

## تحليل سوسيولوجي لبعدها العمل وآليات تشكل الهوية المهنية للعمال

### A sociological analysis of work dimension and the mechanisms that shape the professional identity of workers

أمال حواشي<sup>1</sup>، كريم شويحات<sup>2</sup>

1 جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، [amal.haouachi@univ-alger2.dz](mailto:amal.haouachi@univ-alger2.dz)

2 جامعة البليدة 2 (الجزائر)، [kchouimet@yahoo.fr](mailto:kchouimet@yahoo.fr)

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/02/02

تاريخ الاستلام: 2021/06/17

#### ملخص:

يحتل العمل مكانة بارزة في تحليلات علماء الاجتماع، فهو يعمل كعامل إنتاج وخلق الثروة، ويعترف به كوسيلة يستطيع بها الفرد أن يحدد نفسه، ومكان العمل أساسي لبناء الهوية، حيث يبني الفرد هوية مختلفة عما كانت عليه سابقا، وتحقيقا لهذه الغاية يصبح عالم العمل دون استثناء مساحة لبناء الهويات وتحويلها وتحقيق الذات، حيث تقوم المؤسسة بنمذجة المواقف والسلوكيات إلى حد إنتاج هوية مهنية، قد تتوافق هذه النمذجة مع طموحات الفاعلين في المؤسسة أو تتعارض معها. كلمات مفتاحية: الهوية المهنية، التنشئة التنظيمية، العمل، الاغتراب المهني.

#### ABSTRACT:

Work occupies a prominent place in sociologists' analyses, as it acts as a factor of production and creation of wealth, and is recognized as a means by which the individual can define himself. Actually, the workplace is essential for building an identity, where the individual can build a new identity different from the previous one. For this purpose, the world of work, without exception, becomes a place for building identities, transforming them, and realizing oneself, where the institution models attitudes and behavior to the point of producing a professional identity. Such modelling may or may not correspond to the ambitions of actors in the institution.

**Keywords:** Professional identity, Organizational socialization, work, professional alienation.

#### 1- مقدمة:

أصبحت الهوية في العمل هدفا اجتماعيا حقيقيا أوائل الثمانينات، بدءا من الملاحظة بأن العمل هو أحد أهم أماكن التبادل بين الأفراد في مجتمعاتنا، لهذا فإنه من الضروري إدراك الفاعل الاجتماعي لهويات الآخرين من خلال سلوكياتهم حتى يتمكن من محيطه من جهة ومن جهة أخرى عليه أن يكون واعيا بهويته هو من خلال تمثلاته الذهنية حول نفسه والتي يبني من خلالها أدواره ومراكزه الاجتماعية وقد ساهم تقسيم العمل الذي عرفته المجتمعات الحديثة في ظهور أبعاد هوياتهم جديدة ولعل أهمها المهنية وتتعدد معها هويات العاملين، فالهوية المهنية التي يمكن اعتبارها أحد أشكال أنواع الهويات الفردية والتي هي مجمل التصورات التي يمتلكها الفرد عن نفسه وأنها المهينة في منظمته وعما يتصوره الآخرون عنه في إطار العمل والتي تؤدي بالأفراد لاكتساب سلوكيات مغايرة عن الذين يتصرفون بها في المجتمع وفي حياتهم اليومية خارج المؤسسة، لتنتج منهم عمال أجراء بهويات مهنية، ولكن دون الفصل من سلوكياتهم والثقافات والمعايير المكتسبة من قبل، والتي أصبحت بمثابة الإستعدادات الخاصة

- المؤلف المرسل: أمال حواشي

doi: 10.34118/ssj.v16i1.1954

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/1954>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

EISSN: 2602 - 6090

بهم، هذا لأن أفراد المؤسسة لهم ثقافة خاصة بهم من خلال تنشئتهم الإجتماعية الأولية (العائلة، المدرسة، المجتمع... الخ، وعليه يظهر مكان العمل، هنا كأداة ثانية للتنشئة التي بمسمى المهنة أو ما يعرف بالهوية المهنية وهذا لأنها تقدم للفرد في العمل أنماط وسلوكيات خاصة بها تختلف عن الأولى المكتسبة. و من خلال ماتقدم ذكره و في اطار التفاعلات القائمة بين العمال وانطلاقا من بيئة العمل، كيف يتم البناء الهوياتي و تشكل الهوية المهنية للعمال ؟

## 2- مفهوم الهوية المهنية:

تستعمل كلمة " هوية" في الأدبيات المعاصرة للغة الانجليزية، والتي تعني كل منها " نفسه أو عينه"، وهذا يؤكد على درجة الاشتراك في التشابه التام أو التفرد عن الاخرين في نطاق خاص او غرض محدد، وفي اللغة الفرنسية يستعمل المصطلح للدلالة على مفهوم الصفات والمميزات، و في معجم " لالاند" الفرنسي فان الهوية تدل على الميزة الثابتة في الذات. (ناصر، 2012، صفحة 45)

يلاحظ المتتبع للأدبيات المعنية بمفهوم الهوية كثرة استخدامه، و انتشاره على نطاق واسع، فضلا عن استعماله في سياقات نظرية و اجتماعية و إمبريقية متباينة، الأمر الذي أضفى عليه نوعا من الغموض و الإضطراب المعرفي، خاصة في المجالات النفسية و الإجتماعية و الثقافية و السياسية، فالحركات الانفصالية و الأقليات العرقية، ساهمت بقدر كبير في زيادة تداوله إلى أداة تحليلية لرصد و فهم عمليات " التكامل التفكك الإفصال " و في المقابل، يلاحظ ذلك الاهتمام المتزايد بذلك المفهوم في مجال التنظيم و العمل حيث ظهر تحت مسميات عديدة مثل: المجموعات السوسيو مهنية، الهوية الوظيفية، الهوية المهنية، الهوية العمالية، هوية الإطارات.. الخ.

و حينما اهتم علماء الاجتماع بإشكالية الهوية فإنهم أسسوا مقاربة إجتماعية لهذا المفهوم تؤكد على فكرة القدرة على التفكير الذاتي autoreflexion أي أن المفهوم يشير إلى تلك القدرة الخاصة التي أطلقوا عليها " الذات ".  
(Borlandi, 2005, p. 335)

وتنتشر لدى بعض منظري علم الاجتماع فكرة " الانتماء المنفرد" والذي يأخذ شكل افتراض أن أي شخص ينتهي عمليا أولا و قبل كل شيء إلى جماعة واحدة فقط ، و إن كان أي كائن بشري في الواقع ينتهي إلى جماعات مختلفة متعددة خلال الميلاد و الصلات و التحالفات و كل من هذه الهويات الجماعية يمكن و يحدث أحيانا أن تكسب الفرد شعورا بالولاء و الإنتماء. يستعمل مفهوم الهوية المهنية للتعبير عن مختلف الفئات المرتبطة بشتى المهن التي يتضمنها البناء التنظيمي للمؤسسة، سواء كانت الهوية المهنية للإطارات أو العمال و الفنيين و غيرهم. و جدير بالإشارة إلى أن الجدل ما زال قائما في علم اجتماع المهن و التنظيم حول مفاهيم المهنة، الحرفة، الصنعة، من حيث الحدود و الخصوصية. لذا نحاول التركيز على الهوية المهنية للتعبير عن الجماعات التنظيمية و ما تمارس من أنشطة أي أن الهوية المهنية في عمومها هي مجموعة الأعمال و الوظائف المحكومة بأطر و إجراءات موضوعية. ومع ذلك تبقى المسألة مطروحة لدى كثير من الباحثين أمثال سوال الذي تطرق إلى الحرفة و المهنة، باعتبارها كطريقة أو أسلوب لترسيخ الفرد لمكانته في هذه الحياة. و من منطلق فيبر « Weber » القاضي بضرورة الولاء للوظيفة، و اعتباره المهنة صيرورة رئيسية في التحديث فيمكن القول أن:

- الهوية المهنية هي تعبير عن الإستمرارية من خلال التعبير عن الذات في تجسدها الراهنة و امتداداتها المستقبلية.
- الهوية المهنية و العرفان، الذي هو نتيجة التفاعل الإيجابي بين الفرد و الآخر (عدم العرفان تفاعل صراعي).
- الهوية المهنية و الصرع (الهوية المتغيرة).
- الهوية المهنية و الاقتصاد (الانتقال من العمل إلى خارج العمل ينتج عن صراع و يأخذ صيرورة اتصالية).

- الهوية المهنية و الارتقاء (التدرج و التقدم، صيرورة الترقية و مسألة بناء و تكوين الهويات).  
— الهوية المهنية و الفضاء الزمني.

و حسب "سانسوليو" فهي تتمثل في المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم فيها تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل - سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملاؤه في العمل وتؤثر الهوية المهنية في الهوية الشخصية أو الذاتية للفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك. (Sainsaulieu, 1988, p. 14)

عرفها كلود ديبار (Claude Dubar) بأنها: المهنة ترمي إلى الفردانية و ما هو جماعي في نفس الوقت ، و هي ليست تعابير ببيكولوجية، للشخصيات الفردية، و ليست متوج سياسي اقتصادي؛ بل هي بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل و عمل و تكوين و تدريب ، و المهنة هي النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي المجتمعي.

يرى كلود دوبار بأنّ المسار المهني المثالي للفرد ينبني على أربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية ، و التي ؛ «تتمثل في : مساحة التكوين، مساحة المهنة، مساحة المؤسسة، و تلك الخاصة بما هو خارج العمل ، كلُّ هذه وحدات الهوية المهنية؛ تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات و تنظيمات مختلفة. (شارف، 2011-2012، صفحة 146)

### 3- الشعور بالانتماء للعمل و بناء الهوية المهنية :

إن البعد الاجتماعي للهوية يحققه الشعور بالانتماء الى جماعات معينة و الذي يرى على أنه معنى موجود داخل كل فرد، و على اختلاف المستويات، و هو الشعور الذي يوجد لديهم منذ اندماجه مع الجماعة و يقوى من خلال التنشئة الاجتماعية التي يحظى بها من خلال القيم و المعايير و معتقدات الجماعة. فقبول معتقدات الجماعة و تأكيد على عضوية الفرد داخل الجماعة، كما انها ترسم حدود الجماعة، و ينوه الباحث "C.Dechamps" و آخرون أن قبول معتقدات الجماعة هو أحد المؤشرات الأساسية للانتماء إلى هذه الجماعة . (Deschamps J.-C, 1999, p. 44)

بعد أن يحدد الأفراد اختياراتهم للمهنة و المؤسسة و الجماعة التي انضموا إليها سواء بطريقة اختيارية أو إلزامية يبدأ شعور الانتماء بتعزيز الهوية المهنية للأفراد ، فحسب الباحثين هناك ثلاث مستويات للشعور بالانتماء:

- الهوية حسب الانتماء للعمل :للعلم تعريف موضوعي مشترك لجميع الأفراد، غير أنه أيضا يُعرف- الفرد من خلال نشاط العمل ، الذي له مكانة بارزة في تعريف الذات لدى الأفراد ، حيث يرتبط هذا البعد بخصائص المهنة سواء العامة(الأسلوب الشخصي، منطلق العمل، الاستراتيجيات و المهارات الخاصة التي تُبنى عليها المهنة ) أو الخاصة( التاريخ، الحركات ، الإيماءات ،منطقة المهنة ) و بالتالي فان الفرد هويته المهنية تطور كلما استمر في العمل. (Fray, ANNE-Marie . Sternn picouleau, 2010, p. 22)

- الهوية حسب الانتماء إلى الجماعات: ينظر إلى هذا البُعد كمساحة لتنشئة الاجتماعية ، تتكون الجماعات في مجال العمل وفق سمة التجانس من حيث عناصر الانتماء (الأفعال/ القيم/السلوكيات/المعتقدات)،وذلك ما يحدد فريق العمل ، أو موظفين في نفس المستوى الهرمي ، أو مرتبطين بموضوع أو نشاط مشترك.

\* تمثيلات الجماعة الداخلية : المعارف و المعلومات و المواقف التي تملكها الجماعة عن نفسها ، كلما تكون هوية الجماعة مهددة خارجيا ، كلما تمائل إلى نفسها و إلى تجانسها لزيادة تماسك أفرادها.

\* تمثيلات الجماعة الخارجية : يتحدد مضمون الأحكام الصادرة عن الجماعة اتجاه جماعات أخرى وفق طبيعة العلاقة بين هذه الجماعات ، و وفق الصور النمطية التي تصنعها الجماعات الواحدة اتجاه الأخرى، و التي هي أهم العناصر التي يقرها بالإجماع أفراد الجماعة الواحدة في تمثلهم لجماعة أخرى. (Fray, ANNE-Marie . Sternn picouveau, 2010, p. 23)

\* الانتماء للمنظمة : هو أحد نواقل الهوية المهنية ، حيث أن العلاقة مع المنظمة تسمح لهذه الهوية بالتواجد ، حتى أن الأفراد الذين ينتمون لنفس المؤسسة لسنوات طويلة نجد عندهم شيفرة متقاربة، لذا فإن الفرد بدون وعي يدمج الإيماءات ، الكلمات، المبادئ، القيم لنفس المؤسسة التي ينتمي إليها.

#### 4- الاغتراب في العمل وأزمة الهوية لدى لعمال:

إن ملامح الاغتراب قد ظهرت منذ أن عرف الإنسان قيمة العمل، والجزم أن الاغتراب يحد ذاته حالة خوف من الآتي المجهول، وحافز انفصام في البنية الشخصية والمجتمع على حد سواء (الحافظ، 2011، صفحة 130)، وقد وصل كارل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة زوايا هي اغتراب العامل عن نتاج عمله ، اغتراب العامل عن عمله ، إغتراب العامل عن نفسه ، اغتراب العامل عن الآخرين ، حيث أن مصدر الإغتراب هو الإنسان .فالإنسان هو الذي يصنع و يضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلا الأمر الذي يسبب لديه الاغتراب. (عويدات، 1995، صفحة 71)

و يرى " بلونر " (Blauner) أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالغرض وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون في أن يصبحوا منمكين في نشاط عملهم كأسلوب للتعبير الذاتي الشخصي . و ترى " سيمان " (Seman) أن الشعور باحتقار الذات بمعنى انخفاض تقدير الذات أي شعور الفرد بتقدير سالب نتيجة الوعي بالتباعد بين الذات المثالية المفضلة والذات الواقعية ، وهو حالة انفصال بين الفرد والموضوع، وبين الفرد والأشياء والمحيط به، بين الفرد والمجتمع، علاقة الأشياء والموضوع علاقة غير سوية، فهو يعيش في مجتمعه وبين أهله في دائرة الغربة .يعيش في عالم مجرد الغربية .يعيش في عالم مجرد من القيم يسوده جو كربه أنه لا يرفض الحياة فقط بل يعاديا أيضا، والحالة الأخيرة تعني أن الفرد دخل إلى عالم الانتماء وأنه في هذه الحالة قد يتميز بفقدان الحس وغياب الوعي.

ويعرف "رولان دورون " و "فرونسواز بارو" الإغتراب المبني بالقول : إن العامل المغترب في نتاج عمله غريب عن نفسه لأنه مغترب عن نشاط العمل، النشاط الذي يملكه شخص آخر والمنتج المغترب يعيش نفسه وكأنه نتاج فيخسر بذلك قسما من هويته الذاتية التي ذابت إذا جاز التعبير في هذا النتاج بمعزل عن الشروط الاقتصادية، فإن محتوى العمل بالذات قد تغرب العامل من حيث أنه يفقر موارده الفكرية حتى يصبح من غير المعقول بالنسبة إليه تحسين وضعه الراهن ، فالإغتراب يكون أكبر كلما كان العمل بدون معنى بالنسبة للعامل، ونظام المكافأة مرتبط بعوامل خارجية عن إنتاجية الفرد، وكلما كان التنظيم لا يقدم أو يقدم القليل من الوسائل للعامل لتحقيق أهدافه الخاصة، يتبلور الإغتراب باللمس بشعوره بالعجز وغياب القدرة وبالغربة اتجاه العمل والآخرين ويفقد الثقة بالنفس وبعدم الرضا عن العمل وأخيرا بعد م القدرة على دمج القيم التي ينشرها التنظيم (فرونسوا، 1997، صفحة 60).

النظرية الماركسية في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية ، تستعين بمفهوم اغتراب العمل l'aliénation باعتباره نوع من العمل يؤدّيه العامل دون رغبته الخاصة و بما لا يتناسب مع قدراته و طموحاته ، و حيث؛ يكون عائد العمل مقتصرًا على أرباب العمل، أي: أنه يربط نوع آخر من اغتراب العمل؛ يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء " كارل ماركس " اغتراب العمل بالإنتاج

، وهناك حسب المهنة الواحدة؛ الذين تسودهم مظاهر الأنانية الذاتية كسمة تحدّد نمط العلاقات الاجتماعية المهنية. (شارف، 2011-2012، صفحة 65)

و للاغتراب عدة خصائص يتميز بها ، والتي من خلالها يمكن الحكم على الفرد العامل إن كان مغتربا عن مهنته تتمثل فيما يلي:

— اللاقوة : وتشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير ليست لديه القدرة، على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته. (خرموش، 2020، صفحة 76)

— اللامعنى : يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته، وتحدد إتجاهاته وتستقطب نشاطاته، كما يعني عجز الفرد عن الوصول لقرار، وبعبارة أخرى هو شعور العمال بالضيق، ضياع الهدف والوظيفة، وهذا عندما لا يفهم العلاقة بين عمله والشركة التي يعمل فيها أي لا يعرف العمال بل يعرف مهامهم، وعندما لا يدرون شيئا عن وظائف زملائهم ولا عن الدوائر الأخرى في المؤسسة التي يعملون ، وعندما لا يكون للعمال أي فكرة عن دورهم في وضع منتوجات الشركة .

— اللامعيارية :يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لإستخدام طرق غير مشروعة وغير موافق عليها إجتماعيا بإنجاز الأهداف وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه إن حالة اللامعيارية توجد حيث يوجد تقسيم العمل، إن التقسيم الوظيفي يخلق عدد كبير من الإختصاصات المهنية الضيقة التي لا تختلف فيما بينها إلا قليلا في مجال الأجور والمعرفة التقنية والعملية وقد أشار دوركايم إلى أن تعدد الوظائف يؤدي إلى تعدد القيم الأخلاقية وهذا يضعف المشاعر الجماعية المشتركة. (عصار، 1989، صفحة 181).

— التوجيه الأدائي للعمل : ونجدها في صياغة أخرى غريبة الذات والتي تعني حسب "سيمان" (افتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل )، وهذا الإفتقاد يؤدي إلى أن العامل الذي يؤدي عمله من أجل مرتبه فقط يعد مثلا ، للاغتراب عن الذات، وأن ما يسمى بغريبة الذات يشير أساسا إلى عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته أو تحقيقها وشعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنظمة المكافئة ذاتيا أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعة من السلع والأقنعة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة. (الزغل، 1990، صفحة 16)

الإبتعاد عن أهداف المؤسسة : يشير إلى مدى عدم إلتزام الشخص بأهداف وقيم المؤسسة التي تعمل بها، ويعتبر هذا أن مفهوم التبعاد (Seeman) " المفهوم تطبيقا للإصلاح الثنائي عن قيم العمل الذي يمارسه الفرد كما عبر عن ذلك سيمان عن مواقف العمل يعني أن يضفي الفرد قيم دنيا على الأهداف وعقائد يعتبرها المجتمع في قمة اختباره التي يعول عليها. (الزغل، 1990، صفحة 17)

5- النظريات السوسولوجية المفسرة للهوية المهنية:

1-5- الهوية المهنية عند كلود دوبار ( Claud Dubar ):

الهوية المهنية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل حسب كلود دوبار باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة. كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا، فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق

القيم وتمثيلات الهوية الجماعية. حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين. وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية. (Glassner, 2004-2005, p. 17) فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وبنائها أي الهوية المهنية يتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات. وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف ببعدين: الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة (Holcman, 2006, p. 26)، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن أن يكون للانا معنى إلا من خلال وجود الآخر. والشكل الموالي يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات انا-نحن أو ضروب منطوق فاعلين في تنظيم، ومماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل والوظيفة.

لقد كان اهتمام كلود ديبار بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية حيث نجد أنه يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية ولهذا فقد أدرج في مؤلفه التنشئة الاجتماعية مجموعة من الدراسات حولها التي لخصها في أبحاث كل من "توماس لوكمان" Luckman.T وبيتر برجي Berger.P اللذان توصلا إلى التمييز بين مرحلتين للتنشئة: ابتدائية، و ثانوية

- التنشئة الابتدائية: تتمثل في المعارف القاعدية (اللغة عن طريق الكلام والقراءة والكتابة) والتي تمثل العملية الأساسية للتنشئة الأولية، بحيث تعتبر هذه المرحلة إعدادية تسمح للفرد بمواجهة العالم الخارجي عنه.
- التنشئة الثانوية: والتي تعمل على إكساب الفرد المعارف المختصة والأكثر دقة بحيث تتناسب مع توجهه في حياته الاجتماعية والمهنية، إذ تعمل على تهيئة الفرد إلى الولوج إلى عالم الشغل من خلال تحديد دوره داخله (Dubar, 2015, p. 98).

## 2-5- الهوية المهنية عند رونو سانسوليو (SAINSAULIEU Renaud) :

تشير الدراسات التي قدمها سانسوليو إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديبار بحيث هي عملية تثمين لاستثمار الأنا، حيث قدم جدولاً تركيبياً أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل و كذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد:

- حقل الاستثمار: وهو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال استثمار علاقتهم بالسلطة، إذ يتميز هذا البعد بالدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير رسمية.
- معايير التصرفات: وهي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين والتي تساعد على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي اقترحها سانسوليو ، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية والتضامن، التنافس والانفصال. القيم الناتجة عن العمل : والتي تعبر عن مقياس ومعايير للانتقاء من بين البدائل، فهي تساعد على تحديد درجة استيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية ، بحيث تتراوح القيم بين الاقتصادية والقانونية، و قيم الإبداع والجماعية. (Dubar, 2015, p. 120)

و يرى "سانسوليو" أن ثقافة المؤسسة كخزان لجملة من القيم والقواعد والتمثيلات الجماعية التي تم بناؤها تاريخياً واستنباطها ذاتياً، التي تعمل على تحديد وتحريك أعماق العلاقات الإنسانية؛ وبناء على ذلك تعتبر المؤسسة في تصور "سانسوليو" فضاء لبناء الهويات الفردية والثقافية و خلق هوية ثقافية جماعية التي تعمل على هيكلية أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقات العمل، فالفرضية الجديدة تقول بظهور هويات ثقافية جديدة للفاعلين مرجعها يعود للمؤسسة الصناعية،

في وقت أين لا المكانات، ولا الفئات المهنية، ولا الطبقات الاجتماعية، ولا المراجع القديمة للإنتماء الإجتماعي لم تعد تكفي لتعريف الهويات الفردية و الجماعية. (Sainsaulieu, 1988, p. 160)

لذلك فان الهوية المهنية عند "سانسوليو" لها سمات وبصمات البعد الثقافي بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكاته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

### 3-5- الهوية المهنية عند إيميل دور كايم (Durkheim Emile):

اهتم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل، كعامل من عوامل التغيير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب، بمعنى أنه ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي، ويعتبر عاملا أساسيا لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة، وفي هذا الصدد اهتم بتحديد العلاقة بين الفرد والمجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق والدين والشعور. في كتابه الانتحار "le suicide" تصور إيميل دور كايم العمل كحقيقة متجانسة قادته لاهتمام بالمجتمعات المهنية و يرى أن الأخلاق هي أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية، اي ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها الصفة العمومية في المجتمع و لها خاصية نوعية تحديد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع، وبين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية و الصناعية. (شارف، 2011-2012، صفحة 64)

### 4-5- الهوية المهنية في المقاربة التفاعلية :

يرى " جورج هيربرت ميد " أن الهوية تنشأ خارج ظروف الوراثة، وتكتسب من مصدرين أساسيين أولهما الخبرات الاجتماعية التي يعيشها الفرد، وثانيهما تفاعلات الفرد مع الآخرين، فهو يعرف الهوية على أنها وحدة أو كتلة ذات علاقة ضيقة مع حالات اجتماعية أين يجد الفرد نفسه في حالة اندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتهي إليه. فبالنسبة " لهربرت ميد " يؤثر الفرد في نفسه بنفسه، ويكون هذا بطريقة غير مباشرة، تأخذ بعين الاعتبار نظرة الآخرين والجماعة الاجتماعية والثقافية التي ينتهي إليها أم بالنسبة ل " غوفمان " اعتبر أن الهوية تتشكل نتيجة التفاعل الاجتماعي، لذلك ينصب اهتمامه على موضوع كيفية تأثير آراء الآخرين على إدراك الفرد وسلوكه، الذي ينتج عن عملية التفاعل الاجتماعي. بمعنى أن إدراك الفرد لوجود الآخرين والأهمية الدلالية التي يعطيها لهذا الوجود، تجعل سلوكه مسجونا بهذا الإدراك بشكل يكون للآخرين قوة السيطرة على سلوكه وتوجيهه. وهذا الانطباع الفردي حول الآخرين هو الذي يحدد عملية التفاعل الاجتماعي، التي من خلالها يتمكن الفرد من الحصول على معلومات خاصة حول الأفراد الذين يتفاعل معهم لكي يحسن عملية التفاعل بناء على المعلومات التي يتلقاها.

أما بالنسبة ل " هابرماس " فيرى أن الفعل التواصلي هو بمثابة المنتج للقيم الثقافية، ويساعد على تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية، مما ينمي الثقة بين الفاعلين، ليس فقط على أساس الزمالة أو العلاقة المهنية، بل على أساس العلاقة الانسانية، حيث عندما نتكلم عن الروابط الاجتماعية في المؤسسة، فإننا نتكلم عن علاقة نوعية تتجاوز إطار العلاقة المهنية القائمة على التعاقد، وهي التي يقصد بها العالم المعيش ، وقال أن نظريته في المجتمع، لا يمكن أن تقتصر على نظرية الفعل التواصلي دون أن تستمد شرعيتها من العالم المعيش، ويؤكد " هابرماس " أن هذا العالم عرضة للتغير من خلال تحول بنية المجتمع ككل، وبالتالي فإن كل هوية هي هوية جماعية تعين سلفا ولا نختارها بحرية، ولها استمرارية الأفق البيوغرافية لأعضائها. (هابرماس، 2002، صفحة 38)

#### 5-5- الهوية المهنية عند فيليب بارنو (Philippe Bernoux) :

يؤكد على وجود مقاربات، لفهم و تحليل المؤسسة بطريقة سوسيولوجية ، حيث كتب يقول بأنه يمكننا أن نفهم المؤسسة بطريقة سوسيولوجية خارج قواعد لعب الفاعلين ، و هذا بإعتبار بنيتها كظاهرة كاملة ، وبالأحرى نلاحظ الهويات ، الثقافات و الحالات التوفيقية بين أعضائها، فيتعلق الأمر هنا بمقاربة جديدة للمؤسسة ، حيث لا يقتصر فقط الإهتمام بلعب الفاعلين ، لكن حول الذي يتم ربط هؤلاء الفاعلين فيما بينهم ، فالقضية الرابط الإجتماعي هي المطروحة هنا حيث خارج هذا الأخير لا يوجد جماعة. (Bernoux, 1995, p. 171)

وبذلك فالهوية المهنية للفاعل في تشكل مستمر عبر الزمن والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة وتتواصل عبر مساره المهني. وهذا التشكل يرتكز على ثلاث آليات وهي:

- التكوين : يعد مضمون التكوين والمقررات الدراسية المرتكز الأساسي الذي يبني عليه المتربص طموحه وتصوره للمستقبل المهني واستعداده للعمل بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال المهني الذي يريد أن ينتسب إليه والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية وحشو دماغ المتلقي بها بل يمتد إلى إعطاء المتربص فرصة للتعرف عن قرب من خلال تربصات ميدانية وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية. تؤهلهم لبناء علاقة انتماء وانتساب للمؤسسة ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة وإعطاء العامل قناعة راسخة بان نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وان تطوره مرتبط بتطورها وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال."
- الخبرة المهنية : يلعب عامل الزمن دور هام في تمكين العامل من اكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات اجتماعية وإنسانية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضا من اكتشاف أسرار المهنة والاحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل من حيث تمكنه من التحكم في التقنية تأهله للاكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره وبناء شخصيته المهنية واجتماعية في عالم الشغل.
- الاعتراف بالانتماء : يقول اليساندرو بيزورنو (Alisindro Bezorno) إن هويتنا محددة من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا، عن طريق المقاصد أو الصفات التي ينسبوننا لها وحسب سانسوليوس Saisaulieu أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها. بمعنى الالتزام بألية التواصل الاجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل فاعل ينتهي إلى فئة مهنية معينة. (عيسى، 2010، صفحة 239)

#### 6-5- الهوية المهنية عند ميشال كروزيه (Michel Crozier) :

يعد مفهوم الاستراتيجية الهوياتية من بين المفاهيم الهامة التي طرحها " ميشال كروزيه " و الذي تبدو من خلاله وسيلة لبلوغ غاية ، أي أنها ليست مطلقة ، بل نسبية و يشير مفهوم الاستراتيجيات الى أن الفرد بما أنه فاعل اجتماعي له نوع من هامش المناورة ، إذ أنه يستعمل موارده الهوياتية بصفة إستراتيجية وفقا لتقديره للوضعية ، و ان الالتجاء الى مفهوم الإستراتيجية بحسب "ميشال كروزيه " يجب أن لا ينتهي الى الاعتقاد بأن الفاعلين الاجتماعيين مطلقو الحرية في تحديد هويتهم وفقا لمصالحهم المادية و الرمزية التي تملها للحظة ، بل يتوجب على الاستراتيجيات بالضرورة أخذ الرهانات التي تطرحها الوضعية الاجتماعية و علاقة القوى بين المجموعات و مناورات الآخرين بعين الاعتبار ، و في هذا الصدد يقول " فإذا كانت الهوية في ليونتها مطوعة للاستخدام



الأداتي ، فليس بمستطاع المجموعات و الأفراد أن يصنعوا ما بدا لهم فيما يخص الهوية ، اذ هي دائما محصلة التماهي الذي نرى أن الآخرين يفرضونه علينا و التماهي الذي نؤكده بأنفسنا. (لبوخ، 2016، صفحة 367)

#### 7-5- الهوية المهنية عند بييار بورديو (Pierre Bourdieu):

حسب هذه النظرية لا يمكننا فهم الهوية المهنية دون الارتكاز على الهوية الاجتماعية في العمل، حيث تطرح بعض الدراسات النظرية لبييار بورديو Pierre Bourdieu في مفهوم Habitus أو التطبيع الاجتماعي التمثلات التي استخدمت في دراسة الهوية داخل مجال العمل أو خارجه ، حسب Bourdieu (1980) l'habitus هو مجموعة من الميول، والتصورات ، والمعتقدات، والإدراك، ورؤى العالم، ومبادئ التصنيف التي يكتسبها الفرد من المحيط الذي يعيش فيه ، ما يحدد سلوكه ونظرته إلى نفسه وإلى العالم الذي يعيش فيه ، وهو أشبه ما يكون بطبع الفرد أو بالعقلية التي تسود في الجماعة. (صورية، 2018-2019، صفحة 108) ووفقا لهذه النظرية يسلك و يتصرف الإنسان وفق حتميات لاشعورية نتيجة اللاوعي الجمعي. و حسب دراسة "الهابيتوس" في مناخ العمل، فهو تعبير عن استبطان لا واعي لشروط الموضوعية لوجود الجماعة على نحو سيكولوجي لداف ارد، و هو ما يُقَسَّر بمشروعية وضعيات اجتماعية معينة في العمل مثل التحيزات الطبقية و الهرمية والعنف الرمزي اتجاه الزملاء ، و الشعور بالانتماء لجماعة دون أخرى و الشعور بالهوية الفردية والجمعية ، و هو ما يُستفاد منه من دراسة Habitus في دراسة الهوية المهنية. فالعمل يُوفر مجالاً اجتماعياً، و يُعتبر هذا الأخير حسب Bourdieu هو هيكلية مجموعة من المواقف، التسلسل الهرمي، العلاقات التي شكلت تاريخاً في حياة الفرد مع الجماعة. و بالتالي لا يمكن تصور الهوية كعملية انعكاس مستقلة ، بل كانعكاس للذات ، وفق الموقف الاجتماعي و نمط الإدراك و التقدير والإجراءات المرتبطة به ما يحدد السلوكيات التي يتشارك فيها الأفراد مهنيا مثل الشعور و التفكير ، المعتقدات و حتى الوضعية الجسدية ، الرؤية المستقبلية للمهنة ، و يتشاركون حتى في اللاشعور الجمعي ، ما يكون شفرة المهنة وفق ما توارثه أهل المهنة الواحدة. (صورية، 2018-2019، صفحة 109)، بالاستثمار في إستعدادات فهو استعداد ينتج أفعالاً في الوقت الذي يكون منتجا هو نفسه عن طريق تكييف الأفراد مع الحقل الاجتماعي و التاريخية ، فهو غير آلي و هو نتاج التجمعات المتميزة بحجم و بنية الرأسمال الثقافي و الإقتصادي الذي تملكه الأسر أو العشيرة أو جماعة السلطة، ليكون مزودا بالخصائص الموضوعية و الذاتية و هي مستعدة لتأييده ، و بمعنى آخر يتواجد هذا الإستعداد حينها توجد ملاءمة بين شروط الإنتاج و الهابتوس و شروط إستغاله. (بورديو، 1970، صفحة 33) (بييار، بورديو، 1970، ص 33).

#### 6- الخاتمة:

من خلال كل ما تطرقنا اليه، نرى أن العمل يحتل مكانة بارزة، فهو يعمل كعامل انتاج على تعبئة المعرفة، حيث يعتبر مكان أساسي لبناء الهوية، فالهوية المهنية في العمل ليست مسألة تعريف من خلال خبرة العمل فحسب ، بل أنها ايضا عملية تمايز يواجهها الافراد كعمل مستمر يشكل الاساس الذي يقوم عليه تساهمهم الشخصي. فالمؤسسة هي ايضا المكان الذي تبنى فيه الهوية ، على اعتبار ان الهويات المهنية هي تأثيرات ثقافية ، و تعتبر أيضا علاقات العمل أحد أوجه الاعتراف في سياق غير متكافئ من القوة ، و هكذا فان الهوية في العمل كجزء من الفرد لأنها ترتبط ايضا بالتاريخ المتميز للفرد و عضويته في الفئات الاجتماعية. و فضلا عما سبق، تطرح التصورات البنائية العناصر المكونة للهوية ببعدها الذاتية و الموضوعية و تبرز أهمية القيم و القواعد و المعايير في تشكيل و بناء و استمرار الهوية. فمثل هذه القيم تشكل آليات تمنع الهويات من تفككها . ففي حالات التوتر تعمل هذه القيم و بصورة آلية على إعادة هيكلتها وترابطها .

- قائمة المراجع:

- بيار بورديو. (1970). اعادة انتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم. (ترجمة ماهر تريمش) بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- حسين بن شارف. (2011-2012). دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهوية المهنية رسالة ماجستير. جامعة وهران، الجزائر.
- خير الله عصار. (1989). الاستلاب العمالي. الجزائر: وزارة الاعلام والثقافة.
- دورون رولان، بارو فرونسوا. (1997). موسوعة علم النفس. (ترجمة ماهر شاهين) بيروت: منشورات عويدات.
- عبد اللاوي ناصر. (2012). الهوية التواصلية في تفكير هابرماس. بيروت: دار الفارابي.
- عبد الله عويدات. (1995). مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية. مجلة دراسات للعلوم الانسانية، المجلد الثاني والعشرون العدد السادس.
- علي الزغل. (1990). الشباب و الاغتراب. مجلة مؤتمة للبحوث و الدراسات، المجلد الخامس، العدد الثاني.
- علي لبوخ. (2016). للممرض داخل المؤسسة الاستشفائية بين هوية المجتمع المحلي و الهوية المهنية. مجلة المواقف، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، (363-391).
- محمد المهدي بن عيسى. (2010). علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا. الجزائر: مطبعة امبابلاست.
- مرابط صورية. (2018-2019). التماثل التنظيمي و علاقته بادراك الهوية المهنية، اطروحة دكتوراه. بسكرة، الجزائر.
- منى بحري، صابر خرموش. (2020). الاغتراب المهني من منظور علم النفس العمل و التنظيم. مجلة افاق للعلوم، المجلد الأول، العدد الأول، (70-79).
- منير الحافظ. (2011). سوسيولوجيا الرهينة. دمشق، الجزائر: دار النايا للدراسات.
- يورغن هابرماس. (2002). بعد ماركس. (ترجمة محمد الميلاد) سوريا: دار الحوار.
- Bernoux, P. (1995). La Sociologie des entreprises. Paris: Edition Seuil.
- Borlandi, M. (2005). Dictionnaire de la pensée sociologique. Presses Universitaires de France - PUF.
- Deschamps J.-C. (1999). La construction de l'individu dans les relations entre groupes. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Dubar, C. (2015). La socialisation; Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin.
- Fray, ANNE-Marie . Sternn picouveau. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. Management & Avenir, 08(38), France.
- Glassner, B. (2004-2005). Accueillir pour intégrer. France: mémoire présente en vue de l'obtention du diplôme de cadre de santé.
- Holcman, R. (2006). Elément structurant de l'organisation du travail. thèse de doctorat de science de gestion. France.
- Sainsaulieu, R. (1988). L'identité au travail. paris: Presses de Sciences Po