإضافة إلى عمليتي الانتماء والاعتراف اللتان يمنحهما التنظيم للفاعل من قبل الجماعة السوسيو-مهنية التي ينتج إليها، والتفاعلات الثقافية المتعددة والقدرات

الهوية المهنية لفئة الإطار الصناعي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردية/الجماعية) (الاقتصادي/الاجتماعي)

الفردية المتميزة، التي يتولد عنها مجموعة من المعاني والقيم المشتركة لتحقيق التكيف والاندماج داخل التنظيم الصناعي، لتعتبر بذلك الهوية المهنية في المؤسسة الاقتصادية كمحصلة ذاتية وموضوعية ستاتيكية وديناميكية، فردية وجماعية مرتبطة بآليات التنشئة الاجتماعية والمهنية، فهي بمثابة التقاء المسارات الفردية، المجتمعية والمهنية.

3- الهوية المهنية للإطارات الصناعية بين ثنائيات (اقتصادي/اجتماعي) (فردية/جماعي): 3-1- واقع الإطار الصناعي عبر السياق التاريخي للمؤسسة الجزائرية:

إن المسار الذي مرت به المؤسسة الجزائرية والتغيرات المتباعدة في ظل الإصلاحات باعتبارها اللبنة الأساسية للمجتمع الحديث وكبناء وكيان اجتماعي منذ الاستقلال، كان الهدف منها تحقيق التكيف على مستوى النسق التنظيمي للمؤسسات و النسق الاجتماعي، وكانت تهدف إلى نوع من الديناميكية على تنظيمات العمل، وذلك بتعبير أساليب التسيير واستبدالها بمعايير تتماشى وطبيعة المواقف والظروف المستجدة أين كان النظام الاقتصادي الآلية المناسبة لذلك حيث فشلت هذه الأساليب في تغيير البنية التنظيمية وشكل السلطة لعدم قدرتها على التسيير وفق النمط البيروقراطي .

وقد مرت المؤسسة الجزائرية بعدة مراحل لتحقيق المشروع الصناعي والنمو والازدهار الاقتصادي، وكانت أولها مرحلة التسيير الذاتي وذلك بقرارا مارس 1963 الذي يحدد الصيغة التنظيمية لتسيير المزارع والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد عُرف التسيير الذاتي على أنه نوع من التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي، يمثل محتواه السبل الرئيسية التي اختارتها الجزائر للإفضاء إلى الاشتراكية والتي توفق بين مصالح العمال الذين ارتقوا من صف الأجير إلى صف المنتج الحر المسؤول بمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية واهتمامهم المادية والمعنوية بثمرة إنتاجهم وبين مصالح المجموعة الوطنية، بأخذ قسط من الأرباح المنشأة لفائدة المجموعة وبإخضاع مخططات التنمية الوطنية والإقليمية (السويدي، 1984، صفحة 121).

فطابع التجربة التي مرت بها الجزائر في مجال التسيير الذاتي تقوم أساسا على مبدأ الملكية الجماعية للممتلكات التي استعادتها الدولة برحيل الاستعمار إلا "أن هذا لا يعني مجرد حضور العمال إلى الوحدة الإنتاجية في أوقات محددة أو اهتمامهم بالتنظيم الداخلي للمنشأة، أو حتى المشاركة العابرة في تسييرها لأن هذا يعني عملية إفراغ التسيير الذاتي من مضمونه وتحويل العمال إلى مجرد مشاركين في الإدارة وتابعين لإدارة الدولة، و لهذا فإن التسيير الذاتي كنوع من الديمقراطية الاقتصادية لا يَنُمُ و يتطور إلا في الحالة التي يتزايد فيها تسيير العمال و يتناقص التدخل البيروقراطي ، و لكن إذا حدث العكس يتحول التسيير الذاتي إلى مجرد رقابة عمالية

وبالتالي يفسح المجال للبيروقراطية ذات النظام المركزي في التسيير (السويدي، 1984، صفحة 122).

وهذا الذي ظهر مع الحكومة آنذاك التي لم تضع كل المؤسسات الصناعية تحت إشراف لجان التسيير الذاتي، أين تم وضع كل المؤسسات الصناعية والتجارية الهامة تحت وصاية الدولة مباشرة، وهذا الأمر يشكل تناقضا مع مضمون التسيير الذاتي، ورافق ذلك بروز المديرين كسلطة أقوى من سلطة مجالس العمال في مراقبة المؤسسات واحتكار المعلومات، بالإضافة إلى ممارسة السلطة المركزية في اتخاذ القرارات وعرقلة نشاط العمال مما أدى إلى سوء الاتصال التنظيمي بين العمال والإدارة، الذي نتج عنه شل نشاط مجالس العمال. لذلك واجهت هذه المرحلة الكثير من المشاكل والتي نجد منها: منح المُسير (المدير) السلطة المطلقة في التسيير دون مشاركة العمال في اتخاذ القرارات، نقص الإطارات في الكثير من الوحدات التي تحتاج إلى مختصين، بيروقراطية الإدارة الوصية وسوء الاتصال العمودي، ...

انطلاقا إلى ما آلت إليه هذه المرحلة ظهرت مرحلة التسيير الاشتراكي (1980) كوسيلة لتحقيق التنمية وتحسين ظروف المجتمع الجزائري والقضاء على التعاون الطبقى .. ، "كما تميزت الاشتراكية بخلق بناء تحتي صناعي ينتج الصلب ، المحركات ، الآلات و غيرها من المعدات الآلية الأساسية ، وقد كان من شأنها بناء قاعدة صناعية تساعد في تطوير صناعات أخرى ميكانيكية وإلكترونية ، كما من شأنها أن تمد الزراعة بالتجهيزات اللازمة لتحقيق ترشيد الإنتاج ، وهذا المنهج في التصنيع الذي عرّفه عالم الاقتصاد السياسي الفرنسي جيرارد يشان و بيرنيس بأنه " تصنيع الصناعة "

وبالتالي كان الهدف من هذه المرحلة هو إحداث تغييرات في أبنية السلطة واتخاذ القرارات الهامة على المستوى الصناعي إلا أنه وبالرغم من هذه المحاولات أدى إلى ظهور العديد من التناقضات على مستوى المحيط الداخلي والخارجي (بن عنتر، 2002، صفحة 113) . ومن بين هذه التناقضات تعدد مراكز اتخاذ القرار في التسيير والقيادة الذي أدى إلى ظهور توترات على مستوى المؤسسة ويرجع ذلك إلى: جهل العامل بأسس التسيير ونقص تكوينه، تعدد المهام وضخامة حجم المؤسسات، نقص تأطير الكفاءات وعدم الاستيعاب للمهارات والتمهيش العمدي للإطارات الوطنية من طرف الشركات المتعددة الجنسيات المنفذة لمشاريع التنمية. الأمر الذي أدى إلى عدم الاندماج الفعلي للإطارات الصناعية وهذا ما أدى إلى تبني أسلوب آخر في التسيير المتمثل في إعادة الهيكلة المالية والعضوية (1980) والتي تهدف إلى تدعيم اللامركزية وتوسيع نطاق السلطة تشجيع المبادرات و استعمال الكفاءات البشرية استعمالا عقلانيا ، فكانت إعادة الهيكلة المالية بمثابة توزيع جغرافي لمراكز اتخاذ القرار الذي كان هدفها إعادة هيكلة ديون المؤسسة، وذلك لإعادة

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)

تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية ، استعمال الطاقات البشرية وكفاءة التسيير اللامركزي تباديا لسلبيات المراحل الأخرى (بن عنتر، 2002، الصفحات 114-115) .

أما الهيكلة العضوية فكانت الغاية منها تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات أقل حجم وأكثر تخصصا وكفاءة للتحكم فيها، إلا أن العائق الدائم هو عدم تأهيل الكثير من المسيرين ما أدى بالجزائر بعدها بالقيام بإصلاحات اقتصادية عُرفت باستقلالية المؤسسات العمومية التي تقوم على مبدأ الفصل في حقوق الملكية والتسيير تبقى الدولة هي المالكة لرأس المال، وذلك لإعطاء الصيغة التجارية للمؤسسة العمومية، إلا أنّ هذه المؤسسات في مرحلة التسعينات وصلت إلى مرحلة حرجة نظرا للعجز المالى، الاجتماعى والوظيفى.

فبالرغم من كل مرة تحاول فيها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تبني سياسة إصلاح جديدة للبحث عن حلول لعجزها المالى وإفلاسها لا تبتعد على مركزيتها التسييرية والمالية. وهنا يقول ناصر قاسيمي: " فقد استمر العجز المالى واستمرت الممارسات السابقة وإلا لما وصلنا إلى مسح ديون المؤسسات الاقتصادية بقرارات سياسية من طرف الخزينة العمومية فهذا يتناقض مع القوانين الاقتصادية لتصل في الأخير إلى التنازل عن هذه المؤسسات إلى القطاع الخاص الوطنى والأجانبى وحتى أسواق الفلاح والمساحات التجارية الكبرى التي تعتمد على قاعدة واحدة فقط هي الشراء بسعر الجملة والبيع بالتقسيط مع هامش ربح معين وصلت إلى درجة الإفلاس " (قاسيمي، 2017، صفحة 209) .

الأمر الذي أدى بها إلى اللجوء لاقتصاد السوق في إطار الخصخصة التي عملت على تحقيق ترقية في مجال الصادرات خارج المحروقات والتحول الكلى للاقتصاد والعمل على تخفيض البطالة ما يطرح إشكالا أساسيا بالدور المستقبلى الذي ينبغي أن يتأقلم مع مستجدات العولمة الاقتصادية ومحاولة التطعيم بشكل طبيعى من أجل خلق الفعالية في المنظمات (قروى، 2009-2010، صفحة 128).

إلا أنّها هي الأخرى لم تصل إلى تحقيق أهدافها المسطرة وهذا ربما وإلى حد كبير راجع إلى انعدام وفقدان الفهم للثقافة الصناعية، خاصة عند تعيين مسيرين دون النظر إلى مؤهلاتهم وإمكاناتهم فى التسيير وهذا ناتج عن الإيديولوجية السياسية المتبناة. وهذا دال على عدم وعى وإدراك النخبة الصناعية بالمجتمع الذى تخطط لإصلاحه، وهنا يؤكد "جمال غريد" بأن العامل الشائع هو الذى يقوم الشكل التصنيعى، وهذا راجع إلى ثقافته التقليدية وتمسكه الكبير بالدين الذى جعله يعيد إنتاج نفسه فى المصنع مقابل العامل الكلاسيكى الذى يهدف إلى مزيد من العقلنة والصعود على السلم التنظيمى، والذى يتعامل مع المصنع تعاملأ أدواتيا وظيفيا لإشباع حاجة مقابل

الجهد الذي يبذله وهذا الرفض و اللامبالاة حسب غريد هو الفاصل لنموذج التنمية المفروضة (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، الصفحات 35-37).

وفي هذا الصدد يشير علي الكنز " أننا لا نجد أنفسنا أمام فضائين مختلفين في منطقتين وعقليتين متباينتين، أحدهما المصنع يمثل الوقت المضبوط و المحسوب بمعنى أن كل نشاط هو منظم في ظل سلسلة من النشاطات، كل جهد مثنى حسب عقلانية حتى وإن كانت غير عادلة فالكل مرتكز على منطق عام مستوحى من عقلنة اقتصادية في الوقت الذي يعطي ثانيا (المحيط معنى مخالفا بل مناقضا للمعنى الذي يعطيه الفضاء الأول للعناصر نفسها ، و عليه يمكن سياق بعض الأمثلة لتوضيح هذا التباين في الرؤى كالوقت الذي يخصص في المحيط لتلبية احتياجات الحياة اليومية، العلاقات الشخصية، ... التي هي ركائز الواقع الفعلي للحي، القرية أو المدينة وكل هذا وغيره مرتبط بالنزاع القائم بين جماعتين ذات منطقتين مختلفين، المنطق البيروقراطي الذي يبحث عن الاستحواذ على السلطة والمنطق التكنوقراطي أساسه العقلنة الاقتصادية " (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، الصفحات 26-27).

وكان لسياسة التعليم المجانية التي انتهجتها الدولة الجزائرية أثرا في بروز فئة الإطارات الصناعية فأصبحت لها قدرة على منافسة البورجوازية الصغيرة التي ظهرت في مرحلة الاستعمار باعتبارها فئة تمتلك الخبرة العلمية و العملية، إلا أن هذه الفئة لا تمارس دورها الفعلي " بل ازدواجية في الدور في ظل الإيديولوجية المتبعة و من ثم تهميشها و عدم إعطاء أي اعتبار لكفاءتها العلمية و التقنية الفنية " فبحكم مؤهلاتها والخبرة الفنية التي تمتلكها بقيت بعيدة عن امتلاك القوة اللازمة التي تمكّنها من التحول باتجاه التحكم في القرار مثل ما تقوم به هذه الفئات على مستوى التنظيمات الصناعية الرأسمالية، أين تعتمد استراتيجيات ضغط آليات للتفاوض، للحفاظ على مكانتها أو لتغيير مواقفها وفقا للمصالح الطبقية التي تسعى لتكريسها، و ذلك انطلاقا من ارتكازها على ما تملكه من خبرات و كفاءات توظفها بشكل عقلاني على مستوى التنظيم " (عبد المؤمن، 2001، صفحة 32) .

فالتصور العام للإطارات في هذا السياق " أن المهمة المنوطة بالمؤسسة هي مهمة اقتصادية بامتياز، هذه المهمة التي تندرج في إطار نظرية عامة للتنمية من خلال الإطارات المسيرة بالوصاية المقتنعة بفعالية تحويل المجتمع الجزائري من مجتمع متأخر إلى مجتمع عصري ، هذا هو الهدف الذي كلف بتحقيقه الإطارات المحلية المشتغلة بالمؤسسات الصناعية، بمعنى النظر للمؤسسة في بداية الأمر نظرة اقتصادية، إلا أنها كلفت لاحقا بمعالجة الجانب الاجتماعي لتصبح (مؤسسة اقتصادية اجتماعية)، هذا التناقض الذي أوقع الإطارات المحلية في عدم الفهم لهذه الوضعية غير المرتقبة، التي ولدت حيرة بخصوص المواقف التي يجب اتخاذها حيالها ما شكل أزمة هوية متمثلة في ازدواجية الدور الذي كلفت به هذه الفئة السوسولوجية (الإطارات الصناعية)، وهنا

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)

يؤكد علي الكنز أن المصطلحات المستعملة لا تفي بالغرض العلمي المطلوب كمصطلح المؤسسة الاقتصادية الذي أنتجته المجتمعات الرأسمالية الغربية نتيجة الثورة الصناعية و التطور الصناعي (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، صفحة 21)، من ورشة صغيرة أين كان ربّ العمل هو العامل في نفس الوقت، إلا انه بـكبر حجم هذه الورشات إلى مؤسسات ضخمة تتطلب تقنيات متطورة ومهارات تقنية عالية، أين أصبحت المهارات الحرفية و رأس المال الذي يمتلكه رب العمل غير كافيين لتسييرها الأمر الذي جعله يلجأ إلى مهندسين وإطارات تقنية لها معرفة فنية، كفاءة و خبرة تقنية لتسيير هذه المؤسسات، وهذا وضع مخالف للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية أين وجدت نفسها أمام القيام بوظيفتين (اجتماعية و اقتصادية) أين وجدت الإطارات الصناعية الجزائرية نفسها أمام ازدواجية الدور في ظل مؤسسة اقتصادية أصبحت مطالبة بإنتاج رجل جديد يكون بمثابة الوسيط بين المؤسسة و عائلته، حيه .. لأن الأمر يتعدى تكوين رجل من خلال احتكاكه بتقنية جديدة وهذا دال على عدم التطابق التصاعدي للطريقة الصناعية الديناميكية و طريقة محيط مختلفة ، فمن خلال خطاب الإطارات الصناعية يؤكد علي الكنز أن هذه الفئة السوسيو-مهنية لا تتصور نفسها مجرد مسؤولة عن صناعات فقط، بل قائمة على تحديث المجتمع لأن هذا هو الهدف الأساسي لمؤسسة SNS آنذاك، الأمر الذي أدى إلى تأثير دائم بين مختلف الفئات المهنية (إطارات صناعية مسيرة / عمال أجراء) الذي جعل كل واحدة منهم بعيدة عن الأخرى بالإضافة إلى عدم التواصل بينهما إلا في حدود يفرضه تسيير الأعمال اليومية ، وهذا ناتج عن وعي الإطارات عن أنفسهم و عن الآخرين (العمال) (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، الصفحات 21-22) .

" ولو ركزنا في علاقة الإطار الصناعي بملكية وسائل الإنتاج من خلال الإطار القانوني الذي ينظّمها، جعلت دوره يتجه عموماً نحو تجسيد متطلبات المنصب التي تؤمن له وضعا اجتماعيا متميزا عن باقي الفئات الأخيرة الأخرى على حساب دوره الإنتاجي. إن شرعية هذه الفئة عند هذا المستوى من التحليل لا تقوم على ممارسة الوظيفة التوزيعية لفائض الإنتاج وفق آليات وقوانين السوق كما هو الحال في المجتمعات الرأسمالية، بل تقوم من خلال التوجيه السياسي لدور المؤسسة العمومية، إنها بذلك شرعية غير عقلانية لا يحددها الدور الإنتاجي، بل سياسة ناتجة عن تبعية للقوى على القرار السياسي" (عبد المؤمن، 2001، صفحة 27).

عند هذا المستوى من التحليل فإن تطور الإطار الصناعي الجزائري في ظل علاقة التبعية التي يفرضها نمط التملك و شكل التوزيع يكشف عن حالة استيلاء تتم عن حرمان حقيقي لممارسة دوره، وهذا ما يختلف عن الوضع في التنظيمات الصناعية الجزائرية، حيث نجد أن الوظائف التسييرية البيروقراطية تعتمد في سياستها على نقل تكنولوجيا للمعدات دون أن تصاحبها

عملية نقل للمعرفة الفنية لتستفيد منها فئة الإطارات الصناعية التقنية، الأمر الذي يجعلها تفقد دورها الأساسي (الفني التقني) وتبقى ممارستها فقط لوظيفة التسيير التي تعتبرها مصدرا للسلطة والمكانة (عبد المؤمن، 2001، صفحة 32). لتكشف عن صراع الأدوار لديه بحكم توسطه لأطراف علاقة العمل الإنتاجية. وتعكس ازدواجية الوجود من خلال تموضعه في البناء الاجتماعي ضمن المسطر عليه لأنه يشعر بعلاقة السيطرة والتهميش من دائرة اتخاذ القرار ومراقبة المجال الاجتماعي السياسي، إن الدور الموكل له يبقى محدودا في تعزيز موقعه داخل البنية التنظيمية التي يوجد بها " (عبد المؤمن، 2001، صفحة 28).

2-3- الهوية المهنية للإطارات الصناعية المتشكلة في ظل الثنائيات المتناقضة:

فالإطار الصناعي الجزائري في المؤسسة الاقتصادية العمومية يحمل عدة هويات، في ظل ثنائيات متناقضة ومتكاملة في نفس الوقت، وهذا راجع للخصوصية السوسيو-اقتصادية للمؤسسة الصناعية الجزائرية التي تولدت عنها ازدواجية الدور لدى هذه الفئة السوسيو-مهنية، كما جعلها غير مدركة لوضعيتها وتموقعها الفعلي في المؤسسة، أين أصبحت هذه الفئة مطالبة بالإضافة إلى زيادة الإنتاج، إنتاج رجل حديثي، هذه الوضعية التي تعيشها فئة الإطارات الجزائرية بلورت لها تمثلاتها حول ذاتها، ليس فقط كفئة مسؤولة عن الجانب الصناعي فقط، بل كمناضلين من أجل عالم جديد، إلا أن مهمتها هذه باءت بالفشل، وأرجعوا فشلهم هذا إلى فئة العمال اليدويين لعدم اعتناقهم بالقدر الكافي للروح التي أرادت المؤسسة الصناعية تلقينها إياهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتبار المحيط كعائق لأنه لم يندمج مع فضاء العقلنة كما تصورتها الإطارات، لأنه امتثل لمنظور مغاير خاص به، جعله لم يعترف بالمشروع الصناعي كمشروع قادر على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حدّ سواء، "الأمر الذي أدى بأغلبية العمال النظر إلى فئة الإطارات الصناعي على أنهم مستخدمين، مسيرين وفي بعض الحالات أصحاب رؤوس أموال، مما تسبب في وجود توتر سيكولوجي دائم في العلاقات بين مختلف الفئات المهنية. هذا ما جعل كل واحدة منهم بعيدة عن الأخرى، ناهيك عن انعدام التواصل بينهما ماعدا تلك التي يفرضها تسيير المهام اليومية. تتمثل نواة التناقض في وعي الإطارات عن أنفسهم وعن الآخرين ... الذين لم يكتفوا بالنظر إليهم كمختلفين عنهم، يستفيدون من امتيازات حتى وإن كانت هذه الامتيازات وهمية في بعض الأحيان، بل يعتبرونهم حتى كأعداء على وجه العموم" (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، الصفحات 24-25)، الذي أسماه علي الكنز بسوء الفهم التاريخي. أما فئة المؤهلون (La maistrise) فقد أكد سعيد شيخي أن تصورهم حول فئة الإطارات الصناعية بأنهم مقصرون في أداء مهامهم بالنظر إلى المناصب التي يتموقعون فيها (بشير، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2018، صفحة 51).

الهوية المهنية لفئة الإطار الصناعي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل ثنائتي (الفردية/الجماعية) (الاقتصادي/الاجتماعي)

هذه الوضعية المتناقضة التي عليها علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، جعل من هذه الأخيرة فضاء للنزاعات بعيد كل البعد عن الأشكال الإنتاجية-الصناعية، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على التناقض الكبير بين فضائين بعقلانيتين مختلفتين، أولهما المصنع بالعقلانية العملية الإنتاجية، والثاني المحيط الحامل "للخلفيات الثقافية التي تنحصر في التصورات والممارسات والذهنية والرواسب والمرجعيات والعشائرية والانتماءات والروابط... الخ وتساهم بشكل أو بآخر في خلق نوع من الثقافة في الميادين المختلفة وخاصة في الصناعة التي جمعت عددا كبيرا هويتهم ومرجعيتهم واحدة، ولكن ثقافتهم متنوعة. إن التنوع الثقافي هنا يشكل جزءا من المرجعية العامة، بل أن هذا التنوع هو الذي ينتج تنوع في الممارسات وفي الذهنيات، وهو أيضا يعيد إنتاج بناءات ثقافية واجتماعية داخل المؤسسة على حد تعبير أحمد هي" (بوحسون، 2021، صفحة 32)، هذه التعددات الثقافية (الثقافة الاجتماعية، الثقافة التنظيمية) والصراعات في العلاقات المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية التي كانت أساسا رهانا جوهريا للصراعات السياسية، بالإضافة إلى المسارات الفردية والتجارب والخبرات الشخصية لفئة الإطار الصناعي، بلورت لها -فئة الإطار- هويات مهنية متنوعة نظرا لانتمائها لجماعات اجتماعية ومهنية متعددة هذا من جهة ومن جهة أخرى إلى الاعترافات والتصورات بوجهات نظر مختلفة لهذه الفئة السوسيو-مهنية، مما جعل من الهوية المهنية للإطار الجزائري في المؤسسة الاقتصادية العمومية تندرج بين ثنائيات متناقضة ولعل أهمها (اقتصادي/اجتماعي)، (فردية/جماعية) وهنا نستدل ببعض النماذج الهوياتية التي توصلت إليها الباحثة "بغامي كتيبة" في دراستها حول الهوية المهنية المتشكلة في منظومة الفعل والتي حددتها كالتالي: (بغامي، 2021/2020، الصفحات 296-297).

✚ هويات صلبة: تمثلها فئة الإطار القداماء، الذين يقاومون ولديهم حس جزئي بالمسؤولية ويستحضرون الوعي الجمعي ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالذات، ولديهم رغبة في الحفاظ على المصنع، باعتباره جزء لا يتجزأ منه وتطغى على لغتهم المهنية أسلوب "نحن".

✚ هويات طموحة: يظهر هذا النموذج عند الإطار الذين يرغبون في تطوير قدراتهم ومعارفهم ويسعون إلى بناء مشاريع مهنية، يدركون وضعيتهم داخل المؤسسة ويحملون تمثلات إيجابية حول العمل أثرت على وعيهم كنخبة مثقفة بشكل عام.

✚ هويات استراتيجية-عقلانية: يشمل هذا النمط الإطار الصناعية التي تستغل منصبها الوظيفي، وتموقعها في هياكلية التنظيم وكذا مهاراتها الفنية لتحقيق أهدافها الشخصية، فهم يمثلون النموذج الهوياتي التفاوضي عند رونو سانسوليو، فهم أقل اندماجا لضعف علاقاتهم بالآخر ويتحدثون بلغة الأنا.

هويات معزولة-هشة: هي هويات أشبه بنموذج الانسحاب لسانسوليو، يتميز هذا النمط بالرضوخ والتنازل للوضعية المفروضة عليه، وتلجأ إلى استخدام الحياد في علاقتها مع الآخر، ويمثل الدين بالنسبة لها كمرجعية مهنية لفهم وتفسير واقعها.

4- خاتمة:

نستنتج أن موضوع الهوية المهنية قد وجد في السوسيولوجيا فضاء خصبا لإثرائه نظريا وابتستيمولوجيا، فقد تطرقنا في مقالنا هذا إلى أهم المقاربات السوسيو-ثقافية التي تناولت الهوية في العمل من وجهات نظر متعددة ومتكاملة، فالهايبيتوس التوليدي عند بورديو الذي يعتبر كمحصلة للاستعدادات والمكتسبات القبلية، الذي يعتبر كموجه لممارسات الفاعلين حسب المواقف التي يتواجدون فيها، والذي تم التطبع عليه عن طريق آليات التنشئة الاجتماعية بمختلف مراحلها ومؤسساتها هذا ما وضحه دوبار، لتشكيل المسارات الاجتماعية للأفراد عن طريق ميكانيزم التعلم الثقافي المجتمعي والنسق المؤسساتي الذي يتواجد به الفاعل، هذا ما جاء به رونو سانسوليو.

فالهوية المهنية للإطار الجزائري في المؤسسة الاقتصادية العمومية اتّسمت بخصوصية سوسيو-ثقافية، ميزها التناقض بين المحيط الاجتماعي والتنظيم العقلاني-الاقتصادي وكذا الصراع العلائقي بين الفئات المهنية والمسارات الفردية، والمهاراتية التي تمتاز بها فئة الإطارات الصناعية، مما أدى إلى تشكل عدة نماذج هوياتية، شملت الأنماط الهوياتية الصلبة، طموحة الإستراتيجية-العقلانية والهويات المعزولة-هشة.

وفي الأخير نرجو من خلال هذه الدراسة أن يعاد النظر في عملية تقسيم العمل بين الفئات السوسيو-مهنية، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، بالإضافة إلى السهر على توجيه المؤسسة الصناعية العمومية إلى أداء دورها الفعلي الإنتاجي، لتستطيع المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية.

الهوية المهنية لفئة الإطارات الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ظل
ثنائتي (الفردى/الجماعى) (الاقتصادى/الاجتماعى)

قائمة المراجع

أولا) المراجع باللغة العربية:

1. الجعافرة، ع. ا. (2013). *التربية والتعليم بين الماضى والحاضر*. عمان الاردن: مكتبة المجتمع العربى للنشر والتوزيع.
2. العربى بوحسون. (2021). *المؤسسة الصناعىة الجزائرىة وتحديات التسيير من التسيير الاشرافى الى الشراكه*. تلمسان: دار النشر الجامعى الجديد.
3. بوبكر بوخرىسة. (2017). *سوسىولوجيا بيار بورديو تحليل فى النظرىة والمفاهيم والمنهج*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعىة.
4. حمىد شاوش. (2019). *مدخل الى علم اجتماع المنظمات*. الجزائر: دار الأمل للطباعة والنشر.
5. سطفىان شوفالىه، و كرىستان شوفىرى. (2013). *معجم بورديو*. (الزهرة ابراهىم، المترجمون) دمشق، سوريا: النابا للدراسات والنشر والتوزىع.
6. صلاح الدىن لعربى. (نوفمبر، 2014). *مفهوم الهابىيتوس عند بىير بورديو*. (العدد 9) . مجلة العلوم الاجتماعىة.
7. عبد الرحمان بن عنتر. (جوان، 2002). *مراحل تطور المؤسسة الاقتصاءىة الجزائرىة وآفاقها المستقطبىة*. 2. جامعة بسكرة: مجلة العلوم الانسانىة.
8. عبد المؤمن ف، (2001). *سلطة الاطارات وملكىة الدولة*. وهران، الجزائر: مركز البعث للأنثربولوجىا الاجتماعىة والثقافىة.
9. عماد عبد الغانى. (2017). *سوسىولوجىا الهوىة جدلىات الوعى والتفكك واعادة البناء*. بىروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربىة.
10. قروى ر. (2009-2010). *علاقات العمل فى المؤسسة الجزائرىة: دراسة سوسىولوجىة لأشكال الصراع فى ظل الخوصصة*. مذكرة مقدمة لنىل شهادة الدكتوراه فى علم اجتماع تنظيم وعمل . الجزائر: جامعة باجى مختار عنابىة.
11. كطفىة بغامى. (2021/2020). *الهوىة المتشكلة فى العمل فى ظل منظومة الفعل* . مذكرة مقدمة لنىل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلىة العلوم الانسانىة والاجتماعىة جامعة محمد خىضر بسكرة.
12. كرىمة صافر. (2017). *مقدمة فى علم الاجتماع*. تلمسان، الجزائر: النشر الجامعى الجديد.
13. كلود دوبار. (2008). *أزمة الهوىات تفسىر تحول*. (زنده بعث، المترجمون) بىروت، لبنان: المكتبة الشرقىة.
14. لحبىب معمرى. (2009). *التنظيم فى النظرىة السوسىولوجىة*. دار ما بعد الحداءة.
15. محمد السوىدى. (1984). *مقدمة فى المجتمع الجزائرى*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعىة.

16. محمد بشير. (2018). *علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعييل الأولى*. الجزائر: دار كنوز للنشر والتوزيع.
17. ناصر قاسمي. (2017). *سوسيولوجيا المنظمات*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. ثانيا) المراجع باللغة الأجنبية:
18. Association, A. P. (2011). *APA Style*. Récupéré sur <http://www.apastyle.org>.
19. cloud, d. (2000). *la socialisation et constriction des identité sociale et professionnelles* (éd. 5). paris, france: armand colin.
20. cloud, d., & pierre, t. (1998). *sociologie des professions* (éd. 2). paris, france: armand colin.
21. Lord, I. (2011). *Gestionnaires inspirants : les 10 règles de communication des leaders*. Montréal, Québec: Éditions Logiques.
22. Merklng, J. e. (2010). *Psychologie, sociologie, anthropologie*. Récupéré sur books.google.fr/books?id=j1ilcF5JwcC&printsec=frontcover&dq=2010+sociologie&hl=fr&ei=L5dKTomqH4.
23. quadriage, m. (2018). *sociologie du monde du travail* (éd. 3). france: press universitaires de france.
24. Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation*. 4. france: les presses.
25. Université. ((n.d.)). *Grand dictionnaire terminologique*. Récupéré sur http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp