

تمثلات الهوية في ظل الحراك السوسيو مهني

- دراسة تحليلية للمقاربة السوسيوثقافية لكلود دوبار وسانسيليو -

ط.د. وفاء عروة*، جامعة أم البواقي، مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع، جامعة أم البواقي، الجزائر.

aoura.wafa@univ-oeb.dz

د. شريفة معدن، جامعة أم البواقي، الجزائر.

maadencherifa@gmail.com

تاريخ التسليم: (2019/12/25)، تاريخ المراجعة: (2020/03/01)، تاريخ القبول: (2020/04/25)

Abstract :

Under the industrial movement, Algeria sought to adopt a model without changing it to the cultural, industrial and economic structure, and the recognition of the reality of the Algerian establishment through representations and forms of work resulted from the sociocultural movement, which is no longer linked to the professional category, but exceeded it to become the result of multiple cultural interactions and imbued with the methods of organization, and this By relying on the sociocultural approach of Claude Dobart and Sancilio, and following the analytical method, the research concluded that identity representations were on the technical side more widespread, in addition to the influence of Algerian institutions by Taylor's theory, which affected the representations of workers and their integration The institution.

.Keywords : Representations of Identity, Occupational Mobility

ملخص :

سعت الجزائر في ظل الحركة الصناعية إلى تبني نموذج دون تغييرها للبنية الثقافية والصناعية والاقتصادية، وأدى التعرف على واقع المؤسسة الجزائرية من خلال تمثلات وأشكال العمل من منطلق الحراك السوسيو مهني الذي لم يعد مرتبطا بالفئة المهنية بل تعداها ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة ومشعبة بأساليب التنظيم، وهذا بالاعتماد على المقاربة السوسيوثقافية لكلود دوبار وسانسيليو، وبإتباع المنهج التحليلي توصل البحث إلى أن تمثلات الهوية كانت في الجانب التقني أكثر انتشارا، بالإضافة إلى تأثير المؤسسات الجزائرية بالتاليورية ما أثر على تمثلات العاملين وإدماجهم في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: تمثلات الهوية، الحراك السوسيو مهني.

مقدمة:

ركزت العديد من الدراسات والأبحاث السوسيولوجية حول مسألة الهوية وتمثلاتها في إطار العمل وهذا من خلال سعيها إلى دراسات العلاقات الاجتماعية وقد ركز بشير محمد في كتابه المعنون بـ "الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية" على فكرة العلاقات داخل المؤسسة الصناعية وكيفية الحراك السوسيو مهني للعاملين بالإضافة إلى عملية التسيير في الجزائر ورأى أن هاته المسألة مزوجة أو تلقيح (Fécondation) للأشكال التنظيمية والواقع السوسيوثقافي المحلي، حيث أكد أن ظهور المؤسسة أدى إلى تأسيس المجتمع الصناعي وهذا حسب قول "ريمون آرون" ويتضح من خلال ذلك أن الممارسات الثقافية الماضية تتفاعل مع الممارسات العصرية دون أن تتلقحا مع بعضهما البعض بالضرورة وأن هذه المزوجة هو إحداث بصمات على المستوى المادي لا غير، وهذا ما أكدته "ح. زهوال" ومن جهة أخرى أعاققت ميكانيزمات المقاومة الثقافية المحلية وما هدف إليه الاستعمار من تحديث، وما يزيد الفكرة صلابة هو مدى تأكيد فعاليتها وتأثيرها في المجتمع الجزائري إلى حد إفشال بل انهيار نموذج التنمية كاملة .

لذلك نجد أن تمثلات العمل في الجزائر لا تتماشى مع الأهداف المسطرة من طرف النخبة السياسية والاقتصادية ومن ثم تبقى البنية التنظيمية قاصرة على تلبية رغبات اليد العاملة وبصورة أخرى يمكن القول أن أشكال التسيير المستوردة والتي تم تطبيقها في المؤسسة الجزائرية متباينة، وهذا من خلال الواقع السوسيو - ثقافي المحلي ونجد أن ر. سانسيليو و"كلود دويار" قد ركزا في دراستهم للهوية حول واقع المؤسسة من خلال عملية الإنتاج وسياسة الحوافز والأجور وكيفية انتقال العاملين في السلم المهني بالإضافة إلى الاندماج المهني، ومسألة تشكل الهوية المهنية الذي يحوي على فاعلين اجتماعيين وهيكلية مؤسسية وتوجهات مبنية على أسس ومؤهلات علمية وأسلوب تسيير لذلك سنحاول من خلال هاته الورقة البحثية الإجابة على السؤال التالي:

ما واقع المؤسسة الجزائرية من خلال تمثلات وأشكال العمل من منطلق الحراك السوسيو مهني؟

أهمية البحث:

- يسعى البحث إلى إبراز تمثلات الهويات في ظل الحراك السوسيو مهني وما يعرفه العاملين من انتقال وحركة في المسار المهني.
- السعي إلى توضيح المقاربة السوسيوثقافية لكلود دويار وسانسيليو للهوية المهنية.
- تسليط الضوء على واقع المؤسسة الجزائرية من خلال تمثلات وأشكال العمل في الحراك السوسيو مهني.

أهداف البحث:

▪ يهدف البحث إلى التعريف بمفهوم الهوية المهنية وتمثلاتها بالإضافة الحراك السوسيو مهني.

▪ إبراز أثر الهوية المهنية في إبراز الذاتية المهنية وأثرها في تحقيق قيم وأهداف المؤسسة في ظل حركة المسار المهني.

أولا : مدخل مفاهيمي من الهوية المهنية إلى الحراك السوسيو مهني

تعتبر الهوية المهنية من المواضيع المهمة التي سعى العديد من الباحثين إلى دراستها والتعمق في تحليلها من خلال إكساب العاملين لمجموع القيم والمعايير وأنماط التفكير خصوصا التمثلات من خلال الحراك للفئات السوسيو مهنية وتصنيفها في السلم المهني لذلك سنحاول شرح هاته المفاهيم وإعطاء صورة عنها:

❖ مفهوم الهوية المهنية:

حسب منظور النظرية سوسولوجية المؤسسة، يعرفها "Sainsaulieu" بأنها التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة، بحيث تمثل المعايير والقيم والعادات والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها. وقد بين من خلال كتابه "الهوية في العمل" بأنها نسق علاقات السلطة والقيادة تأثر على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل.

كما عرفها أيضا "على أنها سيرورة تاريخية وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم وهذه التفاعلات، تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الأفراد لتعطي لنا في نهاية الأمر خصوصيات مما يضمن استمراريتها، وهذا المجال تحكمه ديناميكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره وكما تشكل أيضا وعاء لعمليات الاندماج الاجتماعي والمهني" (بدران، 2017، ص.121).

❖ مفهوم الحراك المهني:

يعرف الحراك المهني على أنه الحركة المهنية، أو حركة فرد معين مشتغل بمهنة من المهن، أو الخلوات المهنية (المواقع المهنية الخالية) من خلال نظام التدرج الطبقي للفضاء الاجتماعي وتفترض أغلب الدراسات قياسا ذا بعد واحد أو تدرجيا (تراتبيا) للمهن، على أساس هيبة كل مهنة أو مكانتها، حيث يستخدم هذا التدرج أو الترتيب بعد ذلك أساسا للحكم على الحراك الذي يحدث. وهكذا يشير الحراك " إلى أسفل" إلى فقدان الهيبة المهنية، بينما يعطي الحراك " إلى أعلى" زيادة تلك الهيبة. ومن الأمور المهمة التي يتعين الانتباه إليها التمييز بين الحراك داخل الجبل الواحد (مثل أنماط المسار المهني) (جوردون، 2000، ص.630).

كما يعرف على أنه التنقل وهناك من عرفه على أنه دوران عمل وقوة عمل وفريق اعتبر الحراك توزيع الفئات في وضعيات ومراكز مختلفة مع تباين المؤشرات والأشكال، البعض نظر إلى

الحراك داخل الجيل الواحد حركية مهنية ومنهم من اعتبر دوران العمل في حالة تغير الوظيفة حراكا مهنيا، وإذا كان من مكان إلى مكان آخر فهو يساوي الحراك الجغرافي ولكل نوع معنى يختلف عن الآخر وتعتبر كلها عن مجالات حركية العمال، فالحراك المهني هو مرور الفرد من وضعية إلى وضعية في ميدان العمل فعندما يسجل التغير على مستوى المؤسسة فهو حراك داخلي ونتكلم عن حراك خارجي إذا ارتبط تغير الوضعية بتغير المؤسسة (زرزوني، 2010، ص ص. 47-48).

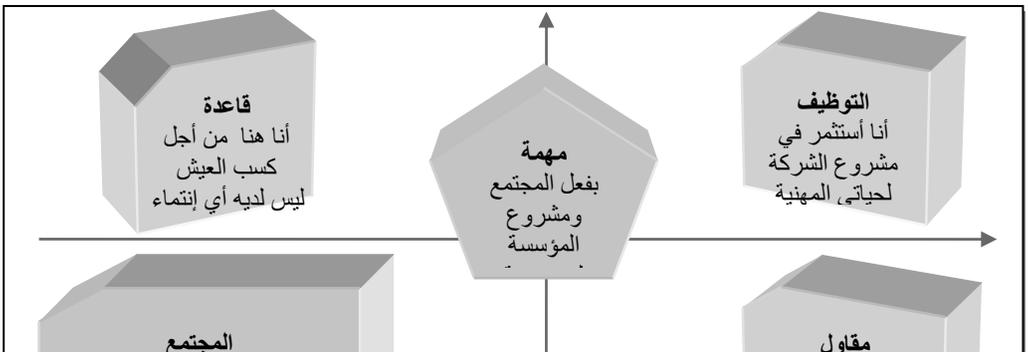
نخلص من خلال هاته المفاهيم إلى أن الهوية المهنية هي تراكمية تاريخية لجملة من التفاعلات الاجتماعية، والتي ينتج عنها مجموعة من القيم والمعايير والتي تصبح وعاء للعديد من الأنماط السلوكية التي تسمح بالاندماج الاجتماعي وحتى المهني وتصبح بذلك صورة للحراك السوسيو مهني للعاملين من خلال حركة العاملين وانتقالهم في السلم المهني من وضعية إلى وضعية أخرى.

ثانيا : أي هوية يمكن بنائها في العمل؟

أي هوية تساهم في عملية بناء الفرد وهذا منذ القدم، والتي هي هوية تصف الأفراد وتؤثر عليهم خصوصا في السنوات الأخيرة مع التغيرات الهيكلية والتي لها أهمية كبيرة في تشكيل الهوية في العمل. في الواقع كل المؤسسات تحوي على مجموعة اجتماعية تتكون من الأفراد يحملون ثقافات وطنية، محلية ومهنية من أجل ضمان تماسك هذه المجموعة، فالمؤسسة تقوم ببناء هويتها في العمل في إطار الجماعة والتي تصبح نقطة تشارك بين كل أفرادها. ويصبح مفهوم الهوية لدى العاملين يثير شكلا من أشكال التطابق بين التصور للهوية لذاته أو (لنفسه) وبين مميزات التي لها علاقة بسلوكه. في إطار العمل داخل التنظيم والذي يسعى إلى تحقيق ثقافة قوية والتي لها تأثير على بناء الهوية للأفراد، وتتجسد من خلال ذلك الهوية في العمل من خلال ثقافة المؤسسة. غالبا ما نجد في كتابات علماء الاجتماع من خلال تصوراتهم حول مفهوم الهوية المهنية والتي تمثل المكانة الاجتماعية والمهنية للأفراد بالإضافة إلى الجانب المعنوي والشعور بالانتماء بالنسبة للأجراء.

فالباحثين أكدوا على وجود اختلافات في الفئات المهنية وهذا البناء للهوية في إطار العمل يعتبر ظاهرة تعرف ديناميكية وتحرك على مدار الوقت (Arnaud Delannoy, Caroline Diard) ويمكن أن نلخص في هذا المخطط الهوية في العمل فيمايلي:

مخطط رقم 01 : يوضح بناء الهوية في العمل حسب ر. سانسيليو



المصدر: (Sainsaulieu.12.01.2019)

من خلال هذا الشكل نجد أن "ر.سانسوليو" "Renaud Sainsaulieu" (1977-1988) قد فضل الحديث حول الهوية في العمل وقام بتحليل المؤسسة كمكان أو كمؤسسة لتتشتت الاجتماعية: المؤسسة لديها شعار "مؤسسة وسيطة" أين ينبغي تعزيز تعلم الثقافة (تجريب هياكل جديدة، تكوينات دائمة، تغييرات تكنولوجية، وتشارك الخبرات...) .

وتبنى الهوية في العمل من خلال علاقات جد ودية أو غير ودية تتأسس من خلال جملة من الثقافات في صيغة جماعة تمارس نشاط مهني يثبت مصدر هاته الهوية القوية والمعترف بها من طرف الآخرين وقد كان ر.سانسوليو أول من قسم السمات الخاصة بالهوية الجماعية التي تتجسد من خلال ثقافة الدمج أو نموذج "المجتمع": ثقافة الوحدة: التضامن بين أفراد الجماعة ، دمج العاملين وثقافة التفاوض أو نموذج العمل كثقافة الخبراء في الاختلافات، الذاتية، المزايا...والقيم في المهام من خلال القدرة والمسؤولية وتأكيد الاختلافات من خلال الاعتراف بها من طرف الآخرين.

أما ثقافة الانجذاب (التقارب) أو نموذج المسار المهني فهي ثقافة العلاقات بين الأفراد المسار الشخصي،الرأس مال الاجتماعي... كل هذا من أجل إعطاء قيمة للمهنة، وهنا لا يجب أن تكون قوة في التضامن بين العاملين بل يصبح تشجيع من أجل الرقي الاجتماعي (Sainsaulieu.12.01.2019).

ثالثا: تصور نظري لأشكال للهوية المهنية

تأخذ الهوية المهنية أشكالا عديدة وحسب الدراسات الإمبريقية التي قام بها "دوبار" في فرنسا والذي يعتبر من الدارسين للهوية في العمل وتوصل إلى أن الأشكال الهوية في العمل متقاربة جدا وهي تترسخ في المجال الاجتماعي المهني.

وحسب "دوبار" فإنه يراها أنها ترجع إلى مسارات اجتماعية مختلفة ولكنها لا تختزل إلى مظاهر طبقية، كما أنها تعبر عن انشغالات فئات رسمية، مراكز في فضاءات مدرسة اجتماعية، مهنية، كما أنها لا تتلخص في فئات اجتماعية بل هي معاشة من طرف أفراد معينين.

إن هذه الهوية كما يسميها "دوبار" بالتسوية الموضوعية (Transaction objective) والتسوية الذاتية (Transaction subjective) وهذه كنتيجة اتفاق بين الهوية الموروثة (Héritée) والهوية المقصودة (Visée) وأيضاً من المفاوضات بين الخارج أي بين الهوية المطلوبة (attribué) من الآخر والهوية المضافة (incorporée) من أجل الذات (بوشرمة، 2018، ص. 359).

رابعاً: رؤية سوسيوولوجية للهوية المهنية حسب النظرية السوسيوثقافية "كلود دوبار" و "سانسيليو" حسب كلود دوبار فهو يرى أن عناصر بناء الهوية تستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو بمجال العمل، حيث تركز على السمات الأساسية للتنشئة الاجتماعية وعلى وجود الهياكل والأشكال التنظيم والتكوين المعرفي سواء كان داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي، وحسب كلود دوبار تنشأ الهويات المهنية من خلال مجموع الممارسات والعلاقات الاجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة، إذ يرى دوبار "أن الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها اجتماعياً يستخدمها الأفراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال العمل"، ومن هذا المنطلق نجد أن الفرد يواجه مسارين المسار الأول فيخصص منح الهوية من طرف المؤسسات والأشخاص المتفاعلين مع الفرد أما المسار الثاني فيتمثل في تقمص الهوية من طرف الأفراد أنفسهم لذلك نجد أن المشكل أن المسارين لا يلتقيان باعتبار أن الهوية متغير ديناميكي من حيث عملية بنائه ونتيجة ثابتة ومؤقتة في الوقت نفسه، فردية وجماعية وذاتية متعلقة بالسيرة الذاتية وممنهجة وهذه مسارات التنشئة الاجتماعية المختلفة تشترك كلها في بناء الأفراد ومن ثم بناء المؤسسة.

وفي نفس السياق اعتبر سانسيليو المؤسسة فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤهم على هوية مهنية حيث نكتسب من خلالها مجموع القيم والمعايير والتمثيلات التي ستعمل على هيكلة الأشخاص وإحياء التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل وركز سانسيليو على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني المشروع الفردي، الانجاز المهني وهدف المؤسسة الاندماج الجماعي حيث يعتبر المشروع المهني وأشكال تحقيقه رهان حقيقياً لوضعية الفرد في تنظيم العمل، والإنجاز المهني، لذلك نجد أنه في فترة الثمانينات (1987-1989) هي السنوات التي ظهرت فيها أشكال جديدة للعمل وللوظائف والمهام حيث أنه في الثمانينات أصبح يعطى الحق في التصنيف والذي يتوافق مع مستوى الشهادة ويضمن لاحقاً تقدماً في الأجر والرتبة والأقدمية ويصبح بذلك انتقاء العاملين على أساس الكفاءة المبنية على أسس المهارة والمعرفة ويرى كلود دوبار أن المدرسة والمؤسسة هما اللذان تنتجان الكفاءة بل الأفراد هم المسؤولون عن ذلك حيث تسمح لهم بالدخول إلى سوق العمل (بدران، 2017، ص. 122-126).

خامساً: الأشكال الواقعية لتمثيلات العمل الصناعي وعناصره التحفيزية (بالمؤسسة الجزائرية)

حسب دراسة بشير محمد من خلال كتاب الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية من خلال طرحه لسؤال حول تمثيلات العمل والذي تم صياغته بالكيفية

التالية: هل تمثّل العمل نابع من مؤسسة أم هو استمرارية لما يوحي به المجتمع؟ ومن خلال الأبحاث التي قام بها "السعيد شيخي" حول العمل الصناعي ومن ثم إعجازه على بلورة أي وعي خصوصي ناتج عن ثقافة خصوصية؟ إذ قال "في هذه الظروف ومنذ زمن طويل لم تصبح العلاقات الاجتماعية الصناعية محددة للمجتمع الجزائري، فهي لا تقدم صورة بلد يركز جهوده على التنمية والهوية في العمل كما هي بعيدة على أن تكون موجه أساسي للهوية". ويضيف في دراسته الأخرى بعدما لاحظ أن العلاقات الاجتماعية ليست بموجه رئيسية للهوية في العمل لأنها "جزئية ونسبية وأن تصورات ومواقف العمال الجزائريين لا يحيلون إلا قليلا على ثقافة عمالية وعلى فضاءات إنتاجية".

وبعد معانيته لمسألة الهوية في المؤسسات الجزائرية أوضح أن العمل " يحتل شيئا فشيئا مكانة هامشية إذ يفقد كل المسيرين والدول والموارد الثقافية التي تؤهلهم توجيه كل مجالات الحياة الاجتماعية نحو العمل... وإذا كان الحال على هذه الكيفية فذلك يرجع إلى أن الشعبوية حاصرت "كل إمكانية لانبعث طبقات إجتماعية أخرى قادرة على أن تكون موجه حقيقي لتغيير تاريخي" وهو يستعين برأي "سامي يناير".

لذلك نجد أن الحوافز في العمل والرضا المهني هما عنصرين مهمين لسير الوحدة الإنتاجية إذ يعبران على احتياجات العاملين وحسب التشريع الجزائري للعمال فهو يحثهم للاستفادة من الأرباح، وفائض القيمة المحقق من طرف صاحب العمل نتيجة تحسين المردودية وزيادة مردودية العمال الذي يعود لهم الفضل في تحقيقه ومن هنا ركزنا في دراستنا الخاصة بتمثّلات العمل الواقعية وعناصر التحفيز عليه على نموذج "ماصلو" الذي يعتبر بمثابة قانون عملي ندرك من خلاله أهم المسائل المتعلقة بالرضا عن العمل والحوافز المسخرة لهذا الغرض ومن ثم التمثّلات.

لقد استعنا في هاته الدراسة لأشكال التصورات للعمل وكذا تطبيق هرم "ماصلو" الخاصة بالاحتياجات وبالكيفية التي طبقتها "الجماعة الكندية" لهاتين المسألتين. فبخصوص المسألة الأولى فلقد اعتمدنا على أربعة أشكال، يعبر أولهما على اهتمام الأجراء الضعيف اتجاه العمل. وللوقوع على أهم الأشكال واقعا برمجنا مجموعة من الأسئلة تمثّلت كالتالي:

أ - أشكال تصورات الأجراء للعمل

نلاحظ أن المراحل السابقة التي مرت بها الجزائر قد تركت آثارا من خلال عدم تولي الاهتمام بالقواعد الاقتصادية ما جعل الشعب الجزائري، شعب يطلب الإعانة، يطالب بالخدمات الاجتماعية، وهذا بصورة متزايدة لذلك ارتأينا مسائلة المعنيين للتعبير عن موقفهم اتجاه العلاقة بالوحدة وتوصلنا إلى أن الموقف الأول الداعي للعمل لهم الاهتمام بما يجري في الوحدة أو النضال من أجل تحقيق مصالحها العليا، كما يمكن تفسير المحافظة على مصالح الوحدة في ظل الإجراءات الهيكلية الجارية لتعبير عن المخاوف التي أصبحت محدقة بهم في حالة ما إذا أغلقت أو بيعت (محمد، 2007، صص. 77-84)

ب- العناصر المحفزة للعمل

بعد حديثنا حول العلاقة بين أشكال تصورات والعناصر المحفزة التي تساهم في طبيعة هذه الأشكال كما أشرنا إلى التداخل بين الحوافز والرضا المهني، ويمكن تجزئة عناصر هذا الرضا إلى تلك العناصر التي حددها "أحمد صقر عاشور" في الرضا عن الأجر، عن محتوى العمل عن فرص الترقى، عن الإشراف عن جماعات العمل عن ساعات العمل وأخيرا عن ظروف العمل.

لذلك نجد في الأخير الشكل التماثلي للعلاقات الإنتاجية مهما ومستجداته ومميزاته أحد العناصر الجوهرية في المرجعية الثقافية للجزائريين الذي هو بمثابة قاعدة ضرورية يطلب أخذها بعين الاعتبار كي توجه توجيهها إيجابيا وهو الأحد العناصر الأساسية التي أبرزته "الجماعة الكندية" حين قالت: "تظهر دراسة عناصر الرضا في العمل بكيفية واضحة الدور الجوهرية للجوانب الاجتماعية للعمل".

ويتعلق الأمر إذن بفكرة ترسخت تاريخيا أحبطت آمال الفئة المصنعة في الجزائر والتي قال عنها "جمال غريد": "تعد الحقيقة الأولى والجماعة وليس الفرد، الأمر الذي يتماشى جيدا وواقع المجتمع التقليدي مما خرب التطلعات التصنيعية الخاصة بظهور الفرد المنتج والمواطن الحر والمسؤول".

والأخطر من وهذا في ظل عدم القدرة على التوجيه الصحيح لهذه الروح نتج تأثير عكسي لعملية المتأقفة المراد ترسيخها حين قال " نجد أن عملية المتأقفة تجري في وسط أكثر شساعة نماذجها الخاصة وكذا معايير وقيمه الخصوصية". وهذا التأثير العكسي قد عرف أوجه جديدة، حددها "علي الكنز" موضحا "كل ما هو صالح لصقل فوائد مشتركة اتجاه تضامانات جماعية وأعيد تنشيطه وإحيائه كوحدة الكلام، القرابة... وتذكر أننا لا يمكن تحقيقه إلا جماعيا بواسطة عناصر لا شرعية للمعايشة كنا في غنى عن توظيفها في المرحلة السابقة إلا أن المرحلة الجديدة فرضت إعادة إخراجها من الذاكرة الجمعية".

ويتمثل ثاني الأشكال الرئيسية في العناصر الخارجية للمهنة إذ أننا نعلم من خلال معرفتنا الأثروبولوجية، لما يدور حولنا أن أغلبية الجزائريين مطبوعين بالروح الإتكالية في أقل تقدير وبالمطالبة بالحقوق دون مراعاة الواجبات، يبحثون عن الترقيات الوهمية، يجرون وراء رفع الأجور طامحين في الحفاظ علي منصب العمل حتى وإن تطلب تحقيق هذا كل ما يمكن أن نتصوره من زبائنه رخيصة مرورا بالضربات الخفية وصولا إلى ثقافة الخصوم التام

وفي هذا السياق لسنا متفقين مع الجماعة الكندية، حيث صنفت هذا العمل في أسفل سلم العناصر الموجودة حين قالت "تحتل العناصر الخارجية كالترقية، الأمن والأجرة في أدنى درجة في السلم" (محمد، 2007، صص 85-96).

كما قام الباحث "عصر العياشي" بدراسة تمثيلات الهوية بالمؤسسة الجزائرية والتي اعتبرها عملية تمثل التمايز الاجتماعي، والذي يطبع المجتمع والتي تبدأ من نقطة رئيسية وهي الوعي بالذات أو تحديد الهوية من خلال التعرف على الموقع الموضوعي الذي يحتله الفرد أو الجماعة في البنية الاجتماعية، ومن أجل معالجة هاته النقطة قام الباحث بتحليل المعطيات أفرزتها إجابات العمال على أربعة أسئلة تتعلق بتحديد الهوية الطبقيّة، وتوضيح تركيبة طبقة الانتماء، ثم تحديد مضمون كلمة

"العمال" التي تستخدم بصفة واسعة للتعبير عن الهوية الطبقيّة، وفي الأخير نتعرض لتمثّلات العمل حول العوامل المحددة لموقعه الطبقي حيث تم استجواب العمال و سنحاول إبراز الخصائص والاتجاهات العامة التي ترسم من خلال ذلك تمثّلات العمال لكل موضوع وفي هذا الصدد نثير الإجابات عن السؤال الخاص بتحديد الهوية عددا من الملاحظات:

أولا: هناك مجموعة كبيرة من العينة عبرت عن هويتها باستخدام تعبير "طبقة العمال" ويبدو أن هذه الصيغة في تمثّل الهوية ترتبط ببروز وانتشار عناصر ثقافية حديثة ذات صلة قوية بالتطور الصناعي وتزايد أهمية العمل المأجور كصيغة أساسية للمجتمع الحديث، وبالخصوص العمل الصناعي الذي يستدعي تركيز أعداد كبيرة من اليد العاملة في فضاءات محددة (ورشات ومصانع) وإخضاعها لطرق تنظيم وأساليب انضباط وشروط عمل متماثلة باستمرار ولعل تمثّل الهوية بهذه الطريقة يشير ولو ضمنا إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العلاقات الاجتماعية للإنتاج في أحداث تمايزات وانقسامات محددة في بنية المجتمع.

ثانيا: هناك مجموعة أخرى مهمة أيضا استخدمت تعبير "طبقة الفقراء" لتحديد هويتها وانتمائها ويبدو أن هذا التحديد يتسم بنوع من العمومية والغموض نتيجة لانعدام أو ضعف المعايير المستعملة لتوضيح الحدود الفاصلة بين الفقر والغني ثم إن مثل هذا التحديد للهوية قد يعبر بصدق عن ترسب عناصر ثقافية غير صناعية إنها مسيطرة في مجتمع.

ثالثا: تبرز النتائج تمثّلا للهوية يشير إلى وجود طبقات متعددة تشكل البنية الاجتماعية وبذلك فهو يرفض الثنائية القائمة في الصيغة السابقة لتحديد الهوية عندما تحدد مجموعة من العينة هويتها وانتماءها إلى الطبقة الوسطى فذلك يشير إلى أن العمال لا يعتبرون أنفسهم في المرتبة السفلى من الهرم الاجتماعي، إذ أن هذا التمثّل يبرز بطريقة غير مباشرة وجود.

رابعا: تبين أن تحديد الهوية بالشكل الذي أبرزته النتائج رغم تعدد نماذج التمثّل لم يتأثر بدرجة قوية بمجموعة العوامل التي يعتبرها الباحثون ذات أهمية في بلورة تمثّلات العمال ومن بين هذه العوامل حجم المنشأة ودرجة تعقيدها تكنولوجيا وتنظيميا، وكذلك تفاوت مستويات التعليم والمهارة بين العمال واختلاف الأصول الاجتماعية والمهنية والأقدمية في العمل الصناعي والعضوية في النقابة.

أما لفظ "العمال" إشارة إلى جميع الأجراء فيرتبط هو الآخر بإطار الثقافية الحديثة لأن العمل المأجور ظاهرة حديثة نسبيا ولم تصبح خاصية بارزة إلا بانتشارها في ظل تطور وتوسيع نمط الانتاج الرأسمالي خلال القرنين الأخيرين ليصبح نظاما عالميا أما في الجزائر، فإن العمل المأجور لم يشكل ظاهرة مجتمعية، إلا بعد الاستقلال ونتيجة لعملية التصنيع الواسعة والسريعة لذلك فإن الربط بين لفظ "العمال" والعمل المأجور أصبح ظاهرة مميزة بفعل أن الأغلبية من القوة العاملة تدخل ضمن هذه الفئة التي تعتمد على الأجر كمصدر أساسي (غريد، 1997، ص. 7-13).

خاتمة:

نخلص في الأخير أن تمثلات الهوية في العمل حسب "سانسوليو" هي المؤسسة التي تقوم على التنشئة الاجتماعية للأفراد فهي تقوم على التنشئة الاجتماعية وتقوم ببناء مجموعة من القيم والمعارف والثقافة والخبرة المهنية بالإضافة إلى الوضعية المهنية للعاملين ضمن المسار المهني من سياسة (الأجور والحوافز والمكافآت...) وعلاقتهم بمرؤوسيههم وهذا ضمن تنظيم موجه ومكان مستقل ومركزي في عملية المثاقفة للفاعلين حيث أنها تتفاعل لتكون نمطا ومعيارا خاصا يميز المؤسسة حيث تتلاقح فيه ثقافة المؤسسة مع معايير السلوك لتكون بذلك كواجهة للممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة .

أما تمثلات العمل بالمؤسسة الجزائرية فقد كانت في الجانب التقني أكثر انتشارا والتي تعتمد على مستوى تعليمي والمهارة بالإضافة إلى المعارف وهذه العوامل كانت سببا في تغيير الذهنية ومن ثم البنية الاجتماعية بالإضافة إلى الجانب الثقافي والتكنولوجيا كحامل ثقافي أيضا وتأثر المؤسسات الجزائرية بالتأثيرية حيث تبنتها كقوالب جاهزة مآثر على تمثلات العاملين وإدماجهم في إطار العمل.

توصيات:

- ❖ ضرورة التأسيس لوعي ثقافي تابع من ثقافة خصوصية.
- ❖ السعي إلى تجسيد علاقات اجتماعية صناعية محددة لخصائص المجتمع الجزائري .
- ❖ محاولة تجسيد نظام حوافز وهذا بهدف خلف بيئة تنظيمية أساسها التعاون الاجتماعي،تحمل المسؤولية وتحقيق الذات.
- ❖ السعي لبناء مؤسسة صناعية جزائرية، وليست مؤسسة مستوردة في هيكلها المادي بالإضافة لمختلف الأدوار التابعة لها وتكون ذات طابع سوسيوثقافي .
- ❖ محاولة الأخذ بالاعتبار للجماعة ونظام العلاقات الموجود في العمل.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- بدران، بدرية. (2017). الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والأمن وظيفي مقارنة سوسيوثقافية لـكلود دويار" و "سانسوليو" لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، مجلد 07 (04).
- محمد، بشير. (2007). الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية(د.ط). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سامية بوشرمة. (2018): الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية. مجلة العلوم الإسلامية والحضارة. (08).
- غريد، جمال. (1997). ثقافات المؤسسة(د.ط). الجزائر: مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.

- مارشال، جوردون. (2000). موسوعة علم الاجتماع. ترجمة محمد الجوهري، محمد محيي الدين، عدلي السمرى، أحمد زايد، محمود عبد الرشيد، هناء الجوهري. ط1. المجلد الثاني.
- جهيدة، زرزوني. (2010). واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات التربوية في ظل التحولات الاقتصادية. أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Renaud Sainsulieu. Culture et identités au travail : socialisation , reconnaissance par autrui. [http : www.sietmanagement.fr](http://www.sietmanagement.fr). consulté 12/01/2019.
- Arnaud Delannoy. Caroline Diard. Perte- d'identité-au-travail-et-identité-social-7195. <http://theconversation.com>. consulté 12/01/2019.