

الهوية العمالية المنتجة في المؤسسة المعاصرة : الدلالات و الأبعاد
Workers' productive identity in the contemporary enterprise:
connotations and dimentions

تاريخ الاستلام: 2021/10/14 تاريخ القبول: 2022/03/22 تاريخ النشر: 2022/06/30

د. محمد بودرميين *

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)

Email: Sociomed92@gmail.com

الملخص:

تعتبر الهوية العمالية نتاج جتمعة متواصلة. وغير خاف أن هذه الجتمعة تجمع عناصر متضادة ومتعارضة من حيث التفرد والتشابه، الذاتي والموضوعي، الثابت والمتغير. وهذا ما يجعل مسألة الهوية - كسيرورة ديناميكية مستمرة- تتجسد على الدوام في حالات عديدة من "البناءالتفكك؛ إعادة البناء؛التغير؛المحافظة والاستمرار". وإذا كانت هذه الورقة البحثية قد سعت إلى تحديد معالم الهوية العمالية، وخاصة محددات هوية العمال المباشرين للعملية الإنتاجية، في ضوء تفاعلاتهم البيئية، وبيئة النشاط الممارس وتنظيمه؛ فإنها قد أثارت الأهمية القصوى للتنشئة المؤسساتية والثقافات السوسيو-مهنية المختلفة المنغرس في أبنية تنظيمية ومجتمعية فاعلة .

الكلمات المفتاحية: الهوية العمالية، العمل المنتج، الهوية المهنية، تحول الهوية المهنية، الهوية المنتجة، أزمة الهوية المهنية

Abstract:

The Worker identity is the product of a continuous socialization, that combines opposing elements, in terms of uniqueness and resemblance, subjectivity, and objectivity, stability and change. This is what makes the issue of identity-as Continuous dynamic process- always embodied, in many instances of "construction . disintegration ; reconstruction. Change; conservation. Continuity". Although, this article aims to define the parameters of workers, identity, chiefly the determinantes of the identity of the workers who are involved in the production process, in the light of their interactions, which include the environment of practiced activity and its organization, without losing sight of the importance of institutional socialization and socioprofessional cultures, which are involved in organizational and societal structures.

Keywords: workers' identity Productive work, Professional identity, The transformation of professional identity, The productive identity, crisis of professional identity.

* المؤلف المرسل:

مقدمة

تزخر التحليلات في مجال سوسيولوجيا المهن باستخدام مفهومي «الهوية المهنية» و«الهوية العمالية» للإشارة إلى ارتباط فئات اجتماعية متميزة بالعديد من الأنشطة سواء كانت منتجة أو خدمية. فعلم اجتماع المهن يتناول بالدراسة والتحليل المهن من حيث التنوع والمكّن الفني والإنساني.

وتستند مثل هذه المعالجة إلى النظرية الاجتماعية وأدواتها التصورية. ومن ثم يكون علم اجتماع المهن ميدانا تطبيقيا من ميادين علم الاجتماع حيث تبرز هنا الهوية المهنية كعنصر مهم في أي مهنة تساعد على إظهار مهارات الفرد الخاصة وتحديد الأهداف المهنية وتعيين القيم، كما تساعد على التعاون بشكل أفضل مع فريق العمل.

وعلى الرغم من اختلاف تحديد المعايير المهنية، إلا أنها تدور في مجملها حول المصلحة الحقيقية في المهنة، الارتباط بها(الشغف)، التواصل مع الهوية المهنية بشكل واضح (تواصل القيم)، معرفة ما يريده الآخر، الحفاظ على التعلم واستمرار النمو وتطوير المهارات.

ولهذا تتجه الجهود النظرية الآن نحو توصيف شامل للأنشطة الممارسة، الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، الثقافات السوسيو-مهنية، الثقافات الجزئية والمجتمعية، علاوة عن المميزات الشخصية. وكل هذا يشير إلى أن الهوية المهنية حصيلة تقاطع الذات العاملة مع كل من الآخر والجماعة، ضمن نسق القيم المندرجة ضمن طرق وأساليب التسيير.

والجدير بالإشارة، إلى تعدد مناقشات «الهوية العمالية» واختلاف مداخلها باختلاف الفئة المعنية: الأجراء، الحرفيون... الخ.

وبالنظر إلى ارتباط مفهوم الهوية في هذه الورقة البحثية بالعمال الأجراء المباشرين للعملية الإنتاجية، فإن محددات هذه الهوية لا تنفصل عن التحليل الدينامي والستاتيكي لهذه الهوية الذي يجسدها، الموقع الاقتصادي والاجتماعي، الحالة المادية، المميزات الثقافية،

التكنولوجيا، تنظيم العمل وأساليب التسيير (التنظيم الاجتماعي والتقني)، الرقابة والانضباط الثقافية المنظمة والإطار الثقافي للمجتمع.

1. في مفهوم الهوية

القليل من المفاهيم التي عرفت قدرا معرفيا كمفهوم الهوية *un déstin épistémologique* " (Toualbi-Tahalibi, 2016, p. 27)، وعلى الرغم من البساطة الظاهرية التي يتبدى فيها مفهوم الهوية فإنه وعلى خلاف ذلك يتضمن درجة عالية من الصعوبة والتعقيد والمشكلة وذلك لأنه بالغ التنوع في دلالاته واصطلاحاته، فلهوية ليست كيانا يُعطى نُفحة واحدة وإلى الأبد يقول اليكس ميكشيللي Alex Mucchielli: "إنها حقيقة تولد وتنمو، وتتكون وتتغير، وتشيع وتعاني من الأزمات الوجودية والاستلاب"، (ميكشيللي، 1993، ص 7).

وفي السياق نفسه يؤكد علي حرب في تحليله لفكرة الهوية أن المرء لو حاول أن يتأمل أحواله وأن يُضع هويته للفحص والكشف، يجد بأنها خليط معقد، أو نسق مركب من تعدد الوجوه والأطوار، أو تنازع الميول والأهواء، أو تداخل العقائد والطقوس، أو تشابك التأثيرات والتفاعلات، أي كل ما يسهم في تغذية حياة الإنسان وفي تكوين شخصيته من العناصر والروافد أو الحوافز والمقاصد أو الخبرات والتجارب، في إطار اجتماعه مع سواه أو في سيورة إقامته في العالم واندراجه في أمكنته المتجاوزة وأزمته المتعاقبة (حرب، 2008، ص 201)، ويرى حسن حنفي أن الهوية موضوع فلسفي بالأصالة عاجله الفلاسفة المثاليون والوجوديون على حد سواء، المثاليون ميتافيزيقياً، وحولوه إلى قانون (قانون الهوية). والوجوديون نفسياً ما منعاً لانقسام الذات على نفسها ومن ثم إنكار الوجود الإنساني، وهو عند الواقعيين خصوصاً الوضعيين تحصيل حاصل، لا يعني شيئاً فهو تكرار لفظي للضمير المنفصل (هو)، مثل معظم الفلاسفة ومشكلاتهم (حنفي، 2012، ص 9). ولفظ الهوية يطلق

على معانٍ ثلاثة: التشخيص، والشخص نفسه، والوجود الخارجي، وجاء في كتاب (الكليات) لأبي البقاء الكفوي، أن ما به الشيء هو باعتبار تحققه يسمى حقيقة وذات، وباعتبار تشخصه يسمى هوية، وإذا أخذ أعم من هذا الاعتبار يسمى ماهية. وجاء في هذا الكتاب أيضاً أن الأمر المتعلق من حيث إنه مقول في جواب (ما هو) يسمى ماهية، ومن حيث ثبوته في الخارج يسمى حقيقة، ومن حيث امتيازه عن الأعيان يسمى هوية. والهوية عند الجرجاني في (كتاب التعريفات): الحقيقة المطلقة، المشتملة على الحقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق، وتستعمل كلمة (هوية) في الأدبيات المعاصرة لأداء معنى كلمة (Identité)، التي تعبر عن خاصية المطابقة مطابقة الشيء لنفسه، أو مطابقتها لمثيله. وفي المعاجم الحديثة، فإنها لا تخرج عن هذا المضمون، فالهوية هي: "حقيقة الشيء أو الشخص المطلقة، المشتملة على صفاته الجوهرية، والتي تميزه عن غيره، وتسمى أيضاً وحدة الذات".

ولذلك فإذا اعتمدنا المفهوم اللغوي لكلمة (هوية)، أو استندنا إلى المفهوم الفلسفي الحديث، فإن المعنى العام للكلمة لا يتغير، وهو يشمل الامتياز عن الغير، والمطابقة للنفس، أي خصوصية الذات، وما يتميز به الفرد أو المجتمع عن الأعيان من خصائص ومميزات، ومن قيم ومقومات (التويري، 2008، ص 18-19). ويلاحظ المتتبع للأدبيات المعنية بمفهوم الهوية كثرة استخدامه، وانتشاره على نطاق واسع، فضلاً عن استعماله في سياقات نظرية واجتماعية وامبريقية متباينة، الأمر الذي أضفى عليه نوعاً من الغموض والاضطراب المعرفي، خاصة في المجالات النفسية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية. فالحركات الانفصالية والأقليات العرقية، ساهمت بقدر كبير في زيادة تداوله كأداة تحليلية لرصد وفهم عمليات "التكامل - التفكك - الانفصال". وفي المقابل، يلاحظ ذلك الاهتمام المتزايد بذلك المفهوم في مجال التنظيم والعمل، حيث ظهر تحت مسميات عديدة، مثل: المجموعات السوسيو-مهنية، الهوية الوظيفية، الهوية المهنية، الهوية العمالية، هوية الإطارات... الخ.

وتفيد المقارنة الأولية لاستخدام مفهوم الهوية على المستويين "الماكرو-الميكرو"، إمكانيات التوصل إلى ملامح عامة تصف مكوناته وأبعاده ودلالاته، وترسم حدوده، وذلك انطلاقاً من أطروحة عامة مفادها أن الهوية تبنى وتشكل لتستمر تاريخياً مع التقدم في الحياة أو العمل، مع العلم أنها تخضع في استقرارها وحركيتها لعملية: "المحافظة - الاستمرار" و "التفكك - إعادة البناء".

2. الوضع التنظيمي للعمال والهوية العمالية المنتجة

يقترن الوضع "Statut"، بالموقع الذي يحتله العامل أو مجموعة عمال في البناء التنظيمي للمؤسسة. وهو عبارة عن مجمل الصلات والروابط المستندة إلى خاصية محددة، وهي العامل المنتج التي تقدم للآخر صورة معينة، وتؤثر على الطريقة التي يتحمل فيها المهام المسندة إليه، فضلاً عن تشكيل الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المهنة، ... الخ) معلماً آخر لتحديد الهوية العمالية .

وتجدر الإشارة إلى ارتباط أي معلم بجملة من الحقوق والواجبات، حيث تتقاطع جملة من المعايير الطبيعية (الجنس، السن، المهنة، ... الخ) والموضوعية (الأوضاع الاجتماعية والمهنية المكتسبة) التي تؤكد أن هوية العامل لا تعني فقط انطباق الشخصية والشخص والوضع، وإنما أصبحت اليوم هوية العامل تقترن بعامل دينامي يتمثل في النزعة والميل نحو تميز الشخصية عن الوضع، إذ يبذل العامل قصارى جهوده «للقبض مجدداً على هوية تفر منه بفعل تعدد الوجوه التي يظهر فيها وضعه (بوريكو، 1986، ص 598).

يشير هذا الطرح إلى عدم انطباق الوضع على الهوية إلا ربما في حالات الانتماء أو الالتصاق التي تولد علاقة دينامية بين متطلبات الوضع والشعور بالاستقرار (الأمن، والولاء)، وذلك بالنظر إلى ارتباط المركز الرسمي (الوضع أو المكانة) بجملة من الحقوق والواجبات تضيئي طابع الخصوصية، التميز، الذاتية أو الكيان المستقل، من ناحية،

وتتضمن التوقعات المتبادلة من ناحية أخرى. وهو ما أكده سعيد شيخي حينما اعتبر أن المؤسسة لا تقدم أي هوية للعامل بل أن الشكل الوحيد لوجودهم هو من خلال البحث عن أشكال أخرى للتنشئة الاجتماعية. ولما كانت المؤسسة لا تقدم الهوية اللازمة فإن العمال يسعون إلى تشكيلها من خلال خلق مجتمع موازي قائم على العلاقات المحلية العائلية الجهوية والدينية (Chikhi, 1987, pp. 4-8).

إن الوضع الذي يشغله العامل أو مجموعة العمال في ضوء توزيع الهيبة في البناء التنظيمي أو توزيع الحقوق والالتزامات، القدرة والسلطة، هو تعبير عن كينونة وهوية هذا العامل أو ذاك، من حيث الاستقلالية، التبعية، التأثير، الخضوع.

وإذا كان العمال يشغلون نفس الوضع في الهيكل الاجتماعي لعلاقات الإنتاج، فإن التحولات التنظيمية أثرت بصورة جذرية على تبادل وتمايز هذه الأوضاع حسب المهارة، الكفاءة الابتكار، روح المبادرة، احترام قيم العمل والإبداع. وتتجسد هذه التباينات والاختلافات في المرونة، انسياب المعلومة، الحراك المهني، تداخل حدود الأوضاع والمراكز في خضم تسارع وتائر تغير الأبنية التنظيمية التي طرحت بدائل جديدة للتسيير، الأمر الذي يعيد طرح إشكالية الهوية العمالية في بعدها الكلاسيكي والحديث.

ولاغرو أن يقترن هذا الطرح بالتركيز على عمليتي " الخضوع - التبعية " و " الامتثال الصارم للقوانين والإجراءات"، الأمر الذي يدفعنا إلى طرح استنتاج أولي مفاده أن الهوية العمالية وحدة استاتيكية، تفيد في تشابه الخصائص المكتسبة المتعلقة بالانضباط وإنجاز المهام في آجالها بالنوعية والكمية المطلوبتين. إنها الهوية المستغلة التابعة التي مازالت تعاني من الظلم واللامساواة. فوضعها المشترك يحتم عليها الاستجابة لقيم الهيمنة والوفاء بالالتزامات المنوطة بها في سياق عمليات تقسيم العمل والتخصص الوظيفي، وكذا التدرج الهرمي للسلطة .

أما المسألة الأخرى الجديرة بالإنارة، هي تلك التي يمكننا تسميتها بالهوية الدينامية التي تفر بشائية « التشابه _ التفرد » والتي تفر بوجود اختلافات وسط الفئات العمالية حسب موقعها وتدرجها الوظيفي، وهنا يطرح جملة من النقاط يمكن تباينها على النحو التالي:

1- يثير التفرد مسألة التنوع وانشطار الهوية العمالية إلى مجموعة من الهويات التراتبية، فبالنسبة الى الباحثين الهوية الاجتماعية مفهوم أكثر التباسا طالما أن الانتماءات متعددة و لم يعد بمقدور أحدها أن يفرض نفسه مسبقا "بصورة موضوعية" بوصفه رئيسيا (دوبار، 2008، ص 25).

2- يطرح التخصص العالي الموجه تكنولوجيا مسألة الحركية والتغير في شكل ومضمون الهوية العمالية

3- أصبح ممكنا وضع تراتب (حريات جزئية ضمن الهوية الكلية للعمال).

4- ترتبط الهويات العمالية الجزئية بأنساق قيمة ذات علاقة مباشرة بطبيعة النشاط ومستواه وخصائص الفرد وموقعه ضمن منظومة الإنتاج الاجتماعي.

5- تعدد مصالح العمال تبعا للمركز والدور المحكوم بأطر تقنية واجتماعية.

6- التعددية الثقافية والمرجعية وتأثيراتها على الهوية العالمية.

7- تأثير اختلاف مستويات المكافآت على درجة "التجانس-الاختلاف" ضمن الهوية الكلية للعمال.

8- التطور التكنولوجي وتمزق علاقات التضامن التي تشكل ركنا أساسيا في الهوية العمالية. انفتاح العامل على عوالم مختلفة وكثافة وسائل الإعلام، أثرت بصورة مختلفة على الأنساق القيمية والترتيب الذاتي والموضوعي للعمال ضمن عمليات التراتب الاجتماعي (البنية التنظيمية أو الطبقيّة). ومع ذلك يظل مبدأ الهوية قائما في الحكم على الهوية العمالية من حيث عدم الخلط بين الشيء وما عداه، وأن لا نضيف للشيء ما ليس له.

9- يظل صحيحا أن الهوية الكلية العمالية تبقى مرتبطة بالموقع ضمن منظومة الإنتاج الاجتماعي، وبالنسق القيمي ليس فقط المحدد للثنائية "الذات - الآخر"، وإنما تتعدها للقيم المعايير، القواعد والعلاقات، التي تحدد بنية التكوين الداخلي للهوية العمالية. وتأسيسا على ما سبق يتضح أن الوضع يمثل أحد المكونات الأساسية للهوية المهنية، ويمكن تلمسه في مجمل الصلات والروابط الأفقية والعمودية، فضلا عن الموقع الاقتصادي والاجتماعي المتمثل في القدرة المادية الأجر، المكافآت، القوة التأثيرية)المكانة الاجتماعية ومدى فاعلية الفرد وقدرته على التعبئة والتهيكل (الرأي، الموقف،.... إلخ). ولذا لم يعد الوضع كمحدد للهوية ينحصر فقط في العلاقة الثنائية: «الذات _ الآخر»، بل يتعدها إلى سيورة الارتباط بعملية العمل والإنتاجية والبيئة التنظيمية أين تبدأ في التكون تلك القواعد الناظمة للمهنة، الأمر الذي يدفعنا إلى القول أن الهوية العمالية في هذه الحالة هي نتائج للعلاقة الثلاثية: «الذات _ الآخر _ الجماعة»، وما يرتبط بها من قيم ومعايير وقواعد.

3- الأهمية السوسيو- معرفية لمقولة العمل المنتج

تطرح الأدبيات المعنية بالانتماء الفئوي و الهوية المهنية، مسألة التمييز بين مقولات العمل المنتج ومقولات العمل غير المنتج. فالأولى ترتبط بعملية إنتاج القيم الاستعمالية أو الخبرات، إذ يعتقد كارل ماركس (Marx Karl) بأن العمل المنتج يتخذ صيغة الثروة المادية، أي العمل المنتج المباشر بمعنى أن القيمة والقيمة الفائضة (الزائدة) تخلق وتنتج في حقل الإنتاج المادي، وجدير بالتأكيد أن ماركس Marx يعطي الأهمية لكل من العمل المنتج والعمل الذي يخلق القيمة (ماركس، 1985، ص 256) .

وإذا كان هذا المعيار يحدد جزئيا الانتماء الفئوي (البروليتاريا ومختلف الشغيلة الأجراء)، فإن المنتج للأدبيات الماركسية يلاحظ على الفور تعددية إسهاماته وشموليتها، حيث أبرز

في مواقع متفرقة من كتاب رأس المال أن اقتران العمل المنتج وغير المنتج هو شكل من أشكال رأس المال -أي توسيع الرأسمالية-.

إن نظرنا الراهنة تقصر العمل المنتج على الشغيلة التي تقوم بالعملية الإنتاجية، الأمر الذي يمكن من تحديد فئة الشغيلة الأجراء المنتجين للسلع والخدمات، ومن خلال هذا التحديد يمكن التعرف على شكل ومحتوى الهوية المهنية لهذه الفئة. ويمكن مقارنة هذا الموضوع من جانبين، أحدهما اقتصادي والآخر اجتماعي تاريخي. فالأول يبرز مستويات الأجر وكميات الإنتاج وضرورة الاندماج في النشاط الإنتاجي. أما الثاني فيشير إلى التطور والتشكل سواء في مجال القيم والمعايير أو القواعد والارتباط بالعمل. ويزداد بعد الإنتاج أهمية في تحديد معالم الهوية العمالية المنتجة، إذا ما أدركنا أن هذا البعد يعتبر، المحرك لعملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وهو النشاط المنظم الذي يخلق المنفعة الزمنية والمكانية والشكلية... الخ، والمجسد لعمليات صناعة السلع والخدمات على مستوى الوحدة الإنتاجية.

ويستطيع المتتبع للكتابات التي عنيت بالنشاط الإنتاجي كمكون أساسي للهوية العمالية أن يميز بين عدد من الاتجاهات الرئيسية أهمها:

3-1 مدخل الإدارة الصناعية

يعتمد مدخل الإدارة الصناعية في دراسته للإنتاج على دعامين رئيسيتين : دراسة العمل و دراسة الوسيلة ، و ينسب هذا المدخل الى جهود المهندسين الصناعيين والى تجارب و بحوث قادها بعض علماء الإدارة و الهندسة لم تبتق منها نظريات و لكنها كانت أساسا للعديد من النظريات اللاحقة، وكانت نوى لنظرية تايلور خاصة في مجال الإدارة العلمية للعمل و هو مدخل يهتم بالجوانب المادية و النظرة الاقتصادية للعمل ومن أهم رواده بارتريدج (Partridge)، هالس (Hels)، هنري روبنسون تاون (HenryRobinson Towne)، شارلز باباج (Charles Babbage)، اندريه يوري

(Andrew Ure)، تشارلز دوبن (Charles Dupin) وهنري ماتكالف (Henry Matcalfe). ولقد بدأت حركة الإدارة الصناعية بمقال مهم لهنري تاون (Henry Towne)، و لقد قارن هنري تاون بين وضع الإدارة العلمية عام 1886 ووضعها عام 1921 ملاحظا ضرورة انشاء برامج الإدارة الصناعية في الكليات الفنية و الجامعات التي أعاد فيها الفضل الى تايلور (بدر، 2018، ص 33).

ولقد سعى مدخل الإدارة الصناعية وركز على دراسة الجوانب الفنية للعمل، والأساليب والظروف التي تؤدي إلى تحقيق الكفاية الإنتاجية للعناصر المشتركة. وذلك في ضوء الأطروحات التالية:

تخفيض الجهود الإنسانية في العمليات الإنتاجية، الابتكار في المجالات المتعلقة بوسائل الإنتاج وأدواته، الاعتماد على الرشد في استعمال المواد المستخدمة، الاستغلال الأمثل للأدوات والمعدات، ووضع النظم التشجيعية المعتمدة على معدلات الإنتاج النموذجية، بالاستناد إلى هذا الطرح القائم على دعامين أساسيين، تتعلق أولاهما بالاهتمام بالجوانب الفنية وثانيهما بالتزام العمال في سلوكهم بإجراء جداول الإنتاج (الشركاوي، بيروت، ص 26-28) ولهذا يمكننا أن نحدد الهوية المهنية للعمل المنتج عن النحو التالي:

-ارتباط هذه المهنة بالنظرة الاقتصادية المجردة (الإنسان الاقتصادي).

-الأجر هو المحرك الأول للعمل،دون النظر إلى الحالة المعنوية للعامل والظروف المحيطة

-إتباع الأساليب العلمية في الإدارة.

- وضع نظام عادل للأجور.

وهكذا يتضح أن هذه الهوية عبارة عن منتج من التفاعلات القائمة على التخصص في العمل، والالتزام بالقواعد والعلاقات الهرمية المنتظمة، (على الرغم أن مدخل الإدارة الصناعية يركز على المكونات الداخلية، إلا أنه لم يتجاهل دور البيئة الخارجية).

3-2 الإدارة العلمية والهوية المغلقة

تطرح الكتابات الغزيرة التي صاحبت تطور وتطبيق مدرسة الإدارة العلمية، العديد من الاجتهادات والإضافات من أجل زيادة الإنتاج، والتقليل من الجهود الذي يقوم به العامل مع محاولة استخدام الدراسة العلمية لتحقيق الأهداف.

نشير هنا إلى ارتباط الهوية العمالية بالعامل المنتج الذي يلتزم بالقواعد في أداء عمله بطريقة علمية سليمة تضيي طابع الرشد والعقلانية على النشاط الإنتاجي. هذا التفاعل بين العامل والآخر وجماعة العمل في نسق مغلق ينتج هوية مغلقة على ذاتها من حيث الاعتبارات الفنية ونمطية العمل. فالهوية المنتجة هي علاقة مغلقة تحكمها قواعد دقيقة وصارمة، وتسودها قيم العمل المنظم والمثمن لدفع العمال قسارى جهودهم في العمل لحصول على مزيد من المكافآت.

3-3 التحليل الكمي والهوية العمالية

لا شك ان الأساس المعرفي الذي تقوم عليه الطريقة الكمية يفرض ان مقارنة الظواهر الاجتماعية يتم تنفيذه وفقا للإجراءات التجريبية في العلوم الاجتماعية، و بالتالي يجب أن يتم توجيهه نحو الاليات السببية البارزة (BOUCHERF، ص 15). و بالنظر إلى تباين أدوات التحليل الكمي (بحوث العمليات، تحليل نقطة التعادل النماذج، الاحتمالات ... الخ) وتركيزها على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. في ظل مقولات النظام وقياس فاعلية البدائل المختلفة، يمكن استخلاص ملامح الهوية العمالية على النحو التالي: قيام هذه الهوية على عمليات الترشيد والعقلنة العلمانية، سيادة القيم المرتبطة بالهدف، التفاعلات المبرمجة،المخططة، الموجهة، السلوكيات المتوقعة، وضوح الالتزامات وإمكانية قياسها، تميز العملية الإنتاجية بالانسياب المتسلسل والمتكامل، الانتظام والفاعلية، طغيان المعايير الفنية،المواءمة بين المدخلات والفعلية/المتوقعة، القواعد الصارمة.

وضمن هذا المنحى، يمكن تقديم العديد من الاستنتاجات المتمحورة حول اعتبار هوية العامل المنتج كحصيلة لتفاعل الجوانب الفنية والخصائص الشخصية التي تميل نحو تكريس النزعة المادية والقياس. إذ تتشكل شخصية العامل بصورة موضوعية كانعكاس لعمليات تنظيم العمل الساعية إلى الترشيد وجعل شخصية العامل مندفعة أكثر نحو مزيد من الإنتاج، دون إعطاء أهمية كبيرة للاعتبارات الإنسانية التي ترتبط بالعواطف والمشاعر.

ورغم سيادة الشخصية «الاقتصادية» إلا أنه لا يمكن بأية حال من الأحوال استبعاد وبصورة نهائية للشخصيات الاجتماعية، الدينية، السياسية، العلمية، وعليه يمكن ربط الشخصية بطبيعة المواقف والنسق القيمي المحوري للمؤسسة الذي يرتبط بثقافتها التنظيمية.

4- الإسهامات المعرفية في فهم بناء وتحول الهوية المهنية.

الهويات المهنية أدوات معترف بها اجتماعيا بالنسبة للفرد، في ماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل و الوظيفة (دوبار، 2008، ص 174) و تزخر الأدبيات المعنية بدراسة الهويات «الفردية - الجماعية»، «الثقافية - الإثنية»، «الاجتماعية - السياسية»، «المهنية - العمالية»، بتعدد تنميطها، وتباين مداخلها المعرفية. وتتجلى أولى هذه الإسهامات في المدرسة الكلاسيكية التي تجسد في التنظيم العلمي للعمل (وينسلو تايلور w.Taylor)، التنظيم الإداري للعمل (هنري فايول H.Fayol)، التنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر). وتنطلق إسهامات هذه المدرسة من نظرتها إلى المؤسسة كنظام مغلق، ديناميكي، آلي وتقوم على مقولة "الرجل الاقتصادي" والعامل ككائن منطقي وعاقل. وترتبط الهوية المهنية بالولاء للوظيفة وإنجاز المهام في سياق علاقات هرمية منتظمة تحدد الحقوق والواجبات، وتقوم على أساس تقسيم العمل والتخصص ووضع العامل المناسب في المكان المناسب، وتشكل العلاقات الموضوعية أساس التفاعلات التي تعطي الأولوية للعمل من حيث الكمية والكيفية والزمن. ومن ثم تتجلى معالم الهوية المهنية في: الرقابة الصارمة المتدرجة من أعلى إلى أسفل، التخصص وتقسيم العمل، التحديد الواضح للعمل، التحديد الصارم

للأهداف، القواعد البيروقراطية، حكم النظام القانوني للعلاقات والتعاملات، وجود معايير وحدود ثابتة نسبياً، الانتماء والعضوية، وجود هدف مشترك يسعى أعضاء الجماعة لتحقيقه، الرغبة في العمل والمساهمة من جانب أعضاء الجماعة. وهذا يعني أن الهوية ليست ماهية مستقلة، بل هي في الحقيقة نتاج تركيبة محددة ، بدءاً من الأقسام والوحدات الإنتاجية، وانتهاء بالمؤسسة التي تقوم على أساس تدرج هرمي صارم يجعل كل فئة ترتبط بمهنة محددة، باعتبارها جزء لا يتجزأ منها.

إن هذه العلاقة الداخلية المغلقة القائمة على أساس الترشيد والتوجيه العقلاني من أجل القيام بمهام معينة والمحافظة على استمرار النشاط الممارس، تشكل في حقيقة الأمر هوية مهنية مقيدة أو مغلقة، بمعنى أنها تنتج بفعل آليات داخلية تربط الفرد بالنشاط أو الوظيفة وتدفعه للارتباط بها وفق قيم ومعايير موضوعية دافعة للعمل، ومن زاوية أخرى، تتناول مدرسة العلاقات الإنسانية (مايو، ليون، هرزبرغ) الهوية المهنية من منظورات مختلفة هي:

منظور الطاقة الاجتماعية والارتباط بالنشاط الممارس، منظور العلاقات والتفاعلات التي تنشأ بين أعضاء الجماعة، التعاون والتنسيق، القيم والمعايير والقواعد الإنسانية، تجانس أعضاء الجماعة، الحوافز المعنوية والقيادة الديمقراطية. ومن ثمة فإن كل هذه الخصائص تؤدي إلى زيادة تضامن أعضاء الجماعة وزيادة درجة التزامهم بأداء المهام الموكلة إليهم، في ظل الثقة والاحترام المتبادل.

وتشكل هذه المرونة العلائقية المشجعة على الارتباط بالمهنة وتطويرها المستمر أساس هوية الجماعة وكيانها المنتمي الذي يرسم ملامح شخصية منفردة ذات ارتباط داخلي قوي.

ومجمل القول إن الهوية المهنية أساسها التجاذب والترايط والإخلاص للمهنة، استناداً إلى الرغبة والاستمرار في ممارسة النشاط. ولعل أفضل من يجسد هذه الهوية أعمال (هرزبرغ Herzberg) التي تجعل الهوية نتاج تقاطع مضمون وبيئة المهمة، وهذا ما يؤكد

كيرت ليوين Kurt Lewin الذي ركز على القرار الجماعي، أساليب القيادة، بيئة العمل، ومع ذلك تظل الهوية المهنية معبرة عن تفاعل العوامل الشخصية مع بيئة العمل، مع احتمال التعرض للتغير ومع التلاحق النظري المتمثل في المدرسة الكمية، مدرسة الأنساق الفنية، المدرسة النيوكلاسيكية، ومدرسة النظم.

يبدو جليا أن مسألة الهوية قد تعرضت لمزيد من التمحيص سواء من حيث الثابت أو المتغير فيها. والأمثلة على ذلك كثيرة سواء من حيث نطاق المعالجة النظرية أو التجسد الأميركي، فأنماط القيادة لدى ليكرث Likert أو الأنماط الأخرى المتعلقة بالقيادة الضعيفة، الاجتماعية، التسلطية، الوسطية، النموذجية، كلها عوامل تشكل جزئيا الذات المركزية أو الذات المحيطة بالهوية.

وبناء عما سبق، تطرح النظريات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة نظرية المتغيرات السبعة ونظرية مؤسسة النمط الثالث قضايا الإبداع والتجديد، الحوافز المادية، التجنيد حول قيمة محورية كأدوات تحليلية لفهم طبيعة العلاقة بين العامل ومهنته، آخذين في الاعتبار الأطروحة القائلة بأن الجماعات والأفراد يقبلون البقاء في المؤسسة عندما يشعرون بالاستقرار والمساواة والتقدم المهني، وأن المؤسسة تتكون من جماعات متحدة على نحو مؤقت، من أجل الدفاع عن مصالحها، طالما أنه لا يوجد بالضرورة اتفاقا حول نفس الأهداف، وهذا ما يزيد من تشرذم المهن و تغييرها، إعادة بنائها. ولعل خير مثال نسوقه في هذا الصدد هو ذلك المتعلق بالمؤسسات الكونية التي تنتظم أنشطتها على المستوى العالمي.

وضمن هذا الإطار لا بد من الإشارة إلى الإسهامات النفسية والاجتماعية في دراسة الهوية، مثل إسهامات فرويد، بياجيه، دوركايم. وكذلك المدخل الأنثروبولوجي، المدخل البنائي الوظيفي، المدخل الماركسي، علاوة عن التنشئة المهنية والاجتماعية. و يتقارب مفهوم الهوية المهنية مع ذلك الذي اطلق عليه (سانسوليو Sainsaulieu): الهويات في العمل (sainsaulieu, 1985) و تحيل لديه الى " نماذج ثقافية" أو " ضروب منطلق فاعلين في

التنظيم" ومن الملاحظ أن (سانسوليو Sainsaulieu) عالج الهوية من زاوية علاقات العمل، حيث نظر إلى الهويات المهنية كوقائع ثقافية للتنظيم وأحداث لعلاقات العمل أين يتجسد مكان للتعبير ومواجهة الرغبات، الاعتراف بالذات في سياق الوصول اللامتساوي للسلطة، أي أنها ميدان استثمار الفاعل الاجتماعي أو وصوله للسلطة، ومعيار السلوك العلائقي (الفردانية، التوافق، العزل والانفصال، المنافسة، الخضوع... الخ)، وأخيرا هي أساس القيم المرتبطة بالعمل. ومن هذه المؤشرات، ميز (سانسوليو Sansaulieu) بين أربعة أنماط من الهويات في مجال العمل، ومع تزايد انتشار القيم الجديدة، برزت إلى السطح العديد من التطورات المتمحورة حول، تفكك الهويات المهنية المتعلقة، بسبب المرونة الوظيفية وإلغاء الحدود بين الوحدات الوظيفية، وصعوبة تمييز هوية الإطارات، العمال البسطاء، المهرة، أنصاف المهرة، التقنيين، المهندسين بسبب انتفاء الحدود بين ذوي الياقات الزرقاء والبيضاء، بحيث لا يمكن التمييز بين الرئيس والمرؤوس، زيادة التركيز على الهوية العمالية المنتجة، خاصة لدى رواد المؤسسة المتعلمة و التي يصفها رائدها (Peter Senge)، على أنها منظمة يستطيع أن يتعلم الفرد فيها، لأن العملية التعليمية مكرسة في نسيج الحياة (خليل، 2014، ص 8)، وتتميز بالقواعد الخمسة (البراعة الشخصية، النماذج العقلية، الرؤيا المشتركة، فرق التعلم، التعلم النظمي)، الى جانب المؤسسة المتحررة من الإدارة، مؤسسات الهرم المقلوب، الخريطة التنظيمية، التنظيمات الأفقية والدائرية. وتلعب قضايا الإثراء، التوسع، التدوير تأثيرا مباشرا على بناء الهوية واستمرارها، وظهور بدائل نظرية جديدة، مثل الهندرة (إعادة هندسة العمل Reingeniring)، إعادة تنميط الجماعات وهوياتها المهنية.

ويمكن تلمس هذه الاختلافات في توصيف الهويات المهنية، من خلال دراسة التمايز التنظيمي استنادا إلى: اختلاف أهداف الوحدات التنظيمية، طبيعة الأنشطة الممارسة،

عناصر ومكونات البيئة الداخلية، الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، العلاقات الاجتماعية، اتخاذ القرار والتكنولوجيا.

وفي ضوء الأسباب المشار إليها آنفا تبرز عملية التمايز التنظيمي على مستوى تمايز سلوكيات الأفراد المتمثلة في اللغة المستخدمة، المفاهيم المرجعية، القيم، الشكل الخارجي، وكذلك تمايز تنظيم الوقت والوحدات الإنتاجية، وذلك من حيث الهيكل التنظيمي، الرسمية، اللامركزية... الخ، ومن الواضح أن هذه التمايزات التنظيمية تشكل طبيعة الهويات التنظيمية. فعمال الإنتاج يستخدمون لغة تختلف عما يستخدم عمال الصيانة. هذه الاختلافات تتجسد على مستوى السلوك، الفعل، القيم والمعايير. ورغم تناقض خصائص التنظيم البيروقراطي مع خصائص التنظيم الرشيد، إلا أن تعايش هذه الخصائص في كثير من المؤسسات، يثير قضايا بحثية كانت مغلقة عن الدراسات السوسولوجية، خاصة فيما يتعلق بتداخل الهويات التي تعيش على حدود هذين التنظيمين اللذين يعانيان من تعايش العقلانية والقدرية، والموروث والمكتسب.

ولتقصي مثل هذه الأبعاد الجديدة المفسرة للهوية، يمكننا الاحتكام مرة أخرى إلى أهم القيم الجديدة التي تجعل الهويات المهنية منفتحة على الآخر، وليس مكتفية ذاتيا ومنطوية على نفسها. قادت هذه الطروحات المتباينة إلى إعادة النظر في مكونات باقي مختلف مستوياتها المهنية، من حيث: المرونة، القدرة التكيفية، التحسن المستمر، الابتكار، التنظيم الذاتي، الرقابة الذاتية، قابلية الحدود للاختراق، التنظيم الإلكتروني، التدريب المتواصل، التسيير بالكفاءات، القيادة بدون رقابة.

وترتبط هذه الطروحات بإحلال منطق السوق داخل المؤسسة محل أساسها البيروقراطي، فضلا عن العودة إلى الروافد السوسولوجية الأولى، خاصة إسهامات الوظيفية في محاولاتها للكشف عن المعرفة كما هي ممارسة، انطلاقا من المعلومات النظرية، وترسيخ مبدأ المهارات المتخصصة، وتوطيد الروابط بالمهنة. ويمكن تدعيم هذا المعنى من خلال التطورات التي تقوم

عليها التفاعلية الرمزية، والمتمثلة في تلك العلاقة بين المهن وبين ممارسيها وعملائها، إنها علاقة المقدس التي تقدم حتى تكرس أهمية قيم المكانة.

من هنا نستخلص أن الجماعة المهنية تحمل نظرة عن العالم، وتتقاسم قيما ومعايير وقواعد، (الوحدة والتضامن تبعا للثقافة التنظيمية) (Dubar, 1998, p. 7) ، وتسعى لتحقيق أهداف محددة، في ظل ظروف مشتركة. ضف إلى ذلك إمكانية خضوع هذه الجماعة لترايبية معينة أو كفرقة على أساس الشهادة أو الأصول الاجتماعية. وهذا ما زاد من شدة النقاش الدائر اليوم حول التنشئة المهنية حيث يحلل سانسوليو المؤسسة على أنها مكان للتنشئة والاندماج المهني (alter & Laville, 2004, p. 36) ، الثقافة المهنية، ثنائية «المتالي الواقعي»، ومسألة الصراع بين الجماعات المهنية، التنظيمات والعلاقات المهنية العلاقة بين المهارات التي حصل عليها الفرد (تكوينه) والمهارات التي وفرتها المؤسسة... الخ. ولذا نطرح في هذا السياق مسألة الهوية المهنية في علاقتها بـ: التخصص (المهارات المتخصصة) المرتبط بالتكوين القاعدي، التمهين والتكوين تبعا لمختلف مستويات المعرفة هوية الفرد كدالة على وضعه، مكانته، مركزه، دوره، وتراكم المعارف والمحافظة على أهمها وتوظيفها. ومع ذلك تظل التساؤلات مطروحة حول تسارع التحولات التنظيمية، وظهور بدائل جديدة ترسم ملامح مرحلة ما بعد البيروقراطية أو ما بعد الحداثة، وتثير من جديد إشكالية بناء وتشكل الهويات المهنية.

5- الهوية التنظيمية والهوية المهنية

كثيرة هي القيم الجديدة (المرونة الوظيفية، الابتكار، الالتزام، الفاعلية، الكفاءة، التنشئة المهنية، التكوين المستمر... الخ) التي أصبحت تشكل جوهر الثقافة التنظيمية التي تكونت عبر سيرورتها التاريخية، وتشمل القيم، المعتقدات، معايير السلوك، وتتجسد في الإنتاج المادي واللامادي (الرمزي).

ورغم سيادة ثقافة تنظيمية شاملة تحكم وتوجه الجميع إلا أن الأدبيات الحديثة تشير إلى تعدد الثقافات السوسيو مهنية والوظيفية، الأمر الذي يمكننا من الحديث عن هويات مهنية متعايشة (سلاطية و قيرة، 2008، ص 32) ضمن ثقافة تنظيمية واحدة تعمل على تحديد كيان والشخصية الذاتية المتميزة، ترسيخ أسلوب تفكير موحد، تحكم طريقة العمل والتسيير، وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرار، تؤثر على سلوك العاملين، تشجع المبادرات الفردية توفر شروط الإبداع ودرجة قبول المخاطرة والإنجاز، وتصلق الأفراد ضمن منظومة عمل واحدة مع الآخذ بعين الاعتبار التمايزات التنظيمية، ومن هذا المنطق يمكننا صياغة الافتراضات التالية :

1. يشكل العمل في المؤسسة مصدرا مهما لتكوين هوية الفرد.
 2. عضوية الجماعة تتطلب الالتزام بقيمها وإتباع تقاليدھا.
 3. تنسجم مبادئ وممارسات المنظمة مع المفاهيم الذاتية لمواردها البشرية .
 4. توجد درجة عالية نسبيا من الروابط والالتصاق بالهوية التنظيمية.
 5. تشجع هذه الروابط على بدل الجهود لتحقيق الأهداف الفردية و الجماعية .
 6. تتباين درجات الانتماء للمؤسسة ككل والأقسام والتخصصات التي يعمل بينها كل عضو من أعضاء هذه المؤسسة.
 7. ترتبط هوية الفرد بالهوية التنظيمية.
 8. يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثير في السلوك الفردي داخل العمل وخارجه.
- وفي هذا الإطار، نشير إلى وجود اختلافات بين الهوية التنظيمية *organisationnel* identity والتماثل التنظيمي *organisationnel identification*، فهذا الأخير عبارة عن شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمؤسسة التي يعمل فيها، في حين تشير الهوية التنظيمية إلى خصائص وسمات موروثية و متميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المؤسسة (عبد اللطيف و جودة، 2010، ص ص 128-130) وعليه يتضح أن السمات والخصائص المميزة لأية

وحدة أو ظاهرة تمثل الملامح التي تحددها، وتشكل نظاما تتفاعل مكوناته ويعتمد بعضها على بعض. فأية هوية مهنية تحمل صفات الهوية التنظيمية والخصائص المتعلقة بمهنة أو وظيفة أو جماعة سوسيو-مهنية.

6- التغيير التكنولوجي والهوية المنتجة

تشكل التكنولوجيا نمط العلاقات الاجتماعية، التفاعلات والعواطف، كما تحدد طبيعة الجماعات المهنية من حيث درجات المعرفة الفنية، المهارة، الإبداع، الاغتراب، وأساليب الإنتاج المستخدمة. وإذا كانت الأنساق التكنولوجية تختلف في درجات تعقيدها، وكثافة استخدامها، فإنها تتطلب على الدوام مزيدا من تقسيم العمليات، التخصص، تحديد المعارف، التكوين المتواصل وذلك لمواكبة التحولات التكنولوجية المتسارعة.

إن تكامل تكنولوجيا الاتصال والتنظيم الإلكتروني وظهور قيم جديدة ترتبط بالفردانية، العولمة، المرونة الوظيفية، التنظيم الذاتي، والتسيير بالكفاءات، قد أثرت بصورة ملحوظة على تشكل الهويات المهنية المدرجة ضمن ثقافة واحدة.

إن المسألة الأساسية التي يمكن طرحها في هذا السياق تتعلق بطبيعة العلاقة بين مفهوم الهوية المهنية والتغيير التكنولوجي. ورغم كثرة الإسهامات النظرية والتطبيقية إلا أن هذه الظاهرة مازالت تحظى بالاهتمام المتزايد من طرف رواد مدرسة النسق الاجتماعي الفني، الحتمية التكنولوجية، التأثيرات التكنولوجية المختلفة على مكان العمل، تأثير التكنولوجيات الجديدة على العلاقات التنظيمية ... الخ، فالحتمية، ومنذ السبعينات، تستند إلى التغييرات التكنولوجية، أشكال التحول في الأنساق القيمية، وظهور روابط جديدة تتلاءم مع التقنية الجديدة، وكذا ظروف العمل وأبعاده، ضف إلى هذا أن مثل هذه التغييرات في تطور مستمر، الأمر الذي ينعكس تأثيرها على تشكل وتطور الهوية المهنية.

وتأكيدا لهذا المنحى، يمكن إبراز العلاقة بين التغير التكنولوجي والهوية في النقاط التالية: حيث ترتبط الهوية المهنية بمكان العمل، أي أنه لا توجد علاقات واقعية ملموسة بين الجماعة المهنية -النشاط الممارس، وتشكل التكنولوجيا أنماط التفاعلات والعلاقات كما يرتبط التنظيم الفيزيقي لمنصب العمل وخصائصه التقنية وكذا المتطلبات المتعلقة بوظائف الدعم التكنولوجي غير المباشر، ويتقاسم أعضاء جماعة ما يشتركون في مكان عمل محدد هوية مهنية ذات خصوصية معينة، كما تعتبر الهوية المهنية نتاج الظروف التكنولوجية الخاصة بجماعة معينة في مجال النشاط الإنتاجي ويمكن ملاحظة انقسام الهويات، تبعا لمجال الحياة والعمل كما يرتبط اختلاف الهويات المهنية بخصائص وسمات العمل والممارسات الاجتماعية المصاحبة له. إن ما يميز البيئة التكنولوجية في مكان العمل، هو سرعة تطورها وكذا التحولات التي تعترى ظروف العمل وتتجلى مظاهر ديناميكية تشكل الهوية المهنية في الروابط والصلات التي تنشأ بين خصائص سمات الجماعة، مكان العمل، التكنولوجية، طبيعة الأنشطة الممارسة، القواعد المنظمة لسير العمل. ولذا قد تكون ديناميات تطور الهوية المهنية معقدة لتدخل عوامل داخلية وخارجية تجسد عمليات الصراع والانتقال المستمر بين حدود جماعات مختلفة (تقنيون، عمال مهرة، مهندسون... الخ)، فضلا عن العمليات التنظيمية. وتفرز التحولات التكنولوجية العديد من المعالم التي تحكم عملية التشكيل والتخصيص لأية هوية مهنية مثل: استقرار المعرفة التقنية، سلطة التقنيين أو فئة أخرى، عملية التشكيل التنظيمي، المعايير التكنولوجية، استخدام الإنتاج المتكامل في مكان العمل... الخ، ويساهم الصراع في تغير الهوية من حيث المكونات التقنية والاجتماعية وأبعادها المكانية والزمانية كما تؤدي الاستقلالية، الرقابة الذاتية، المشاركة في عملية اتخاذ القرار، وتساهم بدرجات متفاوتة في تباين الهويات الفرعية. وبالنظر إلى المؤسسة كمجال مهني، منتج للهوية، يتضح أن هذه الفرضية آخذة في التبلور العلمي في ظل التغيرات التكنولوجية وتأثيرها على تطور الهوية المهنية لأية جماعة متميزة تدرج ضمن هوية يطلق عليها الهوية العمالية.

7- أزمة الهوية المهنية المنتجة

يقرن كلود ديبار (Dubar, 2000, p. 94) فكرة أزمة الهوية بالمرحلة الصعبة التي تمر بها جماعة أو فرد، وتلعب عمليات «التحطيم / البناء» ، «المحافظة / الاستمرار» ، «التفكك / إعادة البناء» دورا فاعلا في إنتاج ما يسمى بأزمة الهوية المهنية التي ترتبط على نحو لا ينفصم بمستوى التغير «التنظيمي – التكنولوجي»، الاندماج والتوافق في بيئة العمل.

ويرى كلود ديبار أن الهوية المهنية هي مجمل الأشكال الهوياتية (les formes identitaires) (Dubar, 2010, pp. 95-128)، ولهذا يؤكد Dubar في العديد من أعماله ويعترف بتعددية هذه الهوية المهنية (Hélène Garner, 2006, p. 23) ، بالإضافة إلى هذا، يمكن رصد العديد من العوامل المؤثرة على استقرار الهوية المهنية، ومن هذه العوامل: التحديث، التجديد الابتكار الترشيد العقلانية، تطور قوى الإنتاج تطور، الوظائف، وهندستها تحولات العمل (مركزيته في الوظيفة الاقتصادية)، العمل كحل لمشكلات المؤسسة، منطق الكفاءة (المهارة، الكفاءة والإبداع التنظيمي)، العمل كآلية لتقديم الخدمات وتحقيق الجودة الشاملة، الصراعات الفردية والجماعية التنظيمية، حركية البيئة والتطور السريع . ومن منظور مختلف، يمكن القول أن أزمة الهوية المهنية قد يرتبط بإستراتيجية المؤسسة وسرعة تغيرها. فالانتقال من إستراتيجية التخصص إلى إستراتيجية الإثراء أو التوسع يفرض متطلبات جديدة على المهن المعنية من حيث أسسها الهندسية والاجتماعية.

كما أن عمليات انقراض أو إدماج أو تفكك مهن معينة بفعل التطور أو إنجاز أهداف محددة، يعرض تلك المهن للاضطراب وما يصاحبه من تأثيرات على البناء التنظيمي، آخذين بعين الاعتبار أهمية الارتباط القائم بين التحولات العميقة أو الجذرية التي تصيب منظور العمل في المؤسسة من جهة، ومستويات تأزم مهنتها من جهة أخرى. كل هذا

يحدث في سياق هوية أو هويات ثقافية «متجاورة، متعايشة، متصارعة، متناقضة». وطالما أن الهوية تبنى وتتحول فإنها لا تفلت من التفاعلات المتعددة الأبعاد مع البيئة السوسيو-اقتصادية.

خاتمة:

لقد ساهمت التصورات والمقاربات النظرية، بقسط وافر، في تبيان وتحليل مختلف المتغيرات التنظيمية المتعلقة بالبناء التنظيمي، الرقابة، السلوك، التغيير. ولقد حرصت مجمل هذه الأبحاث النظرية على إبراز معالم النسق القيمي وتجسدهات وكذا دوره وتأثيره على مختلف مكونات وعناصر البناء التنظيمي.

ولعل أهم ما أثارته هذه التنظيرات هو وجود روابط وصلات قوية بين هذا النسق الإنتاجي ومسألة الهوية المهنية في جانبيها الاستاتيكي والديناميكي، وفي حالتها من التفرد والتشابه على اعتبار أن بناء الهوية عملية مستمرة: «بناء-تفكك-إعادة بناء»، «بناء-محافظة-استمرار»، «بناء-تغيير-تشكل»، وتعبر عن تفاعل بين العامل والآخر وبيئة العمل على حد سواء، أي أنها عملية تعتمد على تمثلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الغير، وهي التي تصنع هويته وتعيد إنتاجها من جديد.

والحقيقة أن الناظر إلى التمثلات الذهنية التي تهيك تفكير الأفراد في إطار المؤسسة الجزائرية يرى بشكل لا يدع مجالاً للشك سيادة عقلية «البابلك» والاستزاق وعدم الالتزام بقيم العمل، فالقيام فقط بعمليات تنظيمية بسيطة من أجل المحافظة على بناء المؤسسة التي نعيش عالية عليها، وهي الأخرى تعيش عالية على الآخر (مصادر التمويل)، كلها عمليات تساهم في عدم تبلور الهويات المهنية المنتجة أحياناً، وعدم الشعور بها أحياناً أخرى، لغياب آليات العمل، الالتزام، الولاء، الاندماج، العمل على تقديم ما نستطيع تقديمه في كل الحالات وتحت جميع ظروف، ضف إلى ذلك ما يعترى الثقافات التنظيمية من انقسامات ورواج الشائعات وكل ما يضعف الانتماء والعمل. وضمن هذا الإطار، تفيد

الشواهد الواقعية أن سيادة وشيوع المؤسسات البيروقراطية (هرمية علاقات العمل) على حساب المؤسسات الرشيدة، وعدم الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية، وغياب إستراتيجية بعيدة المدى تقوم على الفاعلية والتنافسية، سيساهم في إعادة إنتاج مؤسسات « طفيلية »، لا تستطيع في كثير من الأحيان دفع أجور عمالها، ومن ثم إنتاج عمال لا يعيرون أي قيمة للعمل لأنه لا يشكل بالنسبة لهم قيمة اجتماعية وهو ما أدى إلى بروز العديد من الظواهر التنظيمية التي تجسد هذا المعطى وبشكل صارخ حتى أصبحت بادية للعيان ومنها، التأخر والهروب من العمل، اللامبالاة، التسبب، عدم الإنتاجية، التواطؤ وعدم الشعور بالمسؤولية، الانتقائية في العلاقة والمعاملة، تضخم مستويات البطالة المقنعة، زيادة سطوة الجهاز الإداري العاجز بتنظيمه ورجاله، عدم استخدام التجهيزات والمعدات التكنولوجية بما يخدم أهداف المؤسسة، ويخرجها من دوامة الحلقة الجهنمية للبيروقراطية، التكتلات، الولاءات الجزئية، تشويه المعلومات، الشك والريبة، عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، انطواء الأبنية على ميكانزمات اللامساواة والظلم.

ومهما يكن لا نريد في هذا السياق أن نقدم نظرة سوداوية عن أوضاع المؤسسة الراهنة بقدر ما أردنا لفت النظر إلى ضرورة الإسراع لإصلاح هذه المؤسسة، ووضع الميكانيزمات اللازمة لجعلها أكثر ديناميكية ولا يكون هذا الإصلاح إلا من خلال تحرير عقل العامل من الرواسب التي علقته به وشكلت أغلب سلوكياته الميكيفلية، وجعل قيمة العمل المنتج أساس وجوده في إطار هذه المؤسسة .

المراجع و الهوامش :

1. التويجيري, ع. ا. (2008). الهوية و العولمة. المغرب: منشورات المنظمة الاسلامية للتربية و العلوم و الثقافة.
2. الشركاوي, ع. (بيروت). (إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية. د س: دار النهضة العربية
3. بدر, ف. (2018). أساسيات الإدارة. الجمهورية العربية السورية: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
4. بوريكو, ب. و. (1986). المعجم النقدي لعلم الاجتماع. 598. ديوان المطبوعات الجامعية.
5. حرب, ع. (2008). خطاب الهوية سيرة فكرية. الجزائر: الدار العربية للناشرون ، منشورات الاختلاف.
6. حنفي, ح. (2012). الهوية. القاهرة: المجلس الاعلى للثقافة.
7. خليل, ب. ن. (2014). دور المنظمة المتعلمة في تطبيق سلوكيات فرق العمل/دراسة استطلاعية في مصرف الرشيد، (ج. بغداد (Éd.). مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، مجلد 20، (العدد 77).
8. دوبار, ك. (2008). أزمة الهويات). ر. بعث (Trad.). بيروت لبنان: المكتبة الشرقية
9. سلاطينية, ب & قيرة, إ. (2008). التننظيم الحديث للمؤسسة. القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع.
10. عبد اللطيف, ع. ا & جوده, م. أ. (2010). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية : دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، م (2 ع 2).
11. ماركس, ك. (1985). رأس المال. دار موثق.
12. ميكشيللي, ا. (1993). الهوية). ع. وطفة (Trad.). دمشق: دار النشر الفرنسية
13. Alter, N., & Laville, j. l. (2004, Mai). la construction des identités au travail. sciences humaines(149), p. 36.
14. BOUCHERF, K. (s.d.). METHODE QUANTITATIVE ET METHODE QUALITATIVE ? : CONTRIBUTION A UN DEBAT. p. 15.
15. Chikhi, S. (1987). les ouvriers face au travail C.V.I. cahier du cread 1er trimestre, pp. 4-8.
16. Dubar, C. (1998). la construction des identités sociales et professionnelles (éd. 3). Paris: Édition Armand Colin édition revue.
17. Dubar, C. (2000). la crise des identités : L'interprétation d'une mutation. paris: Puf.
18. Dubar, C. (2010). La crise des identités professionnelles, Dans La crise des identités.
19. Hélène Garner, e. a. (2006). la place du travail dans les identités. ÉCONOMIE ET STATISTIQUE(N° 393-394).
20. Laville, j. l., & Norbert, A. (2004, Mai). la construction des identités au travail. sciences humaines(149), p. 36.
21. Rouquette, S. (2011). identités décomposées identités recomposées ;. Dans panorama des courants théoriques de l'études des representations desidentités culturelles et interculturelles dans : l'identité de soi regards sur les autres (p. p4).
22. sainsaulieu, r. (1985). l'identité au travail ,les effets culturels de l'organisation., paris: presses de la fondation nationale des sciences politiques.
23. Toulbi-Tahalibi, N. (2016). L'identité au maghreb. alger: casbah.