



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع



برامج التشغيل وانعكاساتها على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية

رسالة لنيل درجة دكتوراه العلوم تخصص: علم اجتماع العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:
أ.د/ خليفة عبد القادر

إعداد الطالبة:
حماني فضيلة

أعضاء لجنة المناقشة

01- حمدوش رشيد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة الجزائر 2
02- خليفة عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرياح بورقلة
03- حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	جامعة قاصدي مرياح بورقلة
04- سيكوك قويدر	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	المركز الجامعي بالببيض
05- جاب الله زهية	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة الجزائر 2
06- عبيدي سعاد	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة الجزائر 2

السنة الجامعية: 2021/2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع



برامج التشغيل وانعكاساتها على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية

رسالة لنيل درجة دكتوراه العلوم تخصص: علم اجتماع العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:
أ.د/ خليفة عبد القادر

إعداد الطالبة:
حماني فضيلة

أعضاء لجنة المناقشة

01- حمدوش رشيد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة الجزائر 2
02- خليفة عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح بورقلة
03- حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	جامعة قاصدي مرباح بورقلة
04- سيكوك قويدر	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	المركز الجامعي بالببيض
05- جاب الله زهية	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة الجزائر 2
06- عبيدي سعاد	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة الجزائر 2

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وأسأل الله تعالى أن يتقبل مني هذا العمل المتواضع.

أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي المحترم الأستاذ البروفيسور خليفة عبد القادر الذي منحني شرف الإشراف ، ومنحني الثقة بالنفس لتجاوز الصعوبات التي كانت تواجهني في كل مراحل البحث.

و أتوجه بالشكر المسبق إلى أعضاء اللجنة المحترمة التي ستشرف على مناقشة هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر أيضا إلى الدكتورات: زينب شنوف، أمال باشي وبوسحلة إيناس بجامعة ورقلة على مرافقتهم لي طول فترة البحث.

وفي الأخير أشكر كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد.

الإهداء

هناك من يعارض إهداء العمل العلمي، و لكن أود أن أهديه لكل من تقاسموا معي معاناة سهر الليالي و التقصير في حقهم في الكثير من الأحيان، إلى أمي الغالية

التي كان لها الفضل الكبير بمساندتي في اتمام هذا العمل.

إلى شريك حياتي ورفيق دربي

الذي شاركني مشوار دراستي وتحمل معي معاناتها.

إلى فلذات كبدي وزينة حياتي

وصال، نور الهدى، أحمد يوسف وسيرين حفظهم الله.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره برنامجا من برامج التشغيل بناء على التجارب المهنية التي يعيشونها، بالكشف عن مدى وضوح الأدوار، و نوع الخبرة المهنية المكتسبة بالإضافة إلى التفاعل والعلاقات الاجتماعية المهنية و مدى توافقها مع المسارات الفردية و المجتمعية من خلال مجموعة من المؤشرات التي تسمح باختبارها انطلاقا من العديد من المقاربات النظرية وتتصدرها كل من نظرية كلود دوبار و رونو سانسوليو.

و لإجراء هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الكيفي من خلال بعض الأساليب، تتمثل في الأسلوب الوصفي للكشف عن البيانات الشخصية، وأسلوب تحليل المحتوى لتحليل البيانات المستقاة من الميدان، كما تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قصدية مكونة من 49 مبحوث بجامعة قاصدي مرياح بورقلة بمختلف كلياتها و معاهدها.

و قد بينت لنا نتائج الدراسة أن هناك اختلاف بين تخصصات المبحوثين و المهام الوظيفية التي يؤدونها بمؤسسة البحث، بسبب ضبابية الأدوار التي يقومون بها في المؤسسة، وتعددتها، واختلافها، وعدم تناسبها مع تنشئتهم العلمية الجامعية، الأمر الذي جعلهم في مواجهة متضادة مع القيم الحقيقية المتواجدة، و في التعريف بأنفسهم و تعزيز انتمائهم.

كما بينت الدراسة أنه بالرغم من أهمية عامل الزمن في تكوين الخبرة المهنية، إلا أن ذلك لا يكفي لبناء هوية مهنية، لأن محيط العمل وما يحتله المبحوثين من وضعيات مهنية لم يساهم في إثبات و تحقيق ذواتهم، وذلك بسبب غياب البعد التقني للخبرة المهنية نتيجة فصل المبحوثين عن أصولهم المهنية وإبعادهم عن تصوراتهم لأدوارهم الحقيقية.

و توصلت الدراسة أيضا إلى أن المبحوثين ينظرون إلى ذواتهم نظرة سلبية، ويفتقدون لتقديرها بسبب ما يواجهونه من مشكلات في تعريفهم لها، وفي حصولهم على المكانة الاجتماعية التي يستحقونها، مما تولّد لديهم الشعور بعدم الاعتراف بذواتهم. وعليه فإن حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني يعيشون ظروف مهنية تتناقض مع تشكيل هوية مهنية حقيقية، إنهم في "أزمة هوية" بسبب عدم وجود تناسب بين المعاملة الذاتية والموضوعية وتحقيق الأزواجية التي تسمح بتشكيلها وهذا لعدم اكتمال الشروط الضرورية لذلك، والتي من أهمها مدى وضوح الأدوار، واكتساب خبرة مهنية حقيقية، و افتقادهم لكل ما يمنحهم مكانة اجتماعية من طرف المؤسسة.

Abstract:

This study aims at identifying the professional identity of the graduated students employed under work placement agreements, as an employment program based on their professional experience. In this regard, it highlights their role and the type of the cumulated professional expertise, as well as their interaction, their socio-professional relationships and their compatibility with their individual and social background through a set of indicators allowing to test them according to several theoretical approaches, mainly: Claude Dubar and Renaud Sainsaulieu theory.

To conduct this study, we have opted for qualitative research through adopting some methods such as: the descriptive method for identifying personal data and the context analysis of field data. This study is implemented on non-random sample of 49 people at different faculties and institutes of the University of Kasdi Merbah, Ouargla.

The findings have shown that there is a difference between the target people's specialties and their functions in the institutions where the research is carried out. This fact is due to their different, multiple and indefinite roles in the said institutions. In addition to the incompatibility of such roles with their academic background. Consequently, they are in conflict with the real values and find difficulties to identify themselves and strengthening their belonging.

This study has also, revealed that the time factor is important in acquiring the professional experience but it is not enough to build the professional identity because the work environment, mainly their job positions do not allow them to achieve self-fulfillment. Moreover, the lack of professional expertise within technical parameter is a result of keeping the target people away from their own vocation and their real role conception.

It is worthy to note that the graduated students employed under work placement agreements, underestimate themselves because they have difficulties to identify themselves and to achieve the social status that they deserve. Therefore, they deny themselves.

In sum up, working conditions of the graduated students, employed under work placement agreements, are in contradiction with building up a real professional identity. Hence, they are suffering from identity crisis because of the incompatibility between the subjective and objective treatment to achieve duality allowing professional identity formation. In other words, inadequate conditions such as the blurring of roles, the lack of professional experience and higher social status have led to such situation.

Résumé:

Cette recherche a pour objet l'identification de l'identité professionnelle des titulaires de diplômes universitaires, employés dans le cadre des contrats d'insertion professionnelle, en tant qu'un dispositif d'emploi basé sur l'expérience professionnelle. Elle met en évidence leurs rôles, le type d'expérience professionnelle acquis, ainsi que l'interaction, les relations socioprofessionnelles et leur degré de compatibilité avec leurs parcours individuels et milieux sociaux à travers une série d'indicateurs qui permettent de les tester selon plusieurs approches théoriques, notamment la théorie de Claude Dubar et Renaud Sainsaulieu.

Pour mener cette recherche, nous avons opté pour l'approche qualitative en adoptant certaines méthodes telles que la méthode descriptive pour identifier les informations personnelles et l'analyse du contexte pour analyser les données recueillies sur terrain. Elle s'applique à un échantillon non-aléatoire de 49 participants, à travers différentes facultés et instituts de l'université d'Ouargla.

Les résultats ont révélé qu'il existe une différence entre les spécialités des participants et les tâches qui leur sont assignées au sein de l'institution, objet de cette recherche. Ce phénomène est principalement, dû aux différents rôles incarnés de manière indéterminée, notamment qu'ils sont incompatibles avec leur formation universitaire. Ils sont donc, en contradiction avec les valeurs réelles et trouvent des difficultés à s'identifier et à renforcer leur appartenance.

Cette recherche a aussi, démontré l'importance du facteur temps dans l'acquisition de l'expérience professionnelle. Cependant, il ne permet pas d'aboutir à la construction de l'identité professionnelle dans un milieu de travail non favorable à l'épanouissement personnel avec un tel statut professionnel. A défaut de l'expérience professionnelle à caractère technique, les participants ont été éloignés de leur propre vocation et par conséquent, de la conception de leur vrai rôle.

En outre, il s'est avéré que les participants se sous-estiment puisqu'ils éprouvent des difficultés à s'identifier et à atteindre le statut social mérité. Par conséquent, ils se renient.

Les titulaires de diplômes universitaires, employés dans le cadre des contrats d'insertion professionnelle, vivent dans des conditions professionnelles non favorables à la formation d'une vraie identité professionnelle. Ils vivent donc, une crise identitaire à cause de l'incompatibilité entre le traitement subjectif et objectif et du non aboutissement de la dualité permettant sa formation. La confusion des rôles, le manque d'expérience professionnelle et la non jouissance d'un statut social n'ont fait que rendre cette construction d'identité professionnelle impossible.

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	شكر وعرهان
—	الإهداء
—	فهرس الجداول
—	فهرس الأشكال والرسومات البيانية
—	ملخص الدراسة
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الإشكالية واطارها المفاهيمي	
06	أولاً: بناء الإشكالية
10	ثانياً: فرضيات الدراسة
10	ثالثاً: أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة
13	رابعاً: أهداف الدراسة
13	خامساً: مفاهيم الدراسة
19	سادساً: الدراسات السابقة
27	سابعاً: المقاربة النظرية
35	ثامناً: صعوبات الدراسة
الفصل الثاني: سوسولوجيا العمل وآليات التشغيل في الجزائر	
38	تمهيد
39	أولاً: مفهوم العمل
40	ثانياً: التطور الاجتماعي للعمل قبل الثورة الصناعية
42	ثالثاً: العمل من علم الاجتماع الصناعي إلى علم الاجتماع المؤسسة
53	رابعاً: علاقة العمل بالتشغيل
55	خامساً: الاتجاه العام للتشغيل وسياساته في الجزائر
65	سادساً: برامج وآليات التشغيل في الجزائر

79	سابعا: تقييم لبرامج وسياسة التشغيل في الجزائر وانعكاساتها على حاملي الشهادات الجامعية
84	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الهوية، الذات و الاتجاهات المفسرة لهما	
87	تمهيد
88	أولا: التطور التاريخي لمفهوم للهوية
96	ثانيا: تعريف الهوية
100	ثالثا: الهوية والذات أي علاقة؟
104	رابعا: أنماط الهوية
113	خامسا: مكونات الهوية ومستوياتها
115	سادسا: أهداف واستراتيجيات الهوية
118	سابعا: الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية
130	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: دورة حياة حاملي الشهادات الجامعية وطرق تشكل الهوية المهنية	
132	تمهيد
133	أولا: الهوية والتنشئة الاجتماعية
141	ثانيا: الهوية والتنشئة العلمية
146	ثالثا: الهوية وعلاقتها بالدور والمكانة الاجتماعية
153	رابعا: الهوية وثقافة المؤسسة
161	خامسا: مفهوم الهوية المهنية
164	سادسا: أشكال الهوية المهنية
167	سابعا: آليات تشكل الهوية المهنية
176	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة	
179	تمهيد

180	أولاً: شرح فرضيات الدراسة و مؤشراتها
182	ثانياً: منهج الدراسة
184	ثالثاً: مجالات الدراسة
190	رابعاً: عينة الدراسة
192	خامساً: أدوات جمع البيانات
198	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها	
200	تمهيد
200	أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية
211	ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى
226	ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية
241	رابعاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة
256	خامساً: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
264	سادساً: الاستنتاج العام للدراسة
267	خاتمة
270	قائمة المراجع
283	الملاحق

فهرس الجداول،

الأشكال

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
64	تطور عدد السكان النشطون والمشتغلون في الجزائر خلال الفترة 2010-2014	01
69	تطور المترشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل	02
69	عدد المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل حسب مستوى الشهادة والجنس	03
192	توزيع أفراد العينة حسب الكليات والمعاهد	04
206	جنس المبحوثين	05
207	توزيع المبحوثين حسب السن	06
208	الحالة الاجتماعية للمبحوثين	07
209	مستوى الشهادة الجامعية المتحصل عليها	08
210	النظام التكويني للمبحوثين	09
210	مدة عمل المبحوثين بالمؤسسة	10
212	التخصصات العلمية للمبحوثين	11
213	سبب اختيار التخصص المدروس من طرف المبحوثين	12
217	نوع المهام التي يقوم بها المبحوثين بالمؤسسة	13
219	وجهة نظر المبحوثين حول مدى توافق نشاط العمل مع التخصص المدروس	14
221	مدى وضوح دور المبحوثين في المؤسسة	15
224	تمثلات المبحوثين إلى ذواتهم عند القيام بمهام أقل من مستواهم العلمي	16
226	عدد المصالح التي عمل بها المبحوثين بالمؤسسة	17
228	الوقت المستغرق من طرف المبحوثين في التعرف على أسلوب العمل بالمؤسسة	18
229	آراء المبحوثين حول وضعيتهم المهنية بالمؤسسة	19
232	مدى تطوير المبحوثين لمكتسباتهم المعرفية	20
234	نظرة المبحوثين لعملهم	21
236	نظرة المبحوثين حول توظيفهم بمنصب دائم لا يتوافق مع مؤهلهم العلمي بالمؤسسة	22
238	الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المبحوثين حسب رأيهم	23
241	نوع علاقة المبحوثين بزملاء العمل	24
243	نوع علاقة المبحوثين برؤسائهم	25
245	استدعاء المبحوثين للاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين من عدمها	26

246	مدى تغطية الأجر الذي يتقاضاه المبحوثين لمتطلباتهم	27
247	مدى استفادة المبحوثين من الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة	28
249	نظرة المبحوثين لأنفسهم في مجال العمل	29
251	قيمة عمل المبحوثين في نظر زملائهم	30
253	نظرة المبحوثين لذواتهم مقارنة بزملائهم الدائمين في نفس المستوى	31
254	كيفية انجاز المبحوثين لمهامهم بالمؤسسة	32

فهرس الأشكال والرسومات البيانية

الصفحة	عنوان الشكل والرسم البياني	رقم الشكل
31	عملية تحليل الهوية	01
206	توزيع المبحوثين حسب الجنس	02
207	المبحوثين حسب السن	03
208	الحالة الاجتماعية للمبحوثين	04
209	مستوى الشهادة الجامعية المتحصل عليها	05
210	شكل النظام التكويني للمبحوثين	06
210	مدة عمل المبحوثين بالمؤسسة	07

مقدمة

مقدمة:

عرفت ظاهرة العمل العديد من التحولات والتطورات عبر الزمان والمكان، وأخذت حيزا واسعا في دراسات العلوم الاجتماعية عامة وعلم الاجتماع خاصة نظرا لما شهده من تطورات متزامنة فرضت استمرارية البحث فيه و معالجة اشكالاته الاجتماعية بدل تحديده في بعده المادي .

إن هذا التطور كان له الأثر الكبير والواضح في بروز تخصصات فرعية من علم الاجتماع، للبحث والتقصي في مختلف القضايا التي تتعلق بالعمل، من بينها علم الاجتماع تنظيم وعمل، الذي جعل هذه الظاهرة من أولى اهتماماته.

و من بين القضايا التي انصب عليها الاهتمام هي التحولات العميقة التي طرأت على العمل وأشكاله، مما أدى إلى تغييره و أصبح أكثر تعقيدا مما كان عليه في الماضي نتيجة لظهور متغيرات جديدة في العصر الحديث أعطته معنى جديدا، واختلاف في شروط تنظيمه خاصة في ما يتعلق بتحقيق التشغيل الكامل واستيعاب العدد الهائل من طالبي الشغل المتزايد عددهم يوما بعد يوم.

و لمواجهة هذه التحديات لجأت دول العالم ولا سيما الجزائر إلى محاولة حل هذه المعضلة باتخاذ تدابير مختلفة لتوفير مناصب شغل باستحداث برامج وآليات بصيغ مختلفة لاستيعاب البطالين، وتقوم هذه البرامج على فكري التشغيل الذاتي من خلال إنشاء مؤسسات خاصة بهم، وسياسة العمل المأجور في شكل صيغ تعاقدية مؤقتة بمختلف المؤسسات، من بينها عقود الإدماج المهني الموجهة لمختلف الفئات وعلى رأسهم حاملي الشهادات الجامعية كآلية لإدماجهم مهنيا، وتكوينهم وتجديد وتحسين معارفهم ومستواهم بما يتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية، لأن للعمل قيمة اجتماعية تمكنهم من تحديد ذواتهم و تشكيل هويتهم المهنية من خلال التجارب الفردية لهم في المحيط المهني التي تتوقف على توافق مزدوج للهوية الذاتية و الهوية الجماعية، من أجل فهم المسارات الاجتماعية و تحولاتها في بعديها الموضوعي والذاتي.

وهكذا تتحدد الهوية المهنية عبر خيارات تتصل بالحياة المهنية للأفراد، فهي لا تقتصر على نوع بذاته وإنما تأخذ أشكالا وأنماطا مختلفة يحددها مجال العمل من خلال الوضعيات المهنية التي يتواجدون فيها ومدى انعكاسها على النظرة إلى الذات من قبل الذات نفسها بناء على التاريخ الشخصي

وما يتضمنه من المسار العلمي خاصة، ومن قبل الآخرين، من حيث الاعتراف من عدمه لأن الفرد لا يعرف أبداً من يكون إلا في نظر الآخرين حسب رأي كلود دوبار.

إذا تشكلت الهوية المهنية عبر مسار مستمر ومعقد يربط بشكل وثيق بين العلاقة بالذات والعلاقة بالآخرين بشكل متلازم ولا وجود للهوية خارج إطار التفاعلات والعلاقات الاجتماعية، لأن للجماعة دور مهم في رسم الصورة التي تتماثل و تتطابق أو تختلف مع أفرادها، فهما مرتبطتان (الذات والآخر)، نظراً لما تساهمان به في تصور الأفراد للصورة المهنية المستقبلية في إطار مجموعة من الأفعال المتكاملة، وليس بالضرورة أن تكون المسارات الاجتماعية للأفراد حسب توقعاتهم دائماً، وإنما تخضع للتحويلات التي يمكن أن تواجههم في مجال العمل مما يؤدي بالهوية المهنية إلى الاستمرارية أو القطيعة بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة (بين المسار السابق و الإسقاط الذاتي في المستقبل). و لهذا يمكن أن تتعدل الهوية ويعاد تشكيلها بسبب عدة عوامل اجتماعية من أجل التعرف على الذات و إثباتها.

وللكشف عن كيفية تشكل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني كبرنامج من برامج التشغيل، فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على خطة تتضمن ستة فصول موضحة كما يلي:

يتضمن **الفصل الأول**، و المعنون بـ "الإشكالية و إطارها المفاهيمي" بناء الإشكالية مع وضع فروض كإجابات أولية تحتمل الإثبات أو النفي، ثم حاولنا إبراز أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وبعدها تطرقنا إلى تحديد الأهداف المراد الوصول إليها، و تليها مفاهيم الدراسة، و بعدها الدراسات السابقة من أجل تحديد مدى التوافق والاختلاف، كما بيّنا بعد ذلك الاقتراب النظري الذي على ضوئه تم تفسير نتائج الدراسة وتحليلها، وأخيراً تطرقنا إلى صعوبات الدراسة التي لا تخلو من أي بحث علمي تقريباً.

بينما جاء في **الفصل الثاني**، و المعنون بـ "سوسيولوجيا العمل و آليات التشغيل في الجزائر"، مفهوم العمل، ثم التطور الاجتماعي للعمل قبل الثورة الصناعية، و بعدها تطرقنا إلى العمل من علم الاجتماع الصناعي إلى علم الاجتماع المؤسسة، ثم قمنا بتوضيح العلاقة بين العمل و التشغيل،

وانتقلنا بعد ذلك إلى تقديم الاتجاه العام للتشغيل و سياساته في الجزائر، ثم توجهنا إلى عرض آليات وبرامج التشغيل في الجزائر، و التي تضمنت كل ما يتعلق بعقود الإدماج المهني، لنتوصل في الأخير إلى وضع تقييم لسياسة التشغيل في الجزائر و انعكاساتها على حاملي الشهادات الجامعية.

وفي **الفصل الثالث** الذي يندرج تحت عنوان " الهوية، الذات، و الاتجاهات المفسرة لهما"، فقد تضمن التطور التاريخي لمفهوم الهوية ، و تليه تعريف الهوية ، لننتقل بعدها إلى توضيح العلاقة بين الهوية والذات، ثم تطرقنا إلى أنماط الهوية، وبعدها قدمنا مكونات الهوية ومستوياتها، و انتقلنا بعدها إلى أهداف واستراتيجيات الهوية، لنصل في الأخير إلى عرض الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية والذات.

أما **الفصل الرابع** الذي يحمل عنوان " دورة حاملي الشهادات الجامعية وطرق تشكل الهوية المهنية"، فقد بينا فيه دورة حياة حاملي الشهادات الجامعية من خلال بعض المحددات التي لها علاقة ببناء الهوية، حيث كان العنصر الأول حول الهوية و التنشئة الاجتماعية، ثم الهوية و التنشئة العلمية، وبعدها الهوية و علاقتها بالدور والمكانة، لتليها الهوية و ثقافة المؤسسة، لنوضح بعدها مفهوم الهوية المهنية، ثم أشكال الهوية المهنية حسب كل من كلود دوبار و سانسوليو، وصولاً في الأخير إلى عمليات تشكل الهوية المهنية.

في حين تضمن **الفصل الخامس** الموسوم بـ"الاجراءات المنهجية للدراسة"، بداية بشرح لفروض الدراسة و وضع بعض المؤشرات بعدما تم تقديمها بصفة عامة في الفصل الأول، ثم انتقلنا إلى تقديم المنهج المستخدم في هذه الدراسة، وبعدها انتقلنا إلى تحديد مجالات الدراسة، كما تطرقنا في العنصر الموالي إلى تحديد عينة الدراسة لنخلص في الأخير إلى عرض الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من الميدان.

وخصص **الفصل السادس** والأخير، والمعنون بـ"عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها" لعرض و تحليل البيانات الشخصية، ثم عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى، عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية، و بعدها عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة، ثم انتقلنا إلى نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، لنتوصل في الأخير إلى الاستنتاج العام للدراسة.

الفصل الأول:

الاشكالية وإطارها المفاهيمي

أولاً: بناء الاشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المقاربة النظرية

ثامناً: صعوبات الدراسة

أولاً: بناء الإشكالية:

يعتبر موضوع التشغيل من المواضيع الديناميكية التي تشغل جميع الأنساق الاجتماعية في جميع المجتمعات سواء العالمية منها أو المحلية. و باعتبار الجزائر ليست بمنأى عن التغيرات التي شهدتها الاقتصاد العالمي فإنها عرفت العديد من التحولات الاقتصادية والاجتماعية بسبب ما تعرضت له من تراجع واضح في أسعار البترول في النصف الثاني من الثمانينات، الأمر الذي نتج عنه تراجعاً كبيراً في حجم الاستثمارات و ارتفاع في نسبة البطالة.

و نظراً للأزمات و المشاكل التي تعرض لها سوق العمل في الجزائر، كان من الضروري البحث عن الحلول التي تسمح بتجاوز الأزمة وكيفية خلق مناصب عمل مختلفة، وذلك من خلال إعادة النظر في سياساتها الاقتصادية لما لها من انعكاسات على التنمية البشرية والاستقرار الاجتماعي.

و تبعاً للطلب المتزايد على العمل من طرف مختلف شرائح المجتمع و خاصة فئة الشباب، عملت الدولة الجزائرية على وضع أو استحداث العديد من البرامج التشغيلية التي تساعد على إدماج الشباب في سوق العمل و حمايته من الإقصاء و التهميش.

كما يعتبر الاهتمام بتشغيل الشباب عامة، و حملة الشهادات الجامعية خاصة مسألة جوهرية لما تتميز به هذه الفئة من حيث ما تمتلكه من خصائص؛ ومؤهلات علمية وتقنية تسمح بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و تحقيق الرفاه الاجتماعي.

و بما أن التشغيل يعد مطلباً اجتماعياً، انتهجت الجزائر العديد من الإصلاحات في أنماط التسيير والسياسات المتبعة التي كان لها الأثر الواضح على مجال العمل والتشغيل، حيث أنشأت في هذا الإطار العديد من الأجهزة والبرامج المتنوعة الذاتية و المأجورة بغرض إدماج البطالين بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة في سوق العمل، ومن بينها جهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، والذي تم تطبيقه ابتداءً من سنة 2008.

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. **الجريدة الرسمية**. المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، العدد 22، سنة 2008، ص 19.

وعلى هذا الأساس فإن أهمية قضايا التشغيل وما تحظى به من الاهتمام لدى جميع المجتمعات، أصبحت تشكل حقلًا خصبا للدراسات الاجتماعية للعديد من الباحثين في مختلف التخصصات الاجتماعية خاصة في الفكر الاجتماعي الحديث، وعلم الاجتماع من العلوم الاجتماعية التي اهتمت بقضايا العمل و التركيز على الجانب الاجتماعي للأفراد باعتبارهم فاعلين اجتماعيين يتأثرون بظروف العمل وعلاقاته. فقضايا العمل وإشكالياته لا تقتصر فقط على المجال الاقتصادي وإنما تتجاوز ذلك لأنها تمس جميع أنساق المجتمع وتؤثر في مختلف وظائفه.

كما يعتبر العمل مجالًا واقعي لإدراك الأفراد لذواتهم، والبحث عن أصولهم المهنية، والتعرف عليها من خلال الأدوار المهنية التي يقومون بها والمسار الشخصي لهم، إنه مجال لتصور المستقبل الذاتي و الكشف عن الهوية.

و نظرا للعلاقة المتواجدة بين العمل و الهوية؛ أدى ذلك إلى زيادة الاهتمام بالمواضيع والقضايا المشتركة؛ و أصبحت تحتل أهمية كبيرة في عالمنا المعاصر، و أهمها موضوع الهوية المهنية، والتي تمثل أحد أنواع الهويات الجماعية، وأهم المواضيع التي لفتت انتباه العديد من العلماء والباحثين السوسولوجيين على غرار رونو سانسوليو و كلود ديبيار، نظرا لما يحتله العمل من قيمة اجتماعية وكمجال للتعرف على الذات و بالتالي بناء أو تشكيل الهوية.

فالهوية مشروع مستقبل لذوات متفاعلة في مجال معين، والعمل أحد المجالات التي تسمح للفرد بالتعرف على ذاته وتصنيفها، لأن الهوية ليست بالظاهرة الثابتة -حتى و إن كان لها معنى جوهري يقتضي مماثلة الشيء لنفسه- و إنما هي محصلة سيرورات من البناء الاجتماعي، و بتجاوبها مع التغيرات الحاصلة التي تسمح بإنتاج و إعادة إنتاج هويات جديدة استجابة لذلك، على اعتبار أن الهوية المهنية تكتسب شرعيتها من حقل العمل بتعزيز الانتماء والاعتراف، و تحقيق الذات، مع السعي لاكتساب المكانة الاجتماعية.

و من خلال اطلاعنا على الأبحاث التي تختص بالهوية المهنية أو الهويات في العمل تبين لنا أن هذه الدراسات ارتبطت في أغلب الأحيان بالعمل المأجور الدائم، لكن رغم ذلك هذه الديمومة غير ثابتة بسبب ما تعرضت له من انتهاكات و تغيرات أدت في كثير من الأوقات إلى تغيير أوفقدان

منصب العمل مما يترتب عنه الخوف والقلق من المستقبل، وهو ما يعبر عنه كلود ديبار Claude Dubar **بالعامل الخانع.**

إن قيمة العمل اختلفت من عصر إلى آخر حسب متطلبات العصر من قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، الأمر الذي أدى إلى تغيير مفهوم العمل و مدلولاته في كل مرحلة، إلا أن قيمة العمل لم تتغير لأنها كانت و مازالت تعبر عن تقدير الذات والطريق للحصول على المكانة الاجتماعية من خلال الأدوار والتفاعلات المهنية، ومكانا لغرس القيم و المعايير التي تعطي للعامل في نهاية المطاف هويته الفردية والاجتماعية التي تتحدد بهما الهوية المهنية.

و لكن بسبب الأوضاع الاقتصادية والأزمات المتكررة التي ترافقها، تغير مشهد التشغيل، وأصبح يطغى على حقوله أشكال جديدة للوظائف تمس بصورة خاصة الشباب القادرين على العمل ومتحصلين على شهادات جامعية في مختلف التخصصات والمستويات، مثل الوظائف المحددة المدة بدل العمل الدائم. إن هذا التغير الحاصل في سياسة التشغيل نتج عنه تغير في شروط التوظيف وإدارته، وانعكاسات على طالبه مقارنة بالمؤهلات التي يمتلكونها.

و من المهم الإشارة إلى أن التكوين بصفة عامة والتكوين العالي أو الجامعي بصفة خاصة هو بداية اكتساب هوية مهنية نظرية، على اعتبار أن الهوية المهنية ترتبط بالسيرة الذاتية و المسار التعليمي، إنها تتوافق مع مسارات اجتماعية مختلفة، فهي في بناء مستمر ترتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، أو بمعنى آخر تعبر الاستمرارية عن خبرات سابقة تستمر في الحاضر و تتطلع بالمستقبل لتحقيق الهوية المرجوة.

و بالتالي فإن اختيارنا لتكوين معين وتخصص محدد سوف يساهم في تصورنا للمشروع المهني و بناء هويتنا المستقبلية، من خلال الحصول على الشهادة الجامعية التي تعد مرحلة جديدة لإثبات هذه الهوية خاصة إذا توجت بمنصب عمل يتناسب مع مكتسباتنا المعرفية وصياغة الأدوار المتوقعة التي تسمح لنا بتحقيق ذاتنا داخل الوسط الاجتماعي.

لكن بعدما كانت الشهادة الجامعية مكسبا للأفراد الذين يملكونها للحصول على فرص عمل أكثر مقارنة بالذين لا يملكونها، تغيرت العلاقة بين التعليم و عالم الشغل فتنوعت أشكاله واختلفت

أنماطه، وتضاعفت الفئات المتعلمة، وأصبح يعاني حملة الشهادات الجامعية من نقص في مناصب العمل الدائمة التي تتلاءم مع مكتسباتهم المعرفية و تخصصاتهم العلمية، الأمر الذي دفع بهم إلى العمل في إطار برامج التشغيل المختلفة بحثاً عن الاعتراف، وعن التعرف على ذواتهم و مكانتهم الاجتماعية.

فالعامل مطلباً أساسياً لبناء الهوية المهنية لأنه يسمح للأفراد بالاندماج في مختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها، إلا أن التغيرات التي شهدتها منظومة العمل خلقت محيطاً يتميز باللامن الوظيفي بالنسبة لبعض الأفراد، و غياب العمل بالنسبة للبعض الآخر نتيجة تعدد الصيغ الخاصة بعقود التشغيل و محدوديتها.

و تأسيساً على ما سبق فإن دراستنا هذه تسعى إلى الكشف عن واقع الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية والعاملين في إطار عقود الإدماج المهني كبرنامج من برامج التشغيل و مدى توافقها مع الشروط الموضوعية المحددة لذلك، فهل هناك وجود نوعي لهذه الفئة يميزها عن بقية الفئات و يكسبها استمراريته و جوهرها الحقيقي، أم يتحدد وجودها وانتماءها وفق مقولات رسمية مختلفة يفرضها واقع العمل.

وعليه فإن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة هو:

كيف تتشكل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره برنامجاً من برامج التشغيل؟

و تمثلت التساؤلات الفرعية في ما يلي:

1. هل يتعزز الانتماء لدى حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على مدى وضوح الأدوار المهنية؟
2. هل يتطلب التعرف على الذات لدى حاملي الشهادات الجامعية اكتساب خبرة مهنية حقيقية؟
3. هل تتحدد المكانة الاجتماعية لدى حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على أساس التفاعلات والعلاقات الاجتماعية المهنية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

إن التحقق من فرضيات الدراسة يتوقف على التصورات التي وضعها الباحث و التي يسعى إلى إثباتها من خلال الخطوات المنهجية المتعارف عليها في العلوم الاجتماعية. و تتمثل فرضيات دراستنا الحالية في ما يلي:

الفرضية الرئيسية

يتوقف تشكّل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره برنامجاً من برامج التشغيل على مدى وضوح الأدوار واكتساب الخبرة المهنية الحقيقية والتفاعلات والعلاقات الاجتماعية المهنية.

الفرضيات الجزئية:

1. يتوقف تعزيز انتماء حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على مدى وضوح أدوارهم المهنية.
2. يتطلب التعرف على الذات عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني اكتساب خبرة مهنية حقيقية.
3. تتحدد المكانة الاجتماعية لدى حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على أساس التفاعلات والعلاقات الاجتماعية المهنية التي يقيمونها بالمؤسسة.

ثالثاً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

تعد ظاهرة العمل من المواضيع المهمة منذ القدم، حيث شهدت العديد من التحولات الجذرية والتطورات سواء من حيث الإنتاج أو من حيث ما يتعلق بالجانب الذاتي و العلاقاتي للفئة العاملة، كل ذلك أدى إلى ظهور العديد من الآثار التي خلّفت أشكالاً جديدة للعمل تتطلب من الباحثين الكشف عن انعكاسات هذه التغيرات على الأفراد.

1) أهمية الدراسة

كان و ما يزال موضوع التشغيل و سياسته المنتهجة من المواضيع المهمة و الآتية، و هذا راجع إلى ما تشهده هذه السياسة من تطورات و تجديدات متعاقبة و مستمرة من جهة، و من جهة أخرى لما لها علاقة بمختلف مجالات الحياة الأخرى، الأمر الذي جعله محل اهتمام أغلب الباحثين في العديد من التخصصات الاجتماعية و الإنسانية.

و تتجلى أهمية الموضوع كذلك في أهمية الشغل باعتباره عامل حاسم في تشكيل مسارات الأشخاص، فهو حق كل فرد بلغ سن العمل و يتمتع بقدرات عقلية و بدنية و نفسية تسمح له بذلك، و من جهة أخرى يعتبر العمل مجال للتعرف على الذات من خلال الذات نفسها و التعرف عليها بناء على نظرة الآخرين، بمعنى هو مجال لبناء الهوية المهنية .

كما تزداد أهمية الموضوع إذا تعلق الأمر بالتركيز على أهم فئات المجتمع ألا و هي فئة حاملي الشهادات الجامعية التي تتمتع بخصوصيتها باعتبارها مورد و رأس مال بشري يحتل مكانة مهمة داخل المجتمع، وتميزها لما تكتسبه من معارف علمية تزيد من تنمية المجتمع و ازدهاره.

و على أساس تضاعف عدد حاملي الشهادات الذين يلتحقون بالعمل في مختلف أجهزة برامج التشغيل وخاصة عقود الإدماج المهني، فإننا نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع العمل التعاقدية وما يترتب عنه من مظاهر تؤثر في بناء و تشكيل الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية داخل النسق المهني، ومعرفة تمثلاتهم لذواتهم و مدى الاعتراف بها من طرفهم، و من خلال علاقاتهم بالآخرين.

2) أسباب اختيار الموضوع

عادة ما تتوقف دوافع اختيار الموضوع على أسباب ذاتية شخصية، و أخرى موضوعية علمية، و تتمثل فيما يلي:

1-2) أسباب ذاتية: تتمثل في:

تمثلت الأسباب الذاتية في الفضول العلمي و حب اكتساب رصيد معرفي حول موضوع الهوية الذي أصبح من مواضيع الساعة في المجال السيوسولوجي، و حقيقة ملحة يفرضها علينا تخصصنا وانضمامنا إلى مجموعات بحث في نفس المجال.

إضافة إلى ذلك احتكاكنا المباشر ببعض حاملي الشهادات الجامعية الذين يعملون في إطار عقود الإدماج المهني بمكان العمل، و ملاحظة العديد من التصرفات و السلوكات التي توحى بوجودهم في مسرح على حد تعبير **جوفمان Erving Goffman** و يقومون بأدوار مختلفة و متنوعة لا ترجع لأسباب ذاتية فقط و إنما تستمد من المحيط الاجتماعي بمختلف أنساقه.

2-2) أسباب موضوعية: تتمثل في:

بالنسبة لأسباب الموضوعية هي نفسها التي جعلت من علم الاجتماع علما قائما بذاته، لأن على عالم الاجتماع توظيف المخيلة السوسولوجية كما أشار رايت ميلز **Wright Mills**، والابتعاد عن الظروف الشخصية حتى يتسنى لنا الكشف عن تساؤلاتنا البحثية فيما يخص موضوع الدراسة، فالهوية المهنية من بين المواضيع الأساسية التي يهتم بدراستها علم الاجتماع والعمل والتنظيم لارتباطها مباشرة بالشغل وتطور صورته، لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني، فهل هي نتيجة تجارب شخصية أو نتيجة سياقات اجتماعية، و ذلك بالتعرف على وضعيتهم المهنية، و العلاقات المهنية التي تحكمهم، و مدى تكيفهم مع محيط عملهم، و مع ما يحملونه من معارف علمية سابقة.

كما تساهم هذه الدراسة أيضا في محاولة فهم، و التعرف على انعكاسات سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية، وما مدى اهتمامها بحاملي الشهادات الجامعية باعتبارهم رأسمال بشري وثقافي يساعد على تحقيق التنمية و إنتاج الثروة.

زيادة إلى انشغالنا بمختلف المشاكل الاجتماعية الناتجة عن الاختلالات الوظيفية للأنساق الفرعية للمجتمع عامة و للنسق المهني خاصة، مما أدى إلى تنوع واختلاف الهويات المهنية في العمل، فكيف تتشكل الهوية المهنية لخريجي الجامعات العاملين بالصيغة التعاقدية المؤقتة؟ وأي شكل تأخذ مقارنة بما قدمه كل من **كلود دوبار و رونو سانسوليو**؟

إن كل هذه الأسباب و غيرها، دفعتنا و كونت لدينا إحساس قوي بأهمية دراسة هذه الظاهرة، وضرورة البحث فيها و جمع أكبر قدر ممكن من المعطيات حولها بطريقة كيفية.

رابعاً: أهداف الدراسة:

من خلال معالجة هذا الموضوع، نسعى إلى التعرف على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني كبرنامج من برامج التشغيل، من خلال تأثير العمل التعاقدى على التعرف على ذواتهم ومدى الاعتراف بهم في محيط العمل، محاولين بذلك تسليط الضوء على الظاهرة و تشخيصها من الداخل لا من ما هو ظاهر و مألوف حتى نستطيع التأكد من الوضعية المهنية الحقيقية لحاملي الشهادات الجامعية.

كما نسعى من خلال هذه الدراسة إلى معرفة الأدوار المهنية التي يتقمصها حاملي الشهادات الجامعية في إطار برامج التشغيل(عقود الإدماج المهني) و مدى تقبلهم و تكيفهم معها، و هل تتلاءم و تتسجم مع مكتسباتهم المعرفية و تصوراتهم المستقبلية لمشروعهم المهني، لأن العمل هو أحد المجالات التي تسمح بتعزيز الانتماء من خلال التعرف على الذات و تصنيفها .

زيادة على ذلك، الكشف عن نوع الخبرة المهنية المكتسبة من طرف حاملي الشهادات الجامعية ومدى انسجامها مع ممتلكاتهم المعرفية و في التعرف على ذواتهم، وعلى المكانة الاجتماعية لهم في ظل التفاعلات والعلاقات الاجتماعية مع كل الفاعلين بالمؤسسة.

بالإضافة إلى عرض إسهامات الفكر السوسيولوجي حول الهوية المهنية ومدى توافقها واختلافها مع الواقع المهني الحالي، لأن الخطاب السوسيولوجي مليء بالاختلافات والتناقضات التي تفرض علينا الاطلاع على مختلف الرؤى التحليلية والاتجاهات الفكرية المفتوحة التي تسمح بالاستمرارية.

خامساً: مفاهيم الدراسة:

1. برامج التشغيل

تعرف البرامج على أنها سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة، كما يوفر الأسس الملموسة لانجاز الأعمال و يحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة، و هي

أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات، أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي.¹

و بهذا المعنى فإن البرامج هي عبارة مشاريع مخططة مسبقا، تقترن بمجموعة من الأسس التي ترتبط بأهداف مختلفة سواء كانت إبداعية أو علمية أو مهنية، من أجل الحصول على حلول لمختلف الصعوبات و المشاكل في العديد من المجالات.

و يُعرّف الشغل على أنه كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي. كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق و الكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة و الملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح.² و هو ما يعني أن الشغل يتميز بتعدد أوجهه، و يتضمن مجموعة من العمليات التي تسيره، كما يعتبر من محددات المكانة الاجتماعية.

و تعتبر عملية التشغيل مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل و الذين لديهم الكفاءة و التميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.³ و بمعنى آخر فإن عملية التشغيل تتوقف على مجموعة من الشروط التي يتوظف على أساسها طالبي الشغل، والتي تعتبر في الوقت ذاته من شروط تحقيق الأهداف التي تصبو إليها المنظمة، فهو عملية متكاملة.

و تعرّف منظمة العمل الدولية برامج التشغيل، بأنها أدوات لتنفيذ سياسة التشغيل، وعادة ما تبنى حول أهداف السياسة.⁴

1. زينب النجار. "معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي-انجليزي وانجليزي-عربي"، ط1. القاهرة، دار المصرية اللبنانية، ط1، القاهرة، 2003، ص 74.

2. دحماني، محمد ادريوش. "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل". أطروحة دكتوراه في اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة، 2013، ص 42.

3. سميرة، عبد الصمد، لويزة فرحاني. "سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات". الملتقى الوطني سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (13-14 أبريل 2011)، على الرابط http://fdsp.univ-biskra.dz/images/sem/sp/sem/politique_de_travail2011/sem-sp-2011-biskra.pdf

4. منظمة العمل الدولية. سياسات التشغيل الوطنية. دليل استرشادي، ط1، جنيف، 2014، ص 11.

• التعريف الإجرائي لبرامج التشغيل:

برامج التشغيل هي الآليات والأدوات التي وضعتها الدولة الجزائرية لحصول مختلف فئات المجتمع-من بينها حاملي الشهادات الجامعية- على فرص عمل في مختلف المؤسسات العمومية والخاصة، ومن بينها جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2. جهاز المساعدة على الإدماج المهني

هو أحد برامج التشغيل التي تعمل على تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل الجدد، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير المختلفة الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف، ويترتب على عملية إدماج فئات طالبي العمل عقود تبرم بين المستخدم والمستفيد.¹

• عقود الإدماج المهني

العقد اصطلاحاً "هو توافق إرادتين أو أكثر إلى إحداث أثر قانوني، سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه".²

كما يشير تعريف الإدماج المهني إلى أنه "فترة للتمرن والاعتیاد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، و كذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزلاء وهو الجانب العلاقتي".³

و يعرف ميشال فارنيار الإدماج المهني "بأنه عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل".⁴

كما تعتبر عقود الإدماج المهني، عقود مهنية موجهة لطالبي الشغل المبتدئين والحائزين على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية.⁵

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 22، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المادة 02-04 ص 20.

2. محمد، صبري السعدي. شرح القانون المدني الجزائري. ط2. ج1، الجزائر: دار الهدى، الجزائر 2004، ص 38.

3. بوزيدي، نجوى. "وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية". رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2010، ص 74.

4. أبو بكر، دهليمي. "الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل". مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص 35.

5. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 30 أبريل 2008، مرجع سبق ذكره، ص 20.

وتأسيسا على التعاريف السابقة، تتوقف عملية التشغيل على عقود تبرم بين صاحب العمل وطالب العمل من أجل ضمان حقوق الطرفين، و هو ما يمثل الجانب القانوني لعملية التشغيل. كما تتيح عقود الإدماج المهني فرصة للعاملين في إطارها و للكفاءات المهنية باكتساب المعارف و تكرار المهام، من خلال أدوار تتلاءم مع ممتلكاتهم المعرفية من أجل تكوين خبرة مهنية تسمح لهم بالحصول على منصب مستقر، و عقد علاقات مهنية مع مختلف العاملين معهم.

• التعريف الإجرائي لعقود الإدماج المهني

هي عقد يبرم بين المؤسسة المستخدمة و خريجي الجامعات، الحاصلين على شهادات جامعية تؤهلهم للالتحاق بالمنصب المناسب الذي يتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية في إطار برامج التشغيل وبالضبط في عقود الإدماج المهني بواسطة وكالات التشغيل.

• التعريف الاجرائي لجهاز المساعدة على الادماج المهني

جهاز المساعدة على الادماج المهني هو جهاز يعمل على تشغيل مختلف فئات الشباب- ومن بينهم حاملي الشهادات الجامعية- في مختلف المؤسسات بصيغة تعاقدية.

3. الهوية المهنية

• الهوية:

اختلفت العلوم والعلماء في تعريفهم للهوية بسبب تعدد مجالاتها و تنوع استخداماتها. كما تطور مفهومها من المفهوم الأنطولوجي الذي يتضمن معنى الوجود، إلى المفهوم الابستمولوجي ومفهوم الذات الحديث، وإلى المفهوم الأنثروبولوجي و الثقافي الذي يشير إلى النحن.

فلسفة الهوية هي كل نظرية لا تفرق بين المادة و الروح ، ولا بين الذات و الموضوع و تنظر إليهما على أنهما وحدة لا تتفصل.¹

و يتضمن المعنى الاجتماعي للهوية إلى ما يكون به الشيء هو هو ، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته و تميزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، و محتوى لهذا

1. معجم اللغة العربية. المعجم الفلسفي. القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، 1983، ص 140.

الضمير في نفس الوقت بما يشمله من قيم و عادات و مقومات تكيف و عي الجماعة و إرادتها في الوجود و الحياة داخل نطاق الحفاظ على كيانها.¹

فالهوية هي عدم الفصل بين هوية الذات و هوية الآخرين لأن الواقع الاجتماعي هو من يؤسس فكرة الذات، كما تعتبر نتيجة تركيب معين من وجهة نظر اجتماعية.

• الهوية المهنية

يعرف كلود دوبار الهوية المهنية على أنها أدوات معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد، في مماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل و الوظيفة.²

فمن خلال هذا التعريف يركز كلود دوبار على البعد الاجتماعي للهوية المهنية، و يعتبر هذه الأخيرة هي الطرق التي تسمح للأفراد بالتعرف على أنفسهم في مجال العمل و الشغل.

كما يضيف كلود دوبار أن الهوية المهنية هي نتاج توافق مزدوج، هوية للآخرين، و هوية ذاتية، ويقصد بهوية للآخرين تكون من خلال المؤسسة و مدى اعترافها بالكفاءات و المعارف عبر وضعه، في حين ترتبط الهوية الذاتية بالسيرة الذاتية و المسار الدراسي و الهوية المرجوة.³

فحسب هذا التعريف لا يمكن تعريف الهوية المهنية من جانب واحد فقط و إنما يتوقف تعريفها على جانبيين، الجانب الذاتي الذي يتضمن كل المكتسبات المعرفية من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية، و التي على أساسها يستطيع الأفراد تحديد اختياراتهم و تصوراتهم للمستقبل، بينما الجانب الآخر يتحدد من قبل الغير والمتمثل في مجال العمل و الذي ينظر له على أنه قاعدة لفهم وضعيات العمل وتحديد المكنات حسب الكفاءات و المعارف، فهي تبنى و يعاد بناءها من خلال اعتراف الآخرين ومن خلال المسارات السابقة والآنية وتصور المستقبل.

بمعنى أن الهوية المهنية هي عملية مستمرة للتفسير و إعادة تفسير التجارب، لا تجيب عن السؤال من أنا في الوقت الحالي و لكن من أريد أن أصبح.⁴

1. فؤاد، بوعلي. "الابداعات المغربية باللغات الأجنبية بين سلطة اللغة وسلطة الهوية". مجلة الفكر الإسلامي المعاصر، بحوث ودراسات إسلامية المعرفة، العدد 80، السنة العشرون، (ربيع 2015)، ص 115..

2. كلود، دوبار. أزمة الهويات، تفسير تحول. ترجمة رندة بعث، بيروت: المكتبة الشريفة، ص174.

3. كاترين، هالبيرن وآخرون. الهويات الفرد الجماعة المجتمع. ط1. ترجمة إبراهيم صحراوي، الجزائر: دار التنوير، 2015، ص 266.

4. Marie, Clarke et al, **Professional Identity in Higher Education**, Dublin, Ireland: University College Dublin, 2013, p 09.

كما تشير الهوية المهنية إلى الظاهرة التي تطور بها الناس إحساسا قويا بالانتماء إلى مجموعة مهنية معينة.¹ إذن الهوية المهنية هي عبارة عن تحديد الأفراد لذواتهم من خلال انتماءاتهم التي تتحدد بتحديد وضعياتهم في نسق العلاقات.

و في ذات السياق ترى كاري نادية أن الهوية المهنية ما هي إلا محصلة للعلاقات القائمة بين الفرد العامل و التنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح له بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي الذي يعمل على تنشئة و تكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله.²

بينما يرى خليل عبد الرحمان أن الهوية المهنية هي نوعان، هوية مستقرة ناتجة عن القدرة على العمل و إتقانه، و هوية غامضة تتناقض مع المكانة المتوقعة و تؤدي إلى الشك في الذات و الذي ينتج عنه صراع الأدوار الذي يؤثر تأثيرا بالغا على تكوين الهوية.³

• التعريف الإجرائي للهوية المهنية

بناء على القراءات التي تتضمن مفهوم الهوية المهنية فإننا نقصد بها في بحثنا هذا على أنها التصور الذي يبنيه حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج عن أنفسهم و عن الأفراد الذين يشاركونهم المسار المهني، و يتحدد ذلك بالوضعية المهنية التي يحتلونها في بيئة العمل و التي يتواجدون فيها من خلال تعزيز انتمائهم مقارنة بالأدوار المهنية التي يقومون بها بالمؤسسة استنادا على معارفهم السابقة ومؤهلاتهم العلمية ومدى تعرفهم على ذواتهم بما يتوافق مع الخبرة المهنية المكتسبة، بالإضافة إلى تحديد المكانة الاجتماعية في إطار التفاعلات و العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل.

1 . Claire, Lapointe, Lyse Langlois, "Identité Professionnelle et Leadership en Education : analyse de pratiques collectives distinctes, Education et Francophonie" Association Canadienne d'Education de langue Française, volume XXXII :2, (Automne2004) : p 178.

2. كاري، نادية أمينة. " دور الروابط الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية". مجلة الانسان والمجتمع، العدد السابع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، (ديسمبر 2013): ص 268-269.

3. خليل عبد الرحمن، الطرشاوي. "أزمة الهوية لدى الأحداث الجانحين مقارنة بالأسوياء في محافظات غزة في ضوء بعض المتغيرات" رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002.

4. حاملي الشهادات الجامعية

يعرف محمد الجوهري حاملي الشهادات الجامعية هم من أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي على شهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه و تحقيق مبتغاه.¹

• التعريف الإجرائي لحاملي الشهادات الجامعية:

نقصد بحاملي الشهادات الجامعية أو خريجي الجامعات كل الأشخاص الذين تلقوا الدراسة النظرية للمعارف حسب التخصص، و الذين توجوا بحصولهم على شهادات جامعية بمختلف المستويات سواء في النظام القديم أو الجديد، و يزاولون عمل في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره برنامج من برامج التشغيل في جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

سادسا: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة مهمة في الدراسات الأكاديمية نظرا إلى ما تتضمنه من كم معرفي تراكمي يجسد جهود الباحثين، و الاهتمام بهذه الدراسات لا يقل أهمية عن خطوات البحث العلمي الأخرى، لأنها تساعدنا في بلورة أفكار بحثية تساعدنا على رسم معالم محددة للبحث، تعمل على تحديد هويته مقارنة بالبحوث الأخرى.

وهناك العديد من الباحثين الذين اهتموا بدراسة الهوية المهنية، سواء دراسات أجنبية، أو دراسات عربية أو جزائرية، لأن موضوع الهوية أصبح محل اهتمام العديد من الباحثين في مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية و الإنسانية، و شهد العديد من التطورات لا سيما في المجال المهني و ما يتضمنه من تقديم صور واقعية للهوية المهنية، وعليه سنحاول أن نقدم عرضا لبعض الدراسات التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه من خلال توضيح اتجاهاتها و محور اهتمامها، كما سوف نوضح مدى نقاط الاتفاق و الاختلاف في طريقة المعالجة و في نتائج البحث و مدى الاستفادة منها.

1. محمد الجوهري. علم اجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث. القاهرة: دار المعارف، 1978، ص 271.

1- دراسة سمير الحايك بعنوان (التصورات الهوياتية و علاقتها بالتكوين المتواصل-حالة

معلمي اللغة الفرنسية بلبنان) **Représentations Identitaire et Rapport à la**

formation Continue ; Cas des enseignants de français du Liban

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على هوية معلمي اللغة الفرنسية في لبنان، من خلال دراسة العلاقة مع المتغيرات مثل (الأقدمية في المهنة، قطاع التعليم، أطوار التعليم...)، و عرض تجميع هذه التمثيلات في مجموعات متماسكة أو نظام تصورات، و تحديد العلاقات المتربطة بتكوين معلمي اللغة الفرنسية بلبنان، و إظهار الروابط بين مختلف التصورات الهوياتية و أنماط العلاقات المختلفة بالتكوين.

فحسب سمير الحايك فإن الهوية هي مجموعة من التمثيلات المتعلقة بالصورة الذاتية، هذه الصورة التي يتم بناؤها في الصراع بين الصورة الموروثة و الصورة التي تستهدف، بين صورة الذات وصورة الآخرين، إنها اجتماعية و شخصية، إنها كصورة ذاتية ترتبط بهوية الموضوع بالتشكيل الذي ينظر إليه على أنه هوية بديلة مطلوبة أو مفروضة من قبل شخص آخر.

و السؤال المطروح في هذه الدراسة حول معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ضرورية و حتمية بين التكوين و التصورات التي يقدمها أساتذة اللغة الفرنسية لهويتهم.

و تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

1. يكون للتصورات تأثير على جميع التقارير المتعلقة بالهوية المهنية ولا سيما فيما يتعلق بالتشكيل.

2. تكون تصورات الهوية و خاصة التصورات المتعلقة بالصورة الذاتية له تأثير حاسم بشكل خاص على المواقف.

3. لا يتم تحديد العلاقة مع التكوين من خلال أي تصور هوية معين، و لكن بواسطة مجموعة تصورات الهوية، بواسطة الديناميات التي تقوم هذه التصورات بتكوينها.

4. يمكننا تحديد تجريبيا عدد محدود من الديناميات أو هويات المواقف.

و للتحقق من فرضيات الدراسة، طبق سمير الحايك دراسته هذه على 823 معلم لغة فرنسية في محافظات لبنان لمختلف الأطوار للتعليم العمومي والخاص، باستخدام المسح الاستكشافي والاستبيان. و توصل إلى مجموعة من النتائج من بينها ما يلي:

- أن هناك تصورات ايجابية للمعلمين في القطاع الخاص والمناطق المشجعة لهم نحو مهنتهم مقارنة بزملائهم في القطاع العمومي.
- المعلمات اللواتي يحملن تصورات ايجابية نحو مهنتهم هن أكثر نسبة مقارنة بزميلاتهن في القطاع العمومي.

كما أسفرت الدراسة عن عدم تحقق فرضيتين، و هما:

- فرضية المسؤولية التربوية ليست الوحيدة التي تؤدي المعلمين للاعتراف من طرف الغير، لأن عملية الاعتراف هي إنسانية قبل أن تكون تربوية و هم معترف بهم من طرف التلاميذ.
- و فرضية لم تؤثر الصرامة، الانهاك، التجربة على تصورات المعلمين لمهنتهم و ليست لها علاقة بالأقدمية.

و توصل في الأخير بأن لمعلمي اللغة الفرنسية في لبنان ستة أنواع من الهوية الاجتماعية و هي: هوية انسحابية، هوية موصومة، هوية مربين، هوية مهنية، هوية علمية، هوية خضوع. لا تتشابه هذه الدراسة كثيرا مع دراستنا من حيث الأهداف و النتائج، و إنما تعتبر كأرضية في تحديد مفاهيم دراستنا الحالية، حيث اعتمدنا عليها في بناء خطة البحث و ضبطها، وفي زيادة فهم المقاربة النظرية لكلود ديبار حول الهوية المهنية خاصة، وفي إمكانية تصنيف الهويات الناتجة عن مسارات العمل، و بالتالي فهي دراسة لها أهمية في تصورنا للجانب النظري.

2- دراسة مراني حسان بعنوان "الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العمل، و قد نوقشت بجامعة باجي مختار-عنازة، بكلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع سنة 2006/2007

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تعريف و تحديد خصائص الهوية المهنية و الاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، لما لهذه الفئة من أهمية في المجتمع جعلت العديد من الباحثين الاجتماعيين يهتمون بدراساتها و تحليل أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية. وتزداد أهمية الدراسة لدى الباحث انطلاقا من المنعطف التاريخي الذي كانت تعيشه الجزائر آنذاك، والذي نتج عنه تحولات و تغييرات على العديد من الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، محاولا تحديد معالم

هوية هؤلاء الإطارات كفئة مهنية و اجتماعية ببعديها الفردي و الجماعي، و الاهتمام بتداعيات كل ذلك على بنية المجتمع الجزائري و صيرورته.

حيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول معرفة خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية و اجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية و مكوناتها في ظل مرحلة تاريخية تتميز بظروف اجتماعية و اقتصادية و سياسية خاصة؟ و انطلق في دراسته هذه من خلال طرح التساؤلات التالية:

1. ما هي الخصائص السوسيو-ديمغرافية التي تميز أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث: الجنس، و السن، و الحالة العائلية، و من حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة و المهنية ؟

2. ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، و ما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية و المعنوية؟

3. ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم، و لأدوارهم و مكاناتهم و لمهمتهم مهنيا و اجتماعيا؟

4. ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات و تطلعات هؤلاء الإطارات؟

5. ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات، اعتمد الباحث في تحليله على منهج دراسة الحالة بالاستناد إلى المقابلة و استمارة الاستبيان كأداتين لجمع المعطيات على عينة مكونة من 170 إطارا مقسمين إلى 150 إطارا طبقت عليه أداة الاستمارة، و العشرون الباقية أجريت معهم مقابلات، و توصل إلى النتائج التالية:

1. تبين أن أغلب الإطارات هم من الرجال، و أن معظمهم تجاوز سن الأربعين، و يتمركزون في مستويات التأطير العليا في القطاعات التقنية و الإنتاجية، و ينحدرون من أوساط اجتماعية ريفية و حضرية متواضعة، و أن أغليبيتهم خريجي الجامعات المحلية، و مزدوجي اللغة العربية و الفرنسية، لكن العمل يتم باللغة الفرنسية و مراكز السلطة و الهيمنة للذين يتقنون اللغة الفرنسية.

2. و تبين أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للإطارات جد متدهورة مقارنة بأوضاعهم في السبعينيات والثمانينيات، و يعيشون تهميشا كبيرا، و قلقا شديدا بسبب تخوفهم من فقدان مناصب عملهم، كما حدث للكثير منهم جراء الإصلاحات الهيكلية في ظل الأوضاع المتردية التي تعيشها أغلبية المؤسسات الاقتصادية العمومية.

3. ووضحت الدراسة أيضا أن الأبعاد الاقتصادية هي التي تسيطر على تصورات الإطارات فيما يرتبط بتمثلاتهم لبعض القضايا: كالمؤسسة، والتسيير والنجاعة. وتتميز الأوضاع الاجتماعية بالضعف نظرا لانعكاسات الأوضاع الاقتصادية المتردية. كما أن الإطارات مقتنعون بانقسام المجتمع إلى فئتين أساسيتين: "الأغنياء" غناء فاحشا من جهة، و "الفقراء" فقرا مدقعا من جهة أخرى، دون مجموعات وسطى. و قد ذهبت أغليبيتهم في تحديد مواقع الإطارات في "وسط" الهرم و في "أسفله".

4. كما بينت الدراسة كذلك وعي الإطارات بالدور الأساسي الذي يميزهم، إلا أنهم يأسفون عن عدم قدرتهم على أداء ذلك الدور لما آلت إليه أوضاع المؤسسات، التي حالت دون مشاركتهم الحقيقية في تحقيق النجاعة و الفعالية و هو مصدر رئيسي في شعورهم بفقدان الدور المنوط بهم و من ثم الشعور بأزمة هوية.

5. وقد توضح أيضا أن الإطارات يعيشون عزوفا و انعزالا، و على الرغم من اهتمامهم بالحياة العامة، فإن مشاركتهم الفعلية في الأنشطة الاجتماعية، و النقابية، و السياسية لا تكاد تذكر، و أن الانقسامات بين فئاتهم عميقة خاصة بين الجامعيين و غير الجامعيين، و بين الإطارات السامية و الإطارات الوسطى. و في المحصلة، فإن الحديث عن تواجد مجموعة للإطارات بحد أدنى من التجانس، و التنظيم، و الوعي بالمصالح... إلخ حديث غير واقعي تماما بل إنهم يتميزون بالتشتت، و التشرذم و هشاشة الموقع. و قد يكون ذلك ناتج عن عدة عوامل لعل أحدها، و ربما أهمها، طبيعة التنظيم الاجتماعي القائم و استراتيجيات القوى المهيمنة في المجتمع، التي تبدو أنها لم تشجع على بروز هذه الفئة في شكل مجموعة، بحد أدنى من الاستقلالية، و التنظيم و الفعالية الاجتماعية، عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية.

اعتمدنا على هذه الدراسة في بحثنا هذا من منطلق أنها دراسة سوسيولوجية و تتفق مع موضوعنا هذا في متغير الهوية المهنية، و في توضيح العديد من الزوايا النظرية و التطبيقية بسبب ما تتضمنه من التركيز على فئة مهمة هي فئة الإطارات. و قد استفدنا من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم و في طريقة المعالجة. أما الاختلاف بين الدراستين يكمن في أن دراسة "مراني حسان" تركز على الإطارات الدائمين بغض النظر عن الشهادات المحصل عليها في مرحلة معينة تميزت بظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية خاصة ، في حين تركز دراستنا هذه على فئة أخرى من الإطارات، وهم حاملي الشهادات الجامعية المؤقتين في مناصب عملهم و الخاضعين لظروف محيط العمل الذي ينتمون إليه في ظروف اقتصادية و اجتماعية أخرى.

3-دراسة بعنوان "العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع"- و هي رسالة دكتوراه، من إعداد الباحثة كاري نادية أمينة، و قد نوقشت الرسالة في جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان بقسم علم الاجتماع للسنة الجامعية 2011/2012.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال مختلف مراحل حياته و كيف يساهم ذلك في تشكيل هويته المهنية، و كيف ينعكس ذلك على تحديد دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع. و من هنا جاءت إشكالية البحث كما يلي:

كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، و ثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع و أنماط سلوكهم، معتقداتهم و معاييرهم الاجتماعية، و هو ما سيحدد لاحقا دوره و مركزه الاجتماعي؟

و للإجابة على هذا التساؤل صاغت فرضيتها كالآتي:

تلعب الجماعة دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ و بهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعد على تكوين هويته المهنية، والتي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور والمركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع، بهدف تحقيق الاستقرار والتكامل الاجتماعيين.

استخدمت الباحثة النظرية الفينومينولوجية في معالجة دراستها هذه على أساس أنها تهتم بدراسة ما تراكم في شخصية الفرد و هويته من خلال الخبرات و التثبثات الاجتماعية التي مر بها. كما تكشف عن الطرق التي يمارس بها وجوده كفاعل اجتماعي.

كما اختارت الباحثة المنهج الكيفي لتحديد هذه الدراسة. بالإضافة إلى الاعتماد على تقنية تحليل المحتوى للمقابلات التي أجريت مع عينة بلغت 90 أستاذ بجامعة تلمسان في مختلف التخصصات، زيادة إلى الملاحظة بالمشاركة على أساس أن الباحثة تنتمي إلى نفس المجال. و أسفرت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أن الأستاذ الجامعي يبني سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تثبثه عليها، و هويته ما هي إلا نتيجة لتثبث اجتماعية تلقاها قبل و بعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي.

- كما أن الأستاذ الجامعي يتلقى فعلا تثبثه داخل الجامعة، أساسها ثقافة تنظيمية و مجتمعية تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية، بمعنى لا وجود لاختلاف بين الثقافة المجتمعية والتنظيمية.

- أما عن الدور المنوط به داخل المجتمع فهو غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية أفراد المجتمع، و بالتالي فإن مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد مما يهدد هويته الاجتماعية ليعيش بذلك أزمة هوية.

و قد اخترنا هذه الدراسة لأنها هي الأخرى تركز على الهوية المهنية و بمثابة دعامة لدراستنا من الجانب النظري، حيث أتاحت لنا فرصة لزيادة استيعاب المفاهيم الخاصة بالهوية، كما تشترك مع دراستنا في استخدام المنهج الكيفي، و في التركيز على فئة متعلمة ومهمة في المجتمع، و تختلف معها من حيث طريقة الطرح.

4- بحث في الأبحاث النفسية و التربوية بعنوان " المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية

والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) " من إعداد كل من قلقول ليلية و هادف أحمد، كلية

علم النفس و علوم التربية، جامعة قسنطينة2- الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن تشكل الهوية المهنية عند المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) و الحاصلين على شهادات جامعية في ظل الظروف التي يعيشونها في محيط

عملهم. ويتمثل التساؤل المحوري للدراسة حول مدى توافق شهادات المتعاقدين مع طبيعة عمل "عون إداري رئيسي" وكيف يساعد هذا العمل في بلورة الهوية المهنية للمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل في ظل الظروف التي يعيشونها في محيط عملهم؟

و انطلاقا من هذه الإشكالية حول الباحثان الإجابة عليها من خلال الاستعانة بالاستمارة أو الاستبيان كأداة بحثية، حيث قسامها إلى ثلاث محاور، يتضمن المحور الأول العبارات التي تدور حول آراء المتعاقدين عن المجهودات التي قامت بها الوكالة و عن ما إذا كانت هذه المجهودات قد عادت بالفائدة عليهم أم لا، أما المحور الثاني فتضمن العبارات التي تخص محيط العمل و الظروف التي يعيشها المتعاقدون، بينما المحور الثالث فقد ضم العبارات التي يدور محتواها حول توافق شهادة أو تكوين المتعاقد مع العمل الذي يقوم به.

و تمثلت عينة الدراسة في المتخرجين الجامعيين الحاصلين على شهادات جامعية بين الليسانس والماستر، ومتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل، وكانت عينة غير عشوائية، و تحديدا عينة حصصية أخذت من القطاعات الحكومية التي تم توجيه المتعاقدين لها و التي بلغت ست قطاعات (مديرية التربية و التعليم 294 مبحوث، دور الشباب 20 مبحوث، الشؤون الدينية 14 مبحوث، التكوين المهني 12 مبحوث و الصحة و السكان 46 مبحوث) بعدد إجمالي بلغ 400 مبحوث.

كما لمسنا من تحليل النتائج و تفسيرها اعتماد الباحثان على المقاربة النظرية لكل من كلود ديبيار و سانسوليو. و توصلت الدراسة إلى النتيجة النهائية التي تتضمن أن الوسط المهني و ظروف محيط عمل المتخرجون الجامعيون و المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لم تساعدهم في بلورة هويتهم المهنية و هذا لعدم توفر العوامل الأساسية لتشكيلها و المتمثلة في الشعور بالانتماء، الانجاز، والاعتراف.

تعتبر هذه الدراسة هي الأقرب إلى دراستنا مقارنة بالدراسات الأخرى، لأن نقاط الاتفاق أكثر من نقاط الاختلاف، حيث يتقارب كلاهما في طرح الموضوع، و في التركيز على حاملي الشهادات الجامعية وفي المقاربة النظرية المعتمدة. بينما تختلف الدراسات في التخصص العلمي، و نوع العينة و أدوات جمع البيانات. وتمت الاستفادة من هذه الدراسة في تحليل النتائج و تفسيرها.

سابعا: المقاربة النظرية للدراسة:

اهتم العديد من العلماء بموضوع الهوية المهنية في مجال العلوم الاجتماعية، فبعدما قمنا بتقديم بعض النظريات النفسية و الاجتماعية التي اهتمت بموضوع الهوية و الذات في فصل الهوية، الذات و الاتجاهات المفسرة لهما، إلا أننا ركزنا في دراستنا هذه على أهم النظريات السوسولوجية التي اهتمت بالهويات في العمل لكل من سانسوليو و كلود ديبار باعتبارهما نموذجين سوسولوجيين شاملين للهوية المهنية من حيث تحليل تمثلات الأفراد و سلوكهم. فهما يمثلان إسناد نظري يساهم في تحليل و تفسير النتائج المتوصل إليها.

1) المقاربة النظرية لكلود دوبار

إن نظرة كلود دوبار لمفهوم الهوية المهنية قابلة للتعميم، و قد استلهم من أعمال سانسوليو لتميز نموذج لتحليل الهوية محددة له. و وفقا لهذه الدراسات، حدد أن مفهوم الهوية المهنية مماثلة لتلك التي يطلق عليها سانسوليو الهويات في العمل التي يميز بها "النماذج الثقافية" أو "منطق الجهات الفاعلة في المنظمة". و يشير ديبار إلى أن الهويات المهنية هي طرق معترف بها اجتماعيا للأفراد للتعرف مع بعضهم البعض في مجال العمل و التوظيف. و يتفق كل من كلود وبار وسانسوليو في أن الاستثمار في مجال التعرف على الهوية يعتمد بشكل وثيق على طبيعة العلاقات بين السلطة و المكان الذي يشغله الفرد و جماعته.¹

و عليه اهتم كلود دوبار بتطورات التشغيل و تحولات العمل، من حيث معناها و الصلات الاجتماعية المرتبطة بها باستخدامه مجموعة متنوعة من المقاربات التي تتحدر من علم الاجتماع و العلوم التربوية، وخاصة أعمال التفاعليين التابعين لمدرسة شيكاغو. فالنسبة لكلود ديبار يتم بناء العالم الاجتماعي للأفراد في الحياة اليومية، و يعطي كل فرد تعريفا لذاته و للآخرين و للوضع الذي يجد نفسه فيه.

ويؤكد دوبار على ضرورة التمييز بين أكبر تيارين للهوية، الموضوعية المستنبطة من مفهوم الهابتوس عند بيار بورديو **Pierre Bordieu**، و الذاتية أو الفردانية التي تطورت أساسا من خلال

1. Dubar, Claude. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. 5^{ème} ed. Paris : Armand Colin, 2015, p221.

نظرية التفاعلية الرمزية (Goffman). و على عكس هذه الأخيرة لا يقلل دوبار من أشكال الهوية إلى تفاعلات حاضرة و سابقة والناجئة كما هي معرفة من خلال أدوار الأفراد المؤسساتية، ولا يمكن اعتبار أشكال الهوية كأصناف ذات عمق موضوعي، رسمية و ماكرو اجتماعية ، و التي تعبر عن جماعات سوسيو مهنية مستقرة.¹

و رفضا للتقاليد الاجتماعية الحتمية القائلة بأن الهوية هي نتاج داخلي للتكوينات الاجتماعية الموضوعية و الخارجية، فهي تقدم الهوية كمنتج للتنشئة الاجتماعية الناجحة، هذه الأخيرة يتم تصورها كمجموعة من المعاملات بين الفرد و السلطات الاجتماعية المحيطة به.

و بناء على تحليل كلود دوبار للتنشئة الاجتماعية قدم لنا نظرية سوسولوجية عملية لبناء الهويات تستند على أربع ثنائيات متعارضة تتمثل فيما يلي:

▪ الهوية للآخرين/ الهوية للذات *L'identité pour autrui /identité pour soi*

تتضمن الهوية ازدواجية أساسية لأنها تواجه حتما هوية الآخرين و هوية الذات، هويتان لا يمكن فصلهما في الوقت نفسه، و ترتبطان على نحو إشكالية لا يمكن فصلهما، لأن هوية الذات مرتبطة بالآخرين و باعترافهم (لا أعرف أبدا من أكون إلا في نظر الآخرين).

و تعد إشكالية لأن تجربة الآخر لم تعيشها الذات حتى ينسبها إلينا الآخرون، و بالتالي صياغة هوية لأنفسنا، لذلك نعتمد على اتصالاتنا للتعرف على الهوية التي ينسبها إلينا الآخرون.

و عليه يرفض دوبار التمييز بين الهوية الفردية و الهوية الجماعية، و يجب النظر إلى التقسيم الداخلي للذات على أنه كتعبير شخصي عن الازدواجية الاجتماعية التي تظهر بوضوح من خلال آليات تحديد الهوية.²

▪ الإسناد/ التأسيس *attribution /incorporation*

يميز جوفمان Goffman بين الهوية الافتراضية و الهوية الحقيقية، بينما يميز دوبار بين عملتين غير متجانستين لبناء الهوية، تلعبان في نفس الوقت دور الإسناد و التأسيس.

1. Dubar, Claude. « Formes identitaires et Socialisation Professionnelle ». In: *Revue française de sociologie*: 33-34. (1992), p318.

2. Claude, Dubar. *La Socialisation construction des identités Sociales et Professionnelle*. Op.cit. P106-107.

حيث يتعلق الأول بإسناد الهوية من قبل المؤسسات و الفاعلين الذين يتفاعلون مباشرة مع الفرد، ولا يمكن تحليلها خارج أنظمة العمل التي يشارك فيها الفرد، و ينتج "توازن القوى" بين جميع الجهات الفاعلة المعنية ومن شرعية مشروطة دائماً بالفئات المستخدمة. بينما يتعلق الثاني بتأسيس الهوية من قبل الأفراد أنفسهم، ولا يمكن تحليلها خارج المسارات الاجتماعية والتي بواسطتها يبني الأفراد هوياتهم لأنفسهم، و دون هذه الشرعية لا يمكننا الحديث عن هوية للذات.

ففي قلب عملية التأسيس ينشط ضغط بين اتجاهين متناقضين، اتجاه المماثلة، و يحدد من خلال صورة الآخر أو جماعة ننتمي إليها أو نتمنى الانتماء إليها، و اتجاه للاختلاف يحدد اختلافاته و يأخذ المسافات بالنسبة للآخرين أو الجماعة.¹

و بالتالي فإن الهوية في إطار الإسناد و التأسيس تكون في نفس الوقت رغم اختلافهما لأنهما يهدفان إلى شيء واحد، فإسناد الهوية يكون في مجال العمل من خلال التفاعل مع الآخرين، بينما تأسيسها يرتبط بالإدماج الذي يتوقف على الأفراد أنفسهم.

▪ العملية العلائقية/العملية البيوغرافية *processus /processus biographique* **relationnel**

بناء على أن الهوية هي نتيجة المسارات الاجتماعية المتعاقبة للتنشئة، يرى دوبار أن هناك عملتين للمماثلة مختلفتين يتواجدان في بناء الهوية هما:

- **العملية البيوغرافية:** و تعرف على أنها بناء في الوقت المناسب من قبل أفراد من الهويات الاجتماعية و المهنية من خلال الفئات معروضة التي تقدمها المؤسسات المتعاقبة (الأسر، المدارس، سوق العمل، المؤسسات ...) و يعتبر الوصول إليها مكافأة (التبادل الذاتي).
- **العملية العلائقية:** تتضمن الاعتراف في لحظة معينة، و ضمن فضاء محدد من الشرعية، والهويات المرتبطة بالمعرفة، و المهارات و الصور الذاتية المقترحة و التي عبر عنها الأفراد في نظام العمل.

1. Ibid. P107.

والربط بين هاتين العمليتين يشكل في نفس الوقت مصفوفة من الفئات الهيكلية التي تبني فضاء الوضعيات الاجتماعية (عالية/منخفضة، ولكن أيضا داخل/خارج العمل، و وقت المسارات الاجتماعية (استقرار/حراك، و لكن أيضا استمرارية/قطيعة)¹.

▪ التبادل الموضوعي/التبادل الذاتي transaction /transaction subjective
objective

يعتمد بناء الهوية بالنسبة لدوبار على الربط بين شكلين من التبادل، تبادل موضوعي مع الآخرين (هوية منسوبة)، و تبادل ذاتي مع الذات (هوية الذات). يحاول التبادل الموضوعي (الخارجي) و الذي يتم بين الفرد و الآخرين استيعاب توقعات الأدوار (هوية للآخرين)، أو الذات المثالية (هوية الذات)، و قد يؤدي هذا التبادل إلى الاعتراف أو عدم الاعتراف.

من ناحية أخرى التبادل الذاتي هو تبادل داخلي للفرد، يحاول الفرد استيعاب هوية الآخرين وهوية الذات، و تدخل هنا الرغبة في الحفاظ على بعض هوياته السابقة (الهوية الموروثة) و بناء هوية جديدة (الهوية المتوقعة).

و يمكن أن يكون للتبادل الموضوعي نتيجتان، الاستمرارية أو القطيعة بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة، فارق بين التعريف الذاتي من المسار السابق و الإسقاط الذاتي في المستقبل.

ووفقا لـ ديبار يأتي هذا التوتر من أساس الهوية، الهوية للآخرين و التي هي جزء من عملية التنشئة الاجتماعية العلائقية، و بالتالي تفترض وجود تبادل خارجي "موضوعي" بين الهويات التي ينسبها الآخرون (الأفراد و المؤسسات) و الهويات المدمجة، وتفترض هذه الأخيرة وجود تبادل داخلي "ذاتي" بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة و التي يدعي الشخص أنها ملكيته.

ويدور التبادل الذاتي حول إمكانية إسقاط مستقبل مختلف، في الاستمرارية أو القطيعة مع الماضي المعاد بناؤه. و تعريف الذات الذي يأتي من الماضي، و ينتج هذا المسار الذاتي عن قراءة تفسيرية للماضي و توقعات مستقبلية، يتجذر هنا التبادل في ازدواجية الاعتراف أو عدمه.

وتأسيسا على ما سبق سوف نوجز فئات تحليل الهوية عند كلود ديبار من خلال الرسم البياني

الآتي:

1. Ibid. P112.

شكل رقم: 01 يوضح عملية تحليل الهوية

العملية العلائقية	العملية البيوغرافية
*	*
*	*
هوية للآخرين	هوية للذات
*	*
أفعال التأسيس	أفعال الانتماء
"أي نوع من الرجال أو النساء أنت"	"أي نوع من الرجال أو النساء تريد أن تكون"
نقول لك من تكون	نقول لنفسك من تكون
*	*
هوية رقمية (لا تنسب)	الهوية التنبؤية للذات
عامة (نوع معطى)	طلب العضوية
*	*
هوية اجتماعية افتراضية	هوية اجتماعية حقيقية
*	*
معاملة موضوعية بين	معاملة ذاتية بين
الهويات المنسوبة/المقترحة	الهويات الموروثة
الهويات المفترضة/المضمنة	الهويات المستهدفة
*	*
التبادل بين	التبادل بين
التعاون — الاعتراف	الاستمرارية — إعادة الإنتاج
الصراع — عدم الاعتراف	القطيعة — الإنتاج
*	*
"التجربة العلائقية و الاجتماعية للسلطة"	"تجربة التقسيم الطبقي، و التمييز و عدم المساواة الاجتماعية"
*	*
تحديد الهوية مع المجموعات التي تعتبر منظمة	تحديد الهوية مع الفئات التي تعتبر جذابة
أو شرعية	أو مجزية
*	*
"الهوية الاجتماعية تتميز بالازدواجية"	

Source :Claude, Dubar. La Socialisation construction des identités Sociales et Professionnelle.Op.cit. P107

فبالنسبة لكلود دوبار أن الهوية تكون نتيجة الترابط بين عمليتي هوية غير متجانستين، عملية علائقية قائمة على أفعال الإسناد و على معاملة موضوعية بين الهوية المنسوبة و الهوية المفترضة، وهي عملية ذات أصل بهوية الآخرين. و عملية السيرة الذاتية القائمة على أفعال الانتماء و على معاملة ذاتية بين الهوية الموروثة و الهوية المستهدفة، و هي العملية التي تؤدي إلى الهوية للذات. ففي الواقع الهوية ليست سوى نتيجة في آن واحد، مستقرة و مؤقتة، فردية و جماعية، ذاتية وموضوعية، والسيرة الذاتية والهيكلية لمختلف عمليات التنشئة الاجتماعية التي تبني الأفراد والمجتمعات بشكل مشترك و تحدد المؤسسات.

و على خطى سانسوليو، يعتبر دوبار أن تكوينات الهوية مستمرة في المجال المهني، و يدرك معه أن الاستثمار في مجال التعرف على الهوية يعتمد على المكان الذي يشغله الفرد داخل مجموعته وعلاقات القوة (السلطة).

و يتفق دوبار مع **C.Gohier**، أن العمل ليس هو المكان الاجتماعي الوحيد الذي يتم فيه التفاوض بشأن الهويات، و إنما تعزز المساحة الترابطية أو المساحات الموحدة الأخرى مثل المجموعات المهيكلة، روح الانتماء إلى مجموعة، تلعب دورا مهما في بناء الهويات.¹

فالهوية و بناؤها حسب كلود ديبار هي نتيجة للتنشئة الاجتماعية و ما يرتبط بها من عملية بيوغرافية تقوم على تاريخ حياة الفرد خاصة مساره الاجتماعي و على أساس الانتماء، فهي التي تبني الهوية للذات نتيجة التبادل الذاتي بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة. و من جهة أخرى تبني على أساس التبادل الخارجي، فهي ترتبط بالعملية العلائقية التي تتعلق بهوية الآخرين ، و التي يعبر عنها من خلال الأدوار المسندة، و المعاملة الموضوعية بين هوية معينة و هوية مفترضة.

وبمعنى آخر ينتج بناء الهوية عن التمييز بين التعريفات الموضوعية التي يتبناها الآخر ومن خلال تحديد ما نحن عليه، و التعريفات الذاتية التي نطالب بها و التي تعبر عن ما نريد أن نكون وتخضع لاعتراف الآخرين. و بالتالي تكمن الهوية المهنية للأفراد في الصورة التي يمتلكونها عن المهنة، والطريقة التي يتوقعون بها حياتهم المهنية الناتجة عن مسارات اجتماعية للتنشئة الاجتماعية. و يعد الشعور بالانتماء إلى الجماعة أيضا شرط أساسي في تعزيز الهوية لدى الأفراد.

1. HadeF, Ahmed, « l'Enseignement Universitaire : Son ProgreT, Son Identité et Son Rapport à la Profession ». Thèse de doctorat d'état en sciences de l'éducation, Université Mentouri, Algerie,2007, p 45.

كما لا يتوقف بناء الهوية على ما سبق فقط وإنما يمكن للأزمات أن تنمي روح التماسك والانتماء و تعمل على تطوير الهوية المهنية.

(2) المقاربة النظرية لرونو سانسوليو

لقد انتشرت فكرة الهوية في فرنسا في منتصف القرن العشرين، و كانت الهوية المهنية موضوعا للدراسة من طرف علماء الاجتماع. و بفضل ما قدمه سانسوليو من دراسات في هذا الصدد أصبح مفهوم الهوية ذو صلة بسوسولوجيا العمل.

و في دراسة قام بها لعلاقات العمل في المصانع الفرنسية ما بين 1972-1977 حول الهويات في العمل بدمج البعد الثقافي من أجل التمييز بين نماذج الهوية، أجرى دراسة استقصائية للشركات و الإدارات الفرنسية مثل (التأمين، المعدات الكهربائية،...)¹.

و عليه يعتبر سانسوليو هو أول من أظهر أن المؤسسة هي المكان الذي يتم فيه بناء الهوية. كما يرى أن الوصول إلى الهوية المهنية يتميز بالبعد الثقافي، و يمكن اختزال العمل في المؤسسة إلى مساحة يكون للإنتاج فيها الأسبقية على الحياة الاجتماعية.

كما تعتبر المؤسسة مكانا يتم فيه بناء و تطوير الهويات الفردية و الاجتماعية من خلال الاعتماد أو الرفض للقيم و المعايير التي تقوم عليها. و بالتالي يتم تعريف الهوية المهنية لسانسوليو على أنها الطريقة التي تتعايش بها المجموعات المختلفة في العمل مع الزملاء، و القادة و المجموعات الأخرى، و الهوية في العمل على أساس تمثيل جماعي متميز.

و عليه فإن الهوية عند سانسوليو هي الطريقة التي تتعرف بها مختلف المجموعات بالعمل، سواء في نفس المستوى أو مع الرؤساء و المجموعات الأخرى، فهي تستند على التصورات الجماعية المتميزة لبناء الجهات الفاعلة بالمؤسسة.

و بناء على التحقيقات الامبريقية لسانسوليو (1977) لتحليل عملية إنتاج كل من الهويات الفردية و الجماعية داخل المنظمات، أضفى الطابع الرسمي على أربعة أنواع من عمليات الهوية: الاندماج، التفاوض، التقارب و الانسحاب.

1. Ibid.p 46.

وحسب سانسوليو فإن العمل يصوغ أنماط التعريف الذاتي من خلال التجربة العلائقية، و هو أيضا وسيلة لتنظيم الهوية من خلال آليات مختلفة، تتمثل في:¹

1. **المركزية:** و تشير إلى أهمية العضوية المهنية أو للوضعية في المنظمة.
 2. **الاتساق:** و يعني الحفاظ على استمرارية الهوية، ذات صلة بالعمل، من خلال الوقت والمواقف.
 3. **التمييز:** بدءا، أو على أساس العمل الذي يقوم به الفرد، يميل إلى تعريف نفسه على أنه مختلف عن الآخرين. و يحاول الفرد في وقت واحد التعبير عن تمييزه أو توافقه مع مجموعة الانتماء.
 4. **الترميم:** ترتبط هذه الآلية بالصورة و احترام الذات، و تعتمد الهوية على إسناد قيمة اجتماعية ايجابية. و بالتالي يمكن التعامل مع العمل من منظورين: كمكان للتنشئة الاجتماعية التي يعتمد فيها بناء الذات على التفاعلات مع الآخرين، و كأداة تم تعبئتها في عملية التحقق من هويات الجهات الفاعلة.
- و عليه فإن العمل بالمؤسسة عند سانسوليو هو الذي يمنح التعريف الذاتي للأفراد على أساس العلاقات المهنية و ما تتضمنه من تفاعلات ايجابية.
- و يتوقف تحديد الذات باعتراف الآخرين، و في هذا الصدد يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات و الآخر تتمثل في: الانتماء للمؤسسة، تحقيق انجاز فردي أو جماعي، المسار الشخصي المهني و القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل.²
- ووفقا لسانسوليو لا يتم اختزال الشركة إلى حيز حيث تتجمع عوامل الإنتاج، فمن خلال تحليله الثقافي للحياة في العمل، استخلص ثلاث استنتاجات هي:
- أن الشركة مصدر للهويات الجماعية المتميزة.
 - إنها مسرح لتجربة المجتمع، لأنها تتطور داخله بشكل متكامل من المجتمع (ثقافة المؤسسة).
 - ثقافة المؤسسة في مواجهة ثقافة المجتمع العالمي.

1. Ibid, p45.

2. Robert, Holcman. « **Element Structurant de l'Organisation du Travail** ». Thèse de doctorat en sciences de gestion présenté par CNAM, 2006, p21.

و يضيف سانسوليو أن المؤسسة تصل إلى أشكال تجربة اجتماعية حقيقية، و لن تكون جهاز إنتاج بسيط، بل هي أيضا لتطور الهويات الفردية و الاجتماعية عبر ملكية أو معارضة للقيم والمعايير التي تقوم عليها.¹

رغم استناد كلود دوبار على أعمال سانسوليو في تحليلاته للهويات في العمل إلا أنه يختلف معه في عمليات بناء الهوية المهنية، حيث يركز سانسوليو على علاقات العمل في تفسير الهويات في العمل، بينما يهتم كلود دوبار إلى جانب العملية العلائقية بالمسار الذاتي للفرد (سيرته الذاتية) لأنه يرتبط بالمسار المهني.

ثامنا: صعوبات الدراسة:

دائما ما تواجه الباحث صعوبات في إنجاز بحثه، و تختلف هذه الصعوبات من شخص لآخر ومن موضوع لآخر. و من بين الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا هذا ليست كلها موضوعية و إنما للصعوبات الذاتية الأثر الواضح، خاصة فيما يتعلق بالصعوبات التي تتعلق بالزمن، حيث طرأت العديد من التغيرات على حياة الباحثة التي جعلت من إتمام هذه الدراسة أصبح شيء صعب المنال خاصة في السنوات الأولى منها.

بينما الصعوبات الموضوعية للدراسة تمثلت في:

- قلة المواضيع التي اهتمت بالهوية المهنية من الجانب السوسولوجي.
- صعوبة في تحديد العينة، لأن في بداية البحث كنا نأمل في اختيار عينات من بعض البرامج التشغيلية إلا أن هناك العديد من الصعوبات التي حالت عن ذلك، و عندما اقتصر عملنا على برنامج واحد واجهتنا صعوبات أخرى من بينها، توقف برنامج عقود الإدماج المهني المسيرة من طرف مديرية النشاط الاجتماعي (DAS) مما جعلنا نتوجه إلى مديرية التشغيل من أجل جمع معلومات حول مجتمع البحث مرارا و تكرارا للحصول عليها لكن دون جدوى، وذلك بسبب عدم تعاون المسؤولين على المصلحة الخاصة بذلك معنا كما يجب، و حتى بعد التوسلات والمكالمات نظرا للمسافة الكبيرة بين إقامتنا و ميدان الدراسة، استطعنا الحصول على بعض الأعداد للمتقاعدين في إطار الإدماج المهني دون تحديد عدد حاملي الشهادات

1. Renaud, Sainsaulieu. **Sociologie de l'entreprise : Organisation culture et développement**. Op.cit. p201-225

الجامعية من بين المتكويين في المعاهد، مما جعلنا نذهب إلى بعض المديریات من أجل تحديده لكننا لم ننجح في ذلك ماعدا مديرية الجامعة التي استجابت لطلبنا و قدمت لنا المعلومات اللازمة لاختيار عينة الدراسة و تطبيق الجانب الميداني.

• نقص المراجع العربية فيما يخص متغير الهوية المهنية، وأغلبيتها أجنبية مما تطلب منا ذلك وقتا كبيرا للترجمة.

• صعوبة الترجمة إلى العربية رغم اتصالنا في الكثير من الأحيان بأهل التخصص، لأن الترجمة تباعد بين النص الحقيقي و لغة الترجمة خاصة العربية، نظرا إلى التعدد اللغوي والمعاني التي تتضمنها.

• صعوبة الإمام بالموضوع و ضبطه نظرا لصعوبة تحديد مفهوم الهوية بصفة عامة و مفهوم الهوية المهنية بصفة خاصة بسبب مرونة المصطلح و ديناميته و تعدد أشكاله واستخداماته، الأمر الذي جعلنا نستعين بفصل كامل للهوية .

الفصل الثاني:

سوسيولوجيا العمل و آليات التشغيل في الجزائر

تمهيد

أولاً: مفهوم العمل

ثانياً: التطور الاجتماعي للعمل قبل الثورة الصناعية

ثالثاً: العمل من علم الاجتماع الصناعي إلى علم اجتماع المؤسسة

رابعاً: علاقة العمل بالتشغيل

خامساً: الاتجاه العام للتشغيل في الجزائر

سادساً: برامج وآليات التشغيل في الجزائر

سابعاً: تقييم لبرامج و سياسة التشغيل في الجزائر وانعكاساتها

على حاملي الشهادات الجامعية

خلاصة الفصل

تمهيد:

حظي العمل باهتمام واضح وكبير منذ القدم من قبل معظم دول العالم باعتباره مصدرا للثروة، ووسيلة لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، فالعمل ظاهرة قديمة ارتبط ظهورها بالوجود الإنساني واختلاف نشاطه واجتهاده في الحصول على قوته بالبحث عن مختلف الأدوات والأساليب التي تساعده على إشباع رغباته عبر مرور الزمن وتطور مراحل عيشه.

ويتطور الفكر الإنساني المتواصل تبين أن العمل يعتبر ظاهرة اقتصادية واجتماعية في ذات الوقت نتيجة لإشباع الحاجيات البشرية، ومصدر لإنتاج الثروة وتضاعفها، ولكن خلق هذه الثروات وتوزيعها أدى إلى العديد من الطروحات الفلسفية والعلمية بسبب التحولات والتغيرات التي عرفتھا المجتمعات.

وبناء على ذلك أصبحت تستحوذ ظاهرة العمل على مكانة مميزة في المجتمع الحديث؛ ومجالا خصبا للبحوث العلمية والأكاديمية في العديد من التخصصات الاجتماعية والإنسانية نظرا لاتساع نطاق التخصص الذي جعل من الاهتمام بتقسيماته مسألة ضرورية من أجل سهولة القيام بالمهام وتحقيق الفعالية في إنجازها بهدف ضمان التطور والاستمرارية.

بينما الاختلاف في وجهات النظر بين العلماء والباحثين جعلت من مفهوم العمل يأخذ أبعاد مختلفة تتضمن الجانب السلبي والإيجابي وفق ما فرضته التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية سواء فيما يتعلق بالأفراد العاملين أو بمكان العمل.

ونظرا لزيادة تطور العمل وتوسعه في المجتمع المعاصر، أصبحت ممارسته تتميز بمرونة لكل الفئات الفاعلة فيه أمام الفرص المتنوعة للقطاع العام والخاص التي جعلته يتخذ استراتيجيات جديدة في هيكلته وتنظيمه من طرف الدولة، نتيجة تزايد الطلب عليه من مختلف فئات المجتمع، عن طريق هيئات متخصصة وفق صيغ وأنماط مختلفة، منها ما يرتبط بالاستثمارات الذاتية ودعمها، ومنها ما يعتمد على قطاع الخدمات والإدارات العمومية، كما يتميز العديد منها بالصفة المؤقتة والتعاقدية.

وعليه سوف نسلط الضوء في هذا الفصل على التطورات الاجتماعية والسوسيولوجية لظاهرة العمل في ظل التحولات العالمية السوسيو-اقتصادية، والتغيرات التنظيمية الوطنية التي جعلت من العمل يخضع لسياسات تشغيلية تعمل على تسييره.

أولاً: مفهوم العمل

اختلف مفهوم العمل باختلاف العصور وتطور المجتمعات، كما يعد نتيجة للوجود البشري وصراعه مع الطبيعة بحثاً عن أفضل السبل لتلبية حاجاته الأساسية. وبتزايد تطور فكر الإنسان وقدراته أدى ذلك إلى تطور العمل واختلاف أدواته وأشكاله مما يتوقف مفهوم العمل على جزء كبير من اهتمام الإنسان ونشاطه باعتباره عامل مهم في بناء اقتصاديات الدول وفي تشكيل مسارات الفرد وتحديد قيمته الاجتماعية على أساس طبيعة المهام المنجزة، كما يعد العمل ميزة كل مرحلة تاريخية مرت بها الأنظمة الاقتصادية، إلا أن الاهتمام الواضح بالعمل كظاهرة برزت بظهور المجتمعات الحديثة وما نتج عنها من تغيرات ومظاهر اجتماعية جديدة جعلت منه موضوعاً اجتماعياً بالدرجة الأولى.

وعليه هناك من يعرف العمل بأنه ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.¹ وبهذا المعنى فإن مفهوم العمل يقتصر على عملية تبادلية بهدف إشباع رغبات الأفراد دون تحديد أنواعه وطرق القيام به.

وهناك من يرى أن العمل هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة قيمة وخلق منفعة، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، ينفق بدوره لتلبية حاجاته المتنامية باستمرار.² وبالتالي أضاف هذا التعريف للعمل طرق القيام به، كما أنه ركز على العمل المأجور.

أما في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية يعرف العمل بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد.³

1. جلال، محمد النعيمي. دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات. ط1، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، 2009، ص 17.
2. ناصر، دادي عدون وعبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 15.
3. احمد زكي، بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان، 1986.

بينما يقدم لنا عالم الاجتماع والانثروبولوجيا **مارسال موس Marcel Mauss** تعريف للعمل أشمل وأدق مقارنة بالتعاريف السابقة، بقوله إنه ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.¹

وبالتالي يتضمن مفهوم العمل الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله الإنسان، ويهدف إلى تلبية وإشباع حاجياته المختلفة، ولا يتوقف على الوظيفة الاقتصادية والجانب المادي، وإنما يسعى الأفراد من خلاله إلى تحقيق ذواتهم من خلال نظرتهم إلى أنفسهم ونظرة الآخرين التي تمنحه الصفة الاجتماعية. وعليه نستنتج أن هناك تعدد واختلاف في تعريف العمل وتحديد مفهومه، بين المعنى الواسع الذي لم يحدد نوعه وطرق وأساليب القيام به، والمفهوم المحدد أو الضيق الذي يقترن بالمهنة أو الوظيفة وما يتطلب ذلك من مجهود فكري ومدى انعكاس ذلك على اختبار المعارف والمهارات في شكل تجارب عملية تسمح ببناء خبرة مهنية والتفاعل مع الآخرين، ومن جهة أخرى الجهد البدني الذي يرتبط القيام به بالمهام الصعبة والشاقة. كما ركزت كل التعاريف على العمل المأجور، وأغفلت وجود عمل بدون مقابل مادي مثل الأعمال المنزلية التي تقوم بها ربّات البيوت أو الأعمال الخيرية. ولكن نركز في بحثنا هذا على العمل المأجور الذي يكون مقابل أجر مادي، و بشكل تعاقدية.

ثانيا: التطور الاجتماعي للعمل قبل الثورة الصناعية

نظرا إلى أهمية العمل في حياة الأفراد فإنه شهد تطورا في مفهومه وتغيرا ملحوظا باختلاف العصور وتطور المجتمعات، ففي المجتمع البدائي تميز بالبساطة والتعاون بين الأفراد بسبب قلة الإنتاج ومحدوديته. ومع ظهور المجتمع العبودي (الحضارتين اليونانية والرومانية) تغير مفهوم العمل بسبب تطور قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج وأصبح يحمل معنى استغلال الإنسان لأخيه الإنسان سواء في زراعة الأرض أوفي الخدمة المنزلية، وأصبح يعبر عن علاقة تبعية بين العبد ومالكة.

1. عائشة، التايب. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة: منظمة المرأة العربية، 2011، ص 15.

فقد اعتبر أرسطو أن مفهوم العمل لا ينطوي على تعريف محدد، وإنما فرق بين العمل اليدوي والعمل الفكري، حيث رأى أن الأفكار تنتمي إلى عالم العقل والكمال، في حين ربط العمل بعالم المادة وبالتالي هو عالم الفساد، فهو اعتبر أن العمل ممارسة مهنية لا يقوم بها إلا العبيد.¹ ولكن في القرن السابع ميلادي ظهر الدين الإسلامي كضارة جديدة تساهم في الحد من المفاهيم الخرافية والنظرة الدونية التي كانت تسود المجتمعات العبودية، وكان للعمل قسطا من ذلك. حيث حث الإسلام على ضرورة أداء العمل والسعي وراء الرزق لقوله تعالى:

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ"²

إن العمل في الإسلام هو كل جهد مشروع يبذله الإنسان ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء أكان هذا الجهد بدنيا كالحرف اليدوية، أم فكريا كالتعليم والقضاء.³ فالعمل في الإسلام يستند بالمشروعية والشمولية.

أما العمل في المجتمع الإقطاعي هو امتدادا لما كان سائدا في العصور القديمة وتمهيدا للعصور الحديثة نظرا لتطور مفهومه وتعدد أشكاله، فبعدها كان العمل يعتمد على النشاط الزراعي بنظام السخرة الذي يكون عن طريق الإيجار ودون مقابل، ظهرت بعض المهن والحرف في المدن بسبب التوسع العمراني وزيادة عدد السكان؛ وتكونت طبقة الحرفيين التي أصبحت تنتج من أجل السوق وليس حسب الطلب، في ورشات خاصة بذلك.

وجدير بالذكر أن فترة العصور الوسطى هي مرحلة تحوّل لأوروبا وتطور للفكر العربي، وما قدمه ابن خلدون خلال القرن الرابع عشر ميلادي أحسن مثال على ذلك، فقد اهتم بدراسة العمل بناء على اهتمامه بظاهرة العمران البشري، وإدراكا منه بأهمية العمل كنشاط اقتصادي ومحدد لثروة المجتمع، والإنسان هو المحرك الأساسي له "لأنه هو الذي يسعى إلى اقتناء المكاسب لينفق ما آتاه

1. سالم، لبيض. "ثقافة المؤسسة وأثر العولمة في المغرب العربي: مثال تونس". مجلة إنسانيات، (2003): ص 5.

2. القرآن الكريم (رواية ورش)، سورة التوبة، آية 105، ص 203.

3. حميد، ناصر الزري. مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية. الشارقة: منشورات دائرة الثقافة والإعلام، 1998، ص 17.

الله منها، في تحصيل حاجاته وضروراته بدفع الأعضاض عنها"¹. وبالتالي فإن سعي الإنسان وراء العمل هو ضرورة لا بد منها لأنه مصدر رزقه، ووسيلة إشباع لمتطلباته وحاجياته الضرورية التي تتطلب مقابل مادي للحصول عليها، و مضاعفة ثروته واستخدامها فيما ينفع الآخرين.

ويؤكد ابن خلدون على أن المعاش، أو النشاط الاقتصادي(العمل) هو أساس العيش، بقوله "إنه عبارة عن ابتغاء الرزق والسعي في تحصيله، وهو مفعول من العيش"²، مضيفاً إلى ذلك تصنيفات مختلفة للعمل في تحصيل الرزق، وتكون إما بامتھان الفلاحة، الصناعة أو التجارة، والمنفعة المتحصل عليها منه هي المصدر الحقيقي للقيمة.

و عليه فإن معنى العمل في هذه الفترة كان يتميز بالمحدودية سواء من جوانبه المادية أو من حيث شكله، فهو ضرورة حيوية لحياة الانسان من أجل تلبية احتياجاته التي تضمن له العيش دون الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للقائمين به.

ثالثاً: العمل من علم الاجتماع الصناعي إلى علم اجتماع المؤسسة

أخذ العمل شكلاً آخرًا مع تطور العقل البشري، وظهور الثورة الصناعية والتقدم الآلي بإحلال الآلات عوض الأدوات التي كانت تستخدم في العصور السابقة، وظهر ما يسمى بتقسيم العمل والتخصص.

وشهد العمل في هذا المجتمع تحولاً، رغم أن ما يتضمنه تعريف العمل الحديث موجود منذ القرن السابع عشر، ولكن الأمر تطلب تأسيس الصناعة على نطاق واسع لكي تصبح ظاهرة مركزية في العلاقات الاجتماعية، وليس مجرد عامل اقتصاد أو مفهوم فلسفي.

فإذا كان لوك **Locke** في عام 1690 ينظر إلى العمل باعتباره مظهراً من مظاهر الحرية الفردية، وحق في الملكية، وقدرة التفاوض على مكانته في المجتمع، ففي عام 1776 كان آدم سميث

1. عبد الرحمان، ابن خلدون، مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخبر في، تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، لبنان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2007، ص 385.

2. المرجع السابق، ص 387.

أحد الأوائل من قام بالتحليل والبحث في أسباب ثروة الأمم، واعتبر العمل البشري يشكل أحد العناصر الخلاقة للثروة، وهو عامل الإنتاج.¹

وبالرغم من أن بدايات الاهتمام بظاهرة العمل انصبت على الجانب المادي الاقتصادي بسبب التركيز على الإنتاج والاستثمار، إلا أن ما نتج عن ذلك من مظاهر وسياقات اجتماعية متعددة دفع بالمتخصصين والباحثين في علم الاجتماع للاهتمام بالبعد الاجتماعي للعمل من خلال الأبحاث والدراسات المتخصصة التي زادت من إثراء رصيد النظرية السوسيولوجية وتنوعها.

حيث اعتبر **أوجست كونت** العمل وتقسيماته على أنه "أبرز شرط من شروط الحياة الاجتماعية، ويشترط فهمه في كل مداه المعقول، بمعنى يجب أن يطبق في جميع العمليات المختلفة ولا يقتصر على الاستعمال المادي فقط".²

وبالتالي فإن **أوجست كونت** جعل من مقصود العمل يتوجه إلى الجانب الخلفي لما يتحلى به من تعاون اجتماعي لتحقيق الاستقرار دون التركيز على الجانب المادي الذي تخطى ذلك في الكثير من الأحيان.

ويؤكد **اميل دوركايم** تحليل **أوجست كونت**، بأن للعمل قيم أخلاقية، والحياد عنها يؤدي إلى اللامعيارية، وذلك بتقسيمه للعمل على أساس تطوره واختلافه بين المجتمعات إلى نوعين، التضامن الآلي والتضامن العضوي، هذا الأخير هو إحدى خصائص المجتمعات الحديثة التي تقوم على أنواع معقدة لتقسيم العمل وتعدد العلاقات التعاقدية.

فمن خلال تحليل **دوركايم** لتطور العلاقات الاجتماعية، يرى في الأشكال المعاصرة لتقسيم العمل تمكينا معقدا ومتناقضات للعلاقات بين الأفراد والمجتمع، لأن تقسيم العمل يخلق بين الأفراد نظام كامل من الحقوق والواجبات التي تربطهم ببعضهم البعض بطريقة دائمة، ويؤدي إلى قواعد تضمن التعاون السلمي والمنتظم للوظائف المقسمة.³

1 .Sabine, Erbès-Seguin. La **sociologie du travail**. Paris : Edition la découverte.2004, p07.

2. اميل، دوركايم. في تقسيم العمل الاجتماعي. ترجمة: حافظ الجمالي، بيروت: اللجنة اللبنانية للترجمة، 1986، ص78.

3 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p08.

كما يترتب عن تقسيم العمل حسب دوركايم شدة الصراع من أجل البقاء والاستمرار، ومن جانب آخر يعمل تقسيم العمل على تدعيم نوع من التماسك المتبادل في المجتمع، وينعكس هذا التساند المتبادل على العقلية الإنسانية والأخلاقيات، كما أنه يبرز في ظاهرة التضامن العضوي ذاتها، وكلما ازداد هذا التضامن رسوخا قلت أهمية الضمير الجمعي.¹

وعليه يرى دوركايم أن مشاهد تقسيم العمل تأخذ أشكالا مختلفة بين المجتمع التقليدي والمجتمع الحديث، وذلك نظرا إلى تغير مفهومه بالنسبة للعلاقات الاجتماعية بينهما، وما يترتب عليهما من مظاهر سلبية أو ايجابية، ويرجع الفصل بينهما إلى الجانب الأخلاقي الذي يعمل على تحديد شكله من خلال نوع التضامن.

حيث يأخذ العمل شكلا ايجابيا إذا نتج عنه تضامنا يعمل على تحقيق التكامل بين الأدوار التي تقوم بها الجماعات المهنية والشعور بالجماعة من طرف الأفراد، وغير ذلك يعبر عن حالة لا معيارية ويصبح يعبر عن الشكل السلبي، لأن حاجات الفرد تصبح غير متلائمة مع الوسائل التي يمتلكها لإشباعها.

ويقول دوركايم في هذا الصدد أن "العالم الصناعي والديمقراطية الجماهيرية والنزعة العلمانية قد أدت إلى النزعة الفردية التي سادت التاريخ المعاصر والتي بدت مظاهرها في اليأس والوحدة وخوف الذات واكتئابها وقلقها الزائد والتي تمثل الاغتراب"².

وفي ذات السياق انصب اهتمام ماركس بتحليل ظاهرة العمل في المجتمع الرأسمالي، مركزا في ذلك على الطبقة العاملة وعلى الوضعية المهنية التي يحتلون فيها مقارنة بالجهد العضلي المبذول، معتبرا بذلك أن العمل هو قوة العمل نفسها التي يبيعها العمال لأرباب العمل مقابل تأمينهم استمرار حياتهم.

1. عبد العزيز، بن علي الغريب. نظريات علم الاجتماع تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد

الحداثة. ط1، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع، 2012، ص 148.

2. المرجع السابق، ص150.

وعلى هذا الأساس نجد أن العمل هو عملية تبادلية بين قوة العمل والمال ليصبح مرتبط بآلام، لأنه بمثابة تضحية العامل بحياته نظرا لعدم توازن كل من الجهد المبذول من جهة والمقابل الذي يتلقاه من جهة أخرى بسبب انقسام المجتمع إلى جماعتين، ويتحدد الدور الذي تلعبه هذه المجموعات حسب موقف طبقي محدد، وعليه يختلف وضع عامل عن آخر حسب الموقع الذي يحتله في نظام الإنتاج الاجتماعي وحسب الطبقة التي ينتمي إليها، والتي تتحدد حسب ملكية وسائل الإنتاج.

وبناء على ذلك صاغ ماركس مفهوم اغتراب العمل على أنه هو الذي يفرض على الإنسان بواسطة الآخرين كعمل إجباري يتعارض مع النشاط الابتكاري الحر.

فالعامل المغترب هو العمل الذي يتعارض مع الإبداع، كما يعبر عن فقدان الإنسان لذاته أو العملية التي يفقد الفرد خلالها قدرته على التعبير عن ذاته، لأنه مغترب عما ينتجه بهدف زيادة رأس مال الطبقة الرأسمالية نتيجة انعدام القوة، وعدم قدرته على إشباع احتياجاته، ومن ناحية أخرى لا يتصور ماركس الإنسان إلا في مجتمع ولا تتحقق ماهيته إلا بالعمل، لأنه هو الذي يكسب الإنسان حقيقته الواقعية.¹

وبالتالي فإن العمل عند ماركس هو تعريف للذات وانعكاس للواقع، يستطيع الفرد التحكم فيه عندما يصل العامل إلى درجة من الوعي في تشخيص وضعيته المهنية التي يعيشها والشعور بمدى الاستغلال الذي يتعرض له.

وعليه يميز ماركس بين الطبقة بذاتها en soi، والطبقة لذاتها pour soi. فالطبقة بذاتها تدل على مجموعة من الأفراد تجمع بينهم شروط العمل ذاتها والكيان القانوني ذاته والمشاكل ذاتها، لكنهم ليسوا بالضرورة منظمين في مشروع مشترك. أما الطبقة لذاتها فهي طبقة تنتظم بعد أن تعي مصالحها المشتركة، في نقابات وأحزاب، مشكلة بذلك هوية لنفسها.²

توصل ماركس إلى هذا المعنى نتيجة اهتمامه بالوضعية المهنية لطبقة العمال في النظام الرأسمالي وتحليل العلاقات الاجتماعية الناتجة عن ذلك، حيث كانت الطبقة العاملة مغتربة عما

1. المرجع السابق، ص 220.

2. فيليب، كابان وجان فرانسوا دورتيه. علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات. ط1. ترجمة إيباس حسن، دمشق: دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، 2010، 40.

تنتجه، ولا تستطيع إشباع حاجاتها الإنسانية نظرا لعدم امتلاكها لوسائل الإنتاج التي تعتبر مصدر القوة والسلطة.

وبالتالي فإن العمل وتقسيماته في مرحلة الرأسمالية حسب النظرة الماركسية اتسم بعدم المساواة في توزيع المزايا والمكافآت، وجعلت العمال منفصلين عما ينتجونهم ومغتربين عن ذاتهم داخل العمل وخارجه، ولا يستطيعون الهروب من الواقع المفروض عليهم لأنهم تحت تهديد البطالة.

إن المجتمع الرأسمالي حسب ماركس هو مجتمع قائم على علاقة الاستغلال بين أصحاب رؤوس الأموال والطبقة العاملة، والعلاقات الاجتماعية تتغير وتتطور بتغير وسائل الإنتاج والقوى العاملة، وتحقق الذات يتوقف على التحول من الهوية التطوعية إلى الهوية الجماعية، والذي يكون نتيجة قيام ثورة تهدف إلى اكتساب الهوية الاشتراكية بعدما تصبح الملكية على أساس العمل وليس على أساس امتلاك وسائل الإنتاج.

فالأفراد في المجتمعات الرأسمالية لا يستطيعون تغيير هويتهم وشكل وعيهم إلا حين يجري تدمير الصلات الاجتماعية وتحويلها إلى صلات أخرى على سبيل المثال الاشتراكية.¹ وبالتالي يشكل العمل عنصرا أساسيا في تشكيل هوية الأفراد حسب ماركس، لأننا حسب رأيه ننتج كبشر وكل واحد منا سيؤكد نفسه بالتأكيد في إنتاجه لذاته وللآخر، لأن في إنتاجنا سندرك فرديتنا، خصوصيتنا وسنختبر أثناء العمل متعة الحدث الفردي في حياتنا، وفي التأمل في الموضوع، سيكون لدينا متعة فردية في التعرف على شخصيتنا كقوة حقيقية، يمكن فهمها بشكل ملموس والتهرب من كل شك.²

إن تعريف العمل الصناعي لم يتوقف عند هذا الحد، وإنما عرف أشكالا مختلفة حسب تعدد أساليب الإنتاج، ونتيجة لتطوره الكمي بسبب تطور الآلات وتوسيع نشاطاتها، مما تطلب ذلك أشكالا جديدة للعمل تعتمد على تقسيمه إلى أجزاء صغيرة، ويقوم به مجموعة من الأفراد، ويصبح هنا من الضروري زيادة تقسيم العمل، والبحث عن نماذج توظف ذلك بوضع الخطوط الفاصلة بين التخصصات وضمان عملية منظمة له.

1. كلود، ديبار. أزمة الهويات، تفسير تحول. ترجمة رندة بعث، بيروت: المكتبة الشرقية، ص87.

2. Garner Hélène, Méda Dominique, Sénik Claudia. « La place du travail dans les identités». In: Economie et statistique, n°393-394, 2006, p22.

وأسفر عن هذا التحول في العمل وتنامي عدد التنظيمات الكبرى اتجاهات مختلفة في تقسيم

العمل وتصنيف العمال، حيث اقترح **فريدريك ولسون تايلور Frederick Winslow Taylor**

تقسيم مزدوج للعمل أخذ شكلين مختلفين على أساس الأشخاص والمهام.

فالتقسيم الرأسي للعمل يتضمن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال فصل

عمل التصميم الفكري عن عمل العمال، ينطوي هذا الفصل على تقسيم اجتماعي بين المهندسين (ذوي

الياقات البيضاء)، والعمال (ذوي الياقات الزرقاء)، أما التقسيم الأفقي للعمل فهو على أساس تقسيم

المهام إلى مهام أولية، وحركات أولية مع إزالة الحركات غير الضرورية للحصول على أفضل طريقة

للقيام به.¹

ويعتبر **تايلور** القوة البشرية كمساعد لعمل الآلات، ونقطة انطلاقه هي تحليل الحركات

المنجزة في مكان العمل، كما يحلل خصائص الكائن البشري كما لو كانت آلة، بهدف جعلها أكثر

كفاءة ثم يعيد ترتيب المهام في تسلسل جديد مصحوبة بحوافز الأجور.²

وهكذا يأخذ **تايلور** بالحنمية التقنية، والتركيز على البعد الفيزيقي في تنظيم العمل باعتبار

الأفراد مجرد آلات تخضع للطاعة في تحقيق المستوى المطلوب من الإنتاج دون نقاش مقابل

حصولهم على حوافز مادية تنصدر اهتماماتهم، مع التركيز على عدم وجود لأي روابط أو علاقات

اجتماعية بين العمال.

بالإضافة إلى ذلك شهد العمل في نفس الفترة دراسات في نفس السياق من بينها ما تقدم به

ماكس فيبر حول النموذج البيروقراطي الذي تناول فيه البيروقراطية باعتبارها السبيل الوحيد لتنظيم

أعداد ضخمة من الناس على أساس الكفاءة، تتسع مع تصاعد النمو الاقتصادي والثقافي.³

إن التزايد الكمي في الإنتاج وتطور الآلات وتعقدتها أدى إلى تغير شكل العمل ومضمونه من

خلال ظهور تصنيفات جديدة للأفراد داخل التنظيم على أساس التخصص الدقيق والتكوين العالي، كما

1 .Roger, Aim. *L'essentiel de la Théorie des Organisations*. Paris : Gualino éditeur, 2006, p80-81.

2 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p23.

3. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال. علم الاجتماع. ط4. ترجمة فايز الصباغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2005، ص72.

ترتب عن ذلك الاهتمام بزيادة الإنتاج وإهمال دور الأفراد، كل ذلك أدى إلى موجة من الانتقادات دفاعا عما يقدمه الأفراد داخل العمل والاهتمام بالجانب الشخصي لهم.

ومن هذا المنطلق ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية كرد عن الإدارة العلمية بسبب إغفالها للكائن البشري داخل المصنع، من خلال تقديم تصور جديد له يعيد تصنيف العلاقات الاجتماعية بطريقة أوسع.

حيث اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بدراسة التنظيم كنسق اجتماعي، والاعتراف بالعامل البشري، والنظر إليه من زاوية فسيولوجية ونفسية بحثة فيما يتعلق بالقرارات ذات الطبيعة الاجتماعية، كما قامت باكتشاف النظام المزدوج للعلاقات الاجتماعية، منها الرسمية (التي تملئها المؤسسة وقواعدها)، والغير رسمية (العلاقات المباشرة بين الأفراد).¹

كما أكدت على الجوانب السلوكية والجماعية سواء على مستوى الفرد أو على مستوى الجماعة الاجتماعية التي تظهر بتلقائية في موقع العمل وتتخذ معاييرها الخاصة ذات التأثير الفعال في تحديد اتجاهات الفرد ورضائه نحو ما يقوم به من عمل ونحو بيئة العمل ذاتها.²

إن هذه النظرة الاجتماعية لمدرسة العلاقات الإنسانية لم تكفي بدراسة الجماعات والكشف عن التنظيم غير الرسمي في زيادة الإنتاجية، وإنما أدت إلى اهتمام الباحثين بالمطالبة بتخصصات أخرى لعلم الاجتماع وأكثر تحديدا في تشخيص تحول العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل الذي عجز عنها علم الاجتماع الصناعي نظرا لاهتمامه بالتقدم التقني والجانب المادي، ألا وهو علم اجتماع العمل.

وبعبارة أخرى كانت مدرسة العلاقات الإنسانية بمثابة الكاشف لعلم الاجتماع العمل من خلال عكس ترتيب الحتمية، أو بالأحرى عن طريق إدخال جنبا إلى جنب مع الحواجز التقنية تحديات اجتماعية مستقلة.³

وهكذا فإن إحلال الصناعة الكبيرة محل التصنيع أو المانيفاتورة واختلاف العلماء والباحثين في تحليل واقع العمل، وفي تحديد التخصص الذي يهتم بدراسة العمل بناء على التحولات التي شهدتها

1 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p26-27.

2. اعتماد، محمد علام. دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 1994، ص 102.

3 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p27.

العمل على مستوى تحليل العلاقات الاجتماعية ونظام الأجور هو الذي أدى إلى تغيير المفاهيم وميلاد علم اجتماع العمل.

كما كان لدراسات جورج فريدمان الأثر الواضح في تشخيصه لظاهرة العمل من خلال عمله الموسوم بـ "رسالة في علم اجتماع العمل"، وهو عمل جماعي في مجلدين نشر تحت اشراف مشترك بينه وبين بيار نافيل ما بين 1961-1962 رغبة منهما في إيجاد تعريف التخصص الذي لم يقدم في مجلة علم اجتماع العمل التي تأسست سنة 1959، "بأنه دراسة لجميع المجتمعات البشرية التي تتشكل أثناء العمل".¹

قام جورج فريدمان في هذا العمل بتوضيح الانعكاسات السلبية للتطور التقني على العمل البشري من حيث إغفال معرفة الأفراد، والقضاء على المبادرة والإبداع التي كان يضيفها على عمله. لم يتوقف تطور العمل وتحليلاته هنا، وإنما التطورات التي شهدتها المجتمع فرضت العديد من الصعوبات المفاهيمية التي تتطلب تغييرها وإعادة ضبطها بتخصصات مجاورة، لفهم الواقع الجديد له في تحديد العلاقة بين الفرد والتنظيم الذي عجز عن تفسيره كل من علم الاجتماع الصناعي وعلم اجتماع العمل، فظهر علم اجتماع المنظمات كتخصص جديد ليساير التطورات الجديدة في تفسير ظاهرة العمل من خلال مقولات فكرية جديدة، من حيث المنهج والنظرية جعلت القارئ يتخبط في الفصل بينهما وبين التخصصات القريبة مثل علم اجتماع العمل وعلم الاجتماع الصناعي، ولكن ما يهمننا هو توضيح تطور ظاهرة العمل وطرق تفسيرها في سياق تطور هذه التخصصات.

وعليه فإن ظهور علم اجتماع التنظيم كتخصص ارتبط بمجموعة من الخصائص الأساسية للتنظيم تتحدد بمجموعة من العناصر تتوافق إلى حد بعيد مع النموذج البيروقراطي لماكس فيبر، وتحديد مستويات السلطة بالإضافة إلى بعض المحاور المركزية التي أصبحت تعتمد كمدخل علمية لدراسة التنظيمات بوجهة نظر سوسيولوجية تتمثل في دراسة مستويات الاندماج، من خلال فهم كيفية محافظة التنظيم على هويته رغم ما تتعرض له من صراعات داخلية وخارجية، وفهم أوضاع التكيف التي لها علاقة مع التطور التقني والتكنولوجي، وسبل إدارتها بشكل يتوافق مع الجانب الاجتماعي

1 . Ibid. p35.

والتقني للتنظيم، والكشف عن الروابط الرسمية والغير رسمية التي تنشأ بين عناصر التنظيم، بالإضافة إلى دراسة أوضاع الصراع وحالات الاعتلال المرضي بكل ما تتضمنه من معنى حديث.¹

ويرجع ظهور علم اجتماع المنظمات كتخصص منفصل عن علم الاجتماع العمل إلى المؤتمر العالمي لعلم الاجتماع في فارنا Varna سنة 1970 لدراسة المنظمات كأبي مؤسسة اجتماعية تنتج علاقات بالتركيز في ذلك على شركات الإنتاج. وكان أول بحث من هذا النوع هو لميشال كروزييه سنة 1963.²

وعلى أساس التحليل الاستراتيجي، قام ميشال كروزييه بدراسة تنظيمات مختلفة لفهم وتحليل العلاقة بين الفرد والتنظيم، وتوصل إلى أن السلوكيات الاجتماعية هي وليدة لعبة بين الفرد والتنظيم، لأن من خلال اللوائح التنظيمية تحاول المؤسسة ضبط سلوكيات الأفراد، ولكن يتوفر لدى الفاعلين هامش من الحرية من خلال لعب أدوار لتحقيق الغايات الشخصية على أساس جملة من الاستراتيجيات على مستوى الفرد أو الجماعة.

ورغم ذلك يؤكد ميشال كروزييه أن كل من التحليل الاستراتيجي ونظرية اللعب لا يستطيعان تفسير تعقيدات الحياة الاجتماعية نظرا لظهور تعريفات وضوابط جديدة خلال واقع ممارسة التفاعل.³ إن مواصلة تجدد الأحداث الاقتصادية والاجتماعية، وظهور العديد من الأزمات التي مست مجال العمل واللا أمن الوظيفي نظرا لظهور ما يسمى بالبطالة وغياب مهنة العمر بسبب تغير صيغ التشغيل ومحدوديتها، أدى إلى ظهور علم اجتماع المؤسسة كتخصص جديد من أجل التصدي للتهديدات التي كانت تواجه الاقتصاد وما ينعكس عليه من آثار اجتماعية خاصة فيما يتعلق بمجال التشغيل.

فالاهتمام بالمؤسسة كمجال بحث يرجع إلى تأسيس علم اجتماع العمل واهتمامه بالمؤسسة الصناعية في فرنسا والولايات المتحدة. ولكن زيادة حجم المؤسسات وتنوعها على المستوى العالمي زاد من تعقيد مفهوم المؤسسة، وأصبح فهمها يمثل تحديا من تحديات المستقبل.

1. عائشة، التاييب. مرجع سبق ذكره، 2011، ص 59-60.

2 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p38.

3 . اعتماد، محمد علام. مرجع سبق ذكره، ص 236.

و نظرا إلى التغيرات العميقة التي مرت بها علاقات العمل والتبادل، بدأ النقاش حول مفهوم المؤسسة خلال إصدار الذكرى السنوية العشرون لمجلة علم اجتماع العمل رقم 1/1980، وملاحظة الفجوة بين علم اجتماع العمل والمنظمات، والتهديدات التي كانت تواجه الاقتصاد والتوظيف هي التي وضعت المؤسسة في صميم تحديات المستقبل على حد تعبير **آني بورزيكس** **Anni Borzeix**. ولأول مرة في تاريخ المجلة، تم تخصيص عدد خاص رقم 3/1986 بعنوان "العودة إلى المؤسسة"¹. فالمؤسسة هي بناء اجتماعي بقدر ما هو اقتصادي، لكن معظم الباحثين قسموها حسب انشغالاتهم البحثية المحددة للعلاقة بين الفرد والنظام التقني، العلاقات الشخصية، نظام المعايير والسلطة، والنزاعات. و هناك من حلل المؤسسة على أنها "نزاع وليس حل". و وفقا لذلك فإن الاهتمام بالمؤسسة في علم الاجتماع يعود إلى عدم اتفاق الباحثين في تحديد مفهوم موحد لدراسة المنظمات في مجتمع متغير، هذا الأخير أدى إلى ميلاد تخصص علم اجتماع المؤسسة كفرع جديد لعلم الاجتماع وكحقل بحثي يهتم بالجانب الاجتماعي للمؤسسة واعتبارها مكانا للإدماج والديناميكية الجماعية.

ويرجع مسمى علم اجتماع المؤسسة إلى أعمال **رونو سانسوليو** في سنوات 1980، ليجعل الثقافة في المركز، ويعرّف المؤسسة على أنها ليست منظمة أو هيئة فقط، هي مؤسسة بمعنى أنها لا تستطيع تجنب قضية التصديق القانوني أو الشرعية القانونية. ويضيف أن كل المؤسسات المنتجة (المؤسسات الخاصة والعامة، والجمعيات ...) هي مؤسسات وسيطة بين مؤسسات **المجموعة*** الابتدائية (العائلة، المدرسة...) والمؤسسات الاجتماعية السياسية الخاصة بالديمقراطية التمثيلية². إذا المؤسسة هي وحدة تحليل جديدة تخطى مفهومها كـ مجال للإنتاج وعلاقات السلطة، لتصبح تتضمن الصفة الاجتماعية باعتبارها مكانا للتنشئة الاجتماعية نتيجة تفاعلها مع المحيط الاقتصادي والثقافي والسياسي من أجل الوصول إلى بناء هوية في العمل.

1. Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p. p60.

*. المجموعة: تعني التكيف مع الحياة الاجتماعية

2. كاترين، هالبيرن وآخرون. الهوية الفرد الجماعة المجتمع. ط1. ترجمة إبراهيم صحراوي، الجزائر: دار التنوير، 2015، ص187-189.

وفي نفس السياق قام كل من عالم اجتماع العمل **دونيس سرجريستان Denis Sergristin** وعالم اجتماع المنظمات رونو **سانسوليو** بتحليل ما أسموه بثقافة المؤسسة كظاهرة أصبحت مركزية في تنظيم العلاقات الاجتماعية. إن علم اجتماع المؤسسة هذا يعتبر كموطن لإنتاج الهوية، وخالق لملاحظات اجتماعية جديدة، وبالتالي محاولة لوضع المؤسسة في قلب تحليلات جميع العلاقات التي ولدت من العمل.¹

وتأسيسا على ما سبق، شهدت ظاهرة العمل العديد من التطورات كشف عنها تقاطع مختلف التخصصات واختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين نتيجة تغير المجتمعات وتطورها. فبعدما كان مفهوم العمل يقتصر في تحديده على المجال الزراعي، فإن ظهور الحرف وتطورها أدى إلى ظهور مجتمعا جديدا يقوم على الصناعة يتطلب قراءات جديدة لمفهوم العمل، لأن المجتمع الصناعي يعتبر مرحلة جديدة تتطلب إعادة النظر في مفهوم العمل، في حدود مجال الورشة والمصنع، والصناعة هي موضوع الدراسة كجزء من الأنشطة الاقتصادية التي تأثرت بالتيار الماركسي المهيمن آنذاك باعتبار المؤسسة مجالا لإنتاج الهيمنة والاعتراب. ليتطور مفهوم العمل بتركيزه على دراسة السلوك الفردي والجماعي تقاطع في تحليله كل من علم اجتماع العمل وعلم اجتماع المنظمات، وتم الفصل بينهما في نهاية الستينيات من القرن العشرين من خلال تطور ثلاث تيارات رئيسية تمثلت في النظريات العقلانية، نظريات العلاقات الإنسانية ونظريات العقلانية المحدودة والفعل الاستراتيجي، ولكن نتيجة التغير المستمر للمجتمعات أدى ذلك إلى بروز تصور جديد للعمل لا ينفي ما سبق وإنما يعتبر تطورا له ونموذج جديد في تحليل علاقات العمل والسلطة، جعل من التفاعلات اليومية في العمل والتجارب المتكررة كمجال لبناء هوية مهنية من خلال التعلم الثقافي الذي يسمح بمواجهة صعوبات العمل والحصول على الاعتراف الذي يضمن انتماء الأفراد إلى مجال العمل، وبالتالي نحن أمام تحليل جديد للعمل يتضمن الهويات الجماعية والثقافات المهنية والتنظيمية باعتبار المؤسسات المهنية الخاصة أو العامة مسارات للتنشئة الاجتماعية لجعل المضمون الاجتماعي في قلب الاقتصادي.

1 . Sabine, Erbès-Seguin. Op.cit. p61.

رابعا: علاقة العمل بالتشغيل

اختلف الباحثين في تعريفهم للعمل والتشغيل، حيث يرى أنتوني غيدنز أن العمل هو أداء لمهام تتطلب بذل طاقات عقلية أو ذهنية أو بدنية في سبيل إنتاج سلع أو خدمات تلبي احتياجات بشرية. وهناك أنواع عديدة من العمل، مثل العمل البيتي أو التطوعي لا تتضمن الحصول على أجر. أما المهنة فهي العمل الذي يؤدي لقاء أجر منتظم.¹

يدل هذا التعريف على أن العمل هو أي نشاط يقوم به الأفراد ببذل جهد فكري أو جسدي في القيام به من أجل تلبية احتياجاتهم سواء كان بأجر أو بدونه، ويضيف أن العمل المأجور يعتبر مهنة لأنه يرتبط بالمهام الموكلة للشخص مقابل منصب مالي يحدد ذلك. في حين يعتبر جورج فريدمان العمل على أنه ذلك النشاط المهني المأجور، وما دونه يقع خارج معادلة العمل.²

وبالتالي يختلف جورج فريدمان في تحديده للعمل عن أنتوني غيدنز، لأن هذا الأخير اعتبر كل عمل يستند إلى جهد عضلي أو فكري فهو عمل بغض النظر عن نوع المنفعة التي تعود على الفرد منه، بينما يعتبر جورج فريدمان العمل كل ما يقوم به الأشخاص بمقابل مادي، وغير ذلك حسب رأيه خارج دائرة العمل نظرا لعدم وجود صفة المنفعة المادية.

بينما يعرف باتريك بولرو التشغيل على أنه القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل. وتعرف لجنة الاتحاد الأوروبي التشغيل هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.³

نستنتج من التعريفين السابقين أن التشغيل يتحدد بمجموعة من الخصائص التي يجب توفرها لدى الأفراد مقابل ملاءمة عروض العمل لذلك ومدى تحقيق التكيف من أجل تطوير القدرات الذاتية وتطويرها.

1. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال. مرجع سابق، 2005، ص 463.

2. نور الدين بولعراس. "في سوسولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق الشغل إلى تسيير البطالة". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 19 (جوان 2015): ص 337.

3. رواب، عمار غربي صباح. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر". الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 5، (2011): ص 69.

كما يمكن تعريف عملية التشغيل على أنها "مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة".¹

وعليه فإن التشغيل يخضع لسوق العمل وفق هيئات تتولى تنظيمه، من خلال تحديد مجموعة من الشروط والترتيبات التي تعمل على تسييره وضمانه للأفراد بما يتلاءم مع قدراتهم ومعارفهم من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

كما يختلف مفهوم التشغيل بين مفهوم تقليدي وآخر حديث، حيث من المفاهيم التقليدية له يتمثل في "أن التشغيل يعني تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين".²

ركز هذا التعريف على الخصائص التي يجب أن تتوفر في الشخص الذي تحصل على عمل، والتي تتمثل في التدريب والتأهيل والتكوين، لكنه أهمل الجانب الاجتماعي للعمل ونوعيته، وحقوق العامل من حيث الاختصاص.

أما المعنى الحديث للتشغيل يعني الاستمرارية في العمل وتحديد المرتب للعامل على أساس الاختصاص والمؤهل مع توجب اعتراف المؤسسة بذلك وإعطاء العامل الحق في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية.³

يتضح من خلال التعريف السابق أن مفهوم التشغيل أصبح أوسع وأكثر دقة مقارنة بالمفهوم التقليدي ويظهر ذلك في اكتسابه الصفة المهنية من خلال تحديد التخصص والمؤهل الذي يقاس على أساسهما أجر العامل. كما ركز هذا التعريف على الجانب الاجتماعي للعمل واتساع دائرة حقوق العامل التي تزيد من ترقيته وتطويره.

1. سميرة، عبد الصمد ولويزة فرحاتي. "سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية". الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13-14 أبريل 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية. الجزائر.
2. ناصر، دادي عدون و عبد الرحمان العايب. البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص36.
3. المرجع السابق، ص37.

ونظرا إلى التداخل الواضح بين العمل والتشغيل فإن هناك من يعتبرهما مرادفا لبعضهما البعض، وهناك من يوضح الفرق بينهما كما يلي:

حيث يعني العمل هو ذلك النشاط البشري الذي يهدف إلى خلق إنتاج وصيانة السلع والخدمات، بينما ينحصر معنى الشغل في ممارسة نشاط اقتصادي من خلال وضعية اجتماعية للنشاط في إقليم معين ولمدة معطاة.¹

وبدل العمل في إطاره الاجتماعي الواسع مصدرا للثروة والمنفعة العامة. بينما يعني التشغيل بالموارد البشرية والقوى العاملة وكيفية توزيعها في ميدان الشغل. وبالتالي فإن التشغيل هو جزء من عمل اجتماعي باستخدامه لقوة العمل على أحسن وجه.²

من خلال ما سبق نجد أن العمل يتعلق بقوة العمل الفكرية والعضلية التي يبذلها الأفراد في تحقيق المنفعة، بينما التشغيل هو الإطار القانوني الذي يكسب العمل الصفة المهنية وما يجب توفره من خصائص تتضمن مجموعة من الحقوق والواجبات تخضع لمجموعة من الإجراءات التي تنظم عملية اختيار القوى العاملة. وعليه فإن التشغيل هو العملية التي تؤطر العمل والقوى العاملة.

خامسا: الاتجاه العام للتشغيل وسياساته في الجزائر

بات موضوع التشغيل من المواضيع ذات الأهمية لجميع دول العالم عامة ودول العالم الثالث خاصة، ويرجع ذلك لما يحققه الشغل من توازن اقتصادي واستقرار اجتماعي. و عليه تختلف أهداف التشغيل وتتنوع حسب تنوع الأنساق الفرعية للمجتمع، ويعتبر الفرد من أهم هذه الأهداف على أساس ما يحمله من مؤهلات تساعد في تحقيقها، ومن بين أهم الأهداف التي تسعى إليها سياسة التشغيل نجد:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.

1. داود، فتيحة. "إشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل" أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الجيلالي اليباس. سيدي بلعباس-الجزائر، 2015، ص 18.

2. ناصر، دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، صص 15-16.

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.¹

وبالتالي فإن أهداف التشغيل لا تقتصر على الجوانب الاقتصادية فقط وإنما تتضمن الجوانب الاجتماعية للأفراد من حيث تحسين مستوى المعيشة وتنظيم علاقات العمل، واختيار العمل الذي يتوافق مع مهاراتهم ومؤهلاتهم مع ضمان مواجهة كل الصعوبات التي من شأنها أن تؤثر على مناصب العمل وعلى العامل.

وكما أشرنا سابقاً أن الجزائر على غرار دول العالم، اهتمت بملف الشغل وجعلته من أولى الاهتمامات لدى الدولة نظراً للاختلالات التي يشهدها سوق العمل، وارتفاع مستويات البطالة خاصة بين الشباب من حاملي الشهادات، وفي هذا الصدد قامت السلطات العمومية بوضع إجراءات واضحة من خلال سياسة مدروسة تهدف إلى تأطير وتنظيم عملية التشغيل بواسطة أجهزة وبرامج مختلفة لإدارة سوق العمل ورصد أحداثه السلبية منها والإيجابية.

فسياسة التشغيل هي رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة.² كما تعتبر أيضاً أسلوب يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال

1. رواب، عمار غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 70.

2 . منظمة العمل الدولية. سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي. ط1، جنيف، 2014، ص11.

وأرباب العمل (أفراد، مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.¹ ولكن لم تنتهج الجزائر سياسة تشغيل ثابتة منذ الاستقلال، وإنما شهدت العديد من التغيرات والتطورات بسبب الخيارات السياسية والاقتصادية، وكضرورة للاندماج في الاقتصاد العالمي. وفي هذا الإطار تبنت العديد من الإصلاحات الاقتصادية من أجل دفع عجلة التنمية وتقوية الاقتصاد الجزائري، وبهدف تحقيق الاستقرار الاجتماعي. وعليه سوف نقسم مراحل تطور التشغيل في الجزائر حسب أهم التغيرات التي طرأت وذلك حسب مايلي:

المرحلة الأولى: التشغيل في مرحلة سياسة التنمية الشاملة 1966-1980

بعد الاستقلال واجهت الدولة الجزائرية العديد من المشاكل التي مست اقتصادها مما استوجب عليها التسيير الذاتي لشؤونها واللجوء بعد ذلك إلى التسيير الاشتراكي من أجل تحقيق التنمية وإعادة بناء دولة جزائرية تركز مفهوم العمل الذي يهدف إلى التقدم الاقتصادي وترقية مستوى معيشة الفرد وذلك بمواجهة مشكل البطالة، أين لجأت الدولة بتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن، وكانت سياسة الدولة تتمحور حول التشغيل المؤقت في قطاع البناء والأشغال العمومية ، والعمل على تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تهتم بتنظيم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا للتقليل من البطالة، حيث تم إحصاء حوالي 74.250 منصب عمل شاغر بين سنتي 1971-1973. ومنذ 1974 بدأت الدولة تتبنى سياسة المخططات التنموية لتتعدى الوظائف إلى قطاعات أخرى مثل الصناعة والنقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن الأمر الذي أدى إلى زيادة عروض العمل وانخفاض طالبيه، حيث بلغ المعدل السنوي 123.330 طلب عمل مقارنة بالفترة الممتدة بين 1971-1973 التي سجلت 228.233 طلب عمل.

1. بلقاسم، سلاطينية. "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر". أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية. جامعة قسنطينة. الجزائر، 1996، ص 178.

وتميزت هذه المرحلة باستقرار في عرض العمل وفي تكوين الجماعات العمالية، ومن جهة أخرى عرفت اختلال في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات الاقتصادية.¹ أما فيما يخص طلبات العمل فقد كانت من نصيب الرجال، إذ أن نسبة الإناث لم تتجاوز 7% في الفترة 1971-1973.²

ومنه تعتبر هذه المرحلة هي مرحلة إعادة بناء الجزائر المستقلة، ومرحلة تشخيص المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، والبحث عن حلول لإشكالية التشغيل بالتركيز على إستراتيجية إعادة الاعمار والهجرة الخارجية، لتنتقل الدولة منذ 1974 إلى مرحلة البرامج التنموية والتوجه إلى الاستثمار الصناعي وإلى القطاعات الأخرى التي ترفع من وتيرة التشغيل نسبيا، والتقليص من نسبة البطالة من خلال استحداث مناصب عمل لجميع الفئات القادرة عليه كل حسب ما يتوفر عليه من سمات فيزيقية أو مؤهلات علمية تسمح بتغطية حاجات الاقتصاد الوطني وتنميته من جهة، ومن جهة أخرى تحسين مستوى معيشتهم. وبصفة عامة تميزت هذه المرحلة بتزايد وارتفاع معدل التشغيل رغم الاختلال في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

المرحلة الثانية: التشغيل في مرحلة المخططين الخماسيين الأول والثاني 1980-1994

بعدها شهدت فترة السبعينات حتى بداية الثمانينات تطورا ملحوظا في سوق العمل وارتفاعا محسوسا في مستوى التوظيف، إلا أن هذا المشهد لم يدم طويلا نظرا لتراجع في وتيرة خلق مناصب الشغل وارتفاع معدلات البطالة من 16.4 % سنة 1984 إلى 27 % سنة 1994، بسبب تراجع معدلات الاستثمار، وتفاقم المديونية وانخفاض عائدات الصادرات.³

و من أجل الحد من ارتفاع معدلات البطالة و تدني مستوى التشغيل، اتبعت الدولة الجزائرية سياسة تنموية جديدة ارتبطت بمرحلة المخططين الخماسيين الأول والثاني، حيث هدف المخطط الخماسي الأول إلى تطور مستوى إنتاجية العمل وخلق فرص جديدة للتشغيل لمواجهة الطلب المتزايد

1. مدني، بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. ط1. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009، ص ص 164-166.

2. ناصر، دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 170.

3. المرجع السابق، ص 175.

عليه، من خلال تثبيت اليد العاملة وتطوير مفهوم التكوين مقارنة بالمرحلة السابقة. ووصل الفارق بين طلبات العمل وعروض العمل إلى 8.879 طلبا.¹

فقد عرف التشغيل انتعاشا اقتصاديا واضحا في مرحلة المخطط الخماسي الأول من حيث زيادة عدد الوظائف الجديدة في كل من القطاع العام و القطاع الخاص، إلا أن العدد الأكبر كان من نصيب القطاع العام نظرا للصعوبات التي كانت تواجه القطاع الخاص، حيث بلغت عدد الوظائف بالقطاع العام 621.900 وظيفة جديدة موزعة على قطاعات مختلفة، من بينها كل من قطاع الصناعة، البناء والأشغال العمومية، الخدمات والنقل والتجارة، قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية من يد عاملة.²

أما بالنسبة للقطاع الخاص فكانت عدد الوظائف الجديدة 97.000 وظيفة جديدة موزعة على القطاعات الاقتصادية، ويرجع هذا النقص إلى صعوبات الاستيراد بالنسبة للتجهيزات من جهة ومن جهة أخرى إلى قانون الاستثمار الخاص وما تضمنه من ضمانات.³

ولكن هذا الوضع لم يدم طويلا حيث شهد المخطط الخماسي الثاني تراجعاً واضحاً مقارنة بالمخطط الخماسي الأول في مجال التشغيل وزيادة معدلات البطالة خلافا لما كان متوقعا، ولم يتمكن المخطط من إضافة سوى 380.000 منصب شغل أي ما يعادل 40.16%. ومعظم البطالين من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة وبدون مستويات تعليمية تسمح لهم بالحصول على المناصب المتوفرة، وكل ذلك يعود إلى تراجع عائدات الدولة من الموارد المالية،⁴ ونتيجة الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات وتراجع قيمة الدولار الأمر الذي نتج عنه تقليص عروض العمل وتسريح العمال.

وعليه فإن المخطط الخماسي الأول شهد تطورا في حجم التشغيل وزيادة في عدد الوظائف في مختلف القطاعات رغم التفاوت بينها، بينما لم يستمر ذلك مع المخطط الخماسي الثاني وإنما شهد هذا الأخير ارتفاعا في معدلات البطالة وتردي أوضاع الشغل نتيجة التحولات الاقتصادية التي حدثت في

1. نفس المرجع، ص 167.

2. نفس المرجع، ص 180.

3. مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 168-169.

4. ناصر، دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص 183.

منتصف الثمانينات. بحيث انتقل عدد البطالين من 435000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 1150000 بطل سنة 1990 عند الفئات الأصغر سنا وذوي التعلم الثانوي والجامعي وذلك نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل.¹

المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة اقتصاد السوق من 1994 إلى 1999

نظرا إلى عدم استقرار أوضاع التشغيل في المراحل السابقة وزيادة معدلات البطالة أدى ذلك بالدولة إلى إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والبحث عن الحلول الأكثر صرامة والأكثر تجاوبا مع الاقتصاد العالمي. ففي بداية هذه المرحلة وصل معدل البطالة إلى 27% سنة 1994، معظمهم من فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.²

وعلى هذا الأساس لجأت الدولة الجزائرية إلى وضع خطط جديدة تهدف إلى الخروج من الأزمة الاقتصادية والدخول إلى نظام اقتصاد السوق، والتي تمثلت في برنامج التعديل الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية الدولية وعلى رأسها صندوق النقد الدولي.

تضمن هذا البرنامج العديد من القوانين والمراسيم التي تهدف إلى اقتصاد السوق، تجسد ذلك في إصلاحات واسعة على الصعيد الاقتصادي مثل تعديل أسعار الفائدة، وتصحيح أسعار الصرف، وتحرير التجارة وإلغاء تراخيص الاستيراد وذلك بهدف تحفيز النشاط في القطاع الخاص وجلب الاستثمار الأجنبي المباشر إضافة إلى البدء في تنفيذ برنامج الخوصصة. وعلى الصعيد الاجتماعي كان يهدف إلى خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات، وبلغ عدد البطالين من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة حوالي 80000 بطل.³

لكن رغم ذلك اقتصرَت النتائج الايجابية على الصعيد الاقتصادي فقط، وأهملت الجانب الاجتماعي، حيث ارتفعت نسبة البطالة وتأثرت مستويات التشغيل سلبا بسبب انخفاض مناصب العمل وزيادة طالبيه بنسبة 16% في الفترة الممتدة من 1995-1997، جُلب شباب تقل أعمارهم عن 25

1. نفس المرجع، ص.176.

2. نفس المرجع، ص.197.

3. مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص.181.

سنة. كما شهدت الوظائف الفعلية المؤقتة ارتفاعا واضحا مقارنة بالوظائف الفعلية الدائمة وذلك بنسبة 74.5%¹.

وبالتالي رغم التأثيرات الايجابية لسياسة التعديل الهيكلي على الجانب الاقتصادي، فإنها انعكست بالسلب على ثنائية التشغيل والبطالة إذ تراجعت عدد مناصب الشغل المعروضة التي تميز معظمها بالصيغة التعاقدية ونجد أن فئة الشباب هي الأكثر عرضة لذلك، كما تسببت في تسريح العديد من العمال بسبب نظام خوصصة القطاع العام. بالإضافة إلى عدم ملاءمة نظام التعليم مع متطلبات سوق الشغل حتى وإن كان مستوى التعليم عالي.

المرحلة الرابعة: التشغيل من 2000 إلى 2010

شهد سوق العمل بالجزائر العديد من التطورات خلال المراحل السابقة التي ظهرت نتائجها في المراحل اللاحقة بفضل السياسة المعتمدة في عملية التشغيل والتقليص من نسبة البطالة، تميزت هذه المرحلة بتنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001-2004 الذي سمح بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية بفضل استكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات. ليليه تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو 2005-2009، والبرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب التي بدورها أضافت عدد هام من مناصب الشغل. زيادة إلى ذلك عملت الدولة بتمويل 2.695.528 منصب عمل في الفترة الممتدة ما بين 1999-2007 من خلال أجهزة التشغيل المؤقت والنشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب.²

وفي البرنامج الرئاسي لآفاق 2009 بذلت الدولة جهود كبيرة لخلق 2 مليون منصب شغل، منها مليون منصب شغل بواسطة المتعاملين الاقتصاديين والوظيف العمومي؛ ومليون منصب شغل معادل من خلال برامج تتطلب التشغيل المكثف لليد العاملة، بالإضافة إلى تحسين معدل التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) برفع نسبة التثبيت من 12% إلى 33% بما يسمح بتوفير 130.000 منصب عمل دائم سنويا في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني،

1. ناصر، دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص.207

2. بوزار، صافية. " فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014. " مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر 8-9 ديسمبر 2014، ص 563.

و60.000 منصب عمل مباشر ودائم سنويا من خلال الأجهزة الداعمة لخلق الأنشطة، أي ما يعادل 190.000 منصب عمل دائم سنويا.¹ فبعد أن وصلت البطالة إلى نسبة 29,2% سنة 1999 تراجعت إلى 25%، ثم 12,3%، 10,2% على التوالي في سنة 2002، 2006 و2009. كما شهدت الجزائر تراجع في معدلات النمو الديمغرافي، وقد ساهم ذلك أيضا في انخفاض معدلات البطالة والتخفيف من حدة الطلب على العمل.²

ليصل معدل البطالة سنة 2010 إلى 10%، حيث بلغت نسبة الذكور 8.1%، ونسبة الإناث 19.1%، وبالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية فقد قدرت بـ 21.4% منها 11.1% بالنسبة للذكور و33.6% بالنسبة للإناث.³

عرفت هذه المرحلة زيادة اهتمام الدولة في خلق مناصب شغل، وركزت بدورها على مناطق الهضاب العليا والجنوب، كما استخدمت آليات التشغيل المؤقت لامتصاص عدد البطالين واستمرت في بذل جهود كبيرة توجت بخلق 2 مليون منصب شغل بصيغ مختلفة، وفي ما يخص إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP (CID-CIP-CFI) فقد استفاد من 99.691 منصبا لذوي الشهادات العليا⁴، وظهر ذلك جليا في نسب معدلات البطالة التي شهدت تراجعا مستمرا وصلت إلى 10% سنة 2010 بعدما كانت تبلغ 29.2% سنة 1999.

وعليه فإن النتائج الايجابية في تراجع نسب البطالة ترجع إلى سياسة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية والآليات المستخدمة لذلك، التي تقوم على دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية ودعم الشغل المأجور في القطاعين العام والخاص.

1. سايبى، صندرة وعطية مفيدة. "تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية". مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، العدد 43، (جوان 2015)، مجلد أ، ص 49.

2. مولاي لخضر، عبد الزراق. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011". مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح العدد 10، (2012) ص 196.

3. بوزار، صافية، مرجع سبق ذكره، ص 563.

4. رحيم حسين. "سياسات التشغيل في الجزائر". بحوث اقتصادية عربية، تحليل و تقييم. ملف موضوعات في الاقتصاد الجزائري، العددان 62-21 جامعة محمد البشير الابراهيمي، (شتاء-ربيع، 2013): ص 141.

المرحلة الخامسة: التشغيل من 2010 - 2014

ترتبط هذه المرحلة بالمخطط الخماسي في الفترة الممتدة من 2010 - 2014، ومن بين أهدافه ترقية التشغيل ومحاربة البطالة وذلك باستحداث ثلاثة ملايين منصب شغل، حيث عمل على إضافة أكثر من مليون منصب شغل بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 بالقطاعات الاقتصادية والوظيف العمومي، و 94 ألف منصب في إطار أجهزة الإدماج المهني. وفي نفس الإطار ساهمت الشبكة الاجتماعية بخلق 1.033.535 منصب شغل، وإنشاء 279 ألف مؤسسة مصغرة من قبل الشباب بين سنة 2010 والسادسي الأول لسنة 2012 في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة. بالإضافة إلى مخطط الحكومة حول تشجيع الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص لمساعدة المؤسسات التابعة لهذا الأخير والتي لم تستطع إثبات وجودها بالسوق الاقتصادية.

كما ركز المخطط الخماسي على تحريك النمو الاقتصادي خارج المحروقات وتحفيز الاستثمار داخل الوطن بدل الاستيراد، مما أدى إلى تراجع نسبة البطالة، حيث بلغت 9% وهي تقريبا نفس النسبة التي جاءت في تقرير صندوق النقد الدولي.¹

بالاعتماد على قطاعات تستقطب أكبر عدد من اليد العاملة كقطاع البناء والأشغال العمومية، وقطاع الخدمات وقطاع الفلاحة، وتم استحداث 100.000 منصب عمل سنويا في إطار استحداث المنشآت المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، وتنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، و 200.000 منصب عمل في السنة من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل.²

شهدت نسب معدلات النشاط لدى السكان المشتغلين في هذه المرحلة استقرارا واضحا في السنوات الثلاثة الأولى ليتطور سنة 2013 مقارنة بعدد السكان النشيطين الذي تميز هو الآخر بالاستقرار، مثلما هو موضح بالجدول أدناه.

1. سياسة التشغيل في إطار المخطط الخماسي 2010-2014 على الرابط elraaed.com/ara/news/13202، يوم 10/12/2013

على الساعة 19.00.

2. سايبى، صندرة وعطية مفيدة، مرجع سبق ذكره، ص49.

جدول رقم: 01 يبين تطور عدد السكان النشيطون والمشتغلون في الجزائر
خلال الفترة 2010-2014

السنوات	عدد السكان الإجمالي بالألف في منتصف السنة	عدد السكان النشيطين		عدد السكان المشتغلين	
		العدد	معدل النشاط %	العدد	معدل النشاط %
2010	35978	10812000	41.7	9736000	37.6
2011	36717	10661000	40.0	9599000	36.0
2012	37450	11423000	42.0	10170000	37.4
2013	38300	11964000	43.2	10778000	39.0
2014	39100	11716000	41.5	1056000	37.5

المصدر: كوثر، زيادة، واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014، مجلة العلوم الانسانية، عدد 48 (ديسمبر 2017)، المجلد أ، ص 330.

بعدها شهدت هذه المرحلة تطورا في زيادة نسبة التشغيل وعدد السكان الناشطون، إلا أن في سنة 2014 تراجع معدل الشغل إلى 37.5 %، وهو نفس المعدل تقريبا كان في بداية تطبيق المخطط الخماسي لهذه الفترة الذي بلغ آنذاك 37.6 % بعدما وصل معدل التشغيل إلى 39 % سنة 2013.

فبالرغم من التسهيلات التي قدمتها الحكومة الجزائرية والآليات المستحدثة لخلق مناصب شغل سواء في المؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة إلا أن معدلات التشغيل بقيت ضعيفة مقارنة بالإمكانيات المتوفرة. ويرجع ذلك إلى عدم توفر الخبرة المهنية الكافية التي تؤهل طالبي الشغل إلى خلق مشاريع استثمارية وهوما ظهر جليا على مستوى جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM الموجه للحرفيين والنساء الماكثات بالبيت الذي شهد فشل العديد من المشاريع وإعلان الإفلاس.¹

وعليه شهدت الخمس سنوات الأولى لهذه المرحلة نتائج إيجابية على مستوى التشغيل في إطار البرنامج الخماسي 2010-2014، من خلال ما سخرته الدولة من مبالغ مالية لتأطير سوق العمل، والاهتمام بالإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، والتشجيع على المشاريع

1. كوثر، زيادة. "واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014". مجلة العلوم الانسانية، عدد 48 (ديسمبر 2017)، المجلد أ، ص 330.

الاستثمارية بهدف إنشاء مؤسسات إنتاجية تساعد في خلق مناصب عمل، بينما منذ نهاية 2014 تأثر سوق العمل بالأزمة المالية التي عرفتها الجزائر تسببت في تجميد التوظيف وارتفاع نسب البطالة بين مختلف فئات المجتمع، بما فيهم الشباب الحاصلين على شهادة في التعليم العالي.

سادسا: برامج وآليات التشغيل في الجزائر

عرفت الجزائر العديد من الإصلاحات على مستوى التشغيل من خلال العديد من السياسات التنموية المنتهجة عبر مراحل مختلفة بهدف تنظيم وتسيير عالم الشغل، فمن بين الإصلاحات التي اعتمدها الدولة، استحداث آليات وبرامج مختلفة تسيير من قبل أجهزة إدارية مختلفة، منها ما طبق قبل مرحلة التعديل الهيكلي تمثلت في الوزارة المنتدبة للتشغيل في أبريل 1991، ومديرية تنظيم الشغل DRE ، ومديرية التشغيل والتكوين على المستوى المحلي الولائي DEFDP، إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، والوكالة الوطنية لتنمية التشغيل ANDE خلفا للوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية ANDRH.¹

وبموجب تطبيق برنامج التعديل الهيكلي وما ترتب عنه من آثار سلبية في بداياته، اتبعت الدولة مجموعة من الآليات التي تتضمن أجهزة وبرامج لمكافحة البطالة والاستجابة لطلبات الشغل المتزايدة، من أهمها يلي:

وكالة التنمية الاجتماعية

هي هيئة حكومية تتميز بقانون أساسي خاص يكفل لها استقلالية إدارية ومالية لضمان تسيير مرن وشفاف للشبكة الاجتماعية وللبرامج الموجهة للفئات المحرومة، وقد تم إنشاؤها سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 في إطار الإصلاح الجذري للسياسة الاجتماعية. ويتمثل الهدف الرئيسي لوكالة التنمية الاجتماعية في مكافحة الفقر والبطالة والإقصاء الاجتماعي، وهي تقع تحت سلطة رئيس الحكومة ووصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني.² وتعمل الوكالة على تسيير عدة برامج، من بينها:

1. ناصر، دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص272.

2. بن قريئة، محمد حمزة وفروحات حدة. "تقييم دور المؤسسات المالية في تمويل المشاريع البيئية في الجزائر: دراسة حالة مشروع الجزائر البيضاء بورقلة". الملتقى العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية يومي 20-21 نوفمبر 2012، ص 32-33.

➤ **برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية:** هي برامج وضعت لمساعدة الفئات الهشة و الذين فقدوا مناصبهم و يعانون البطالة من خلال تقديم منح مالية يسيرها جهاز الشبكة الاجتماعية.

▪ **جهاز الشبكة الاجتماعية:** تم الشروع فيه سنة 1992، وتدعم أكثر في مرحلة التعديل الهيكلي بسبب ما نتج عنه من نتائج سلبية أثرت على بعض فئات المجتمع لاسيما الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة لبرنامج الخوصصة. ويتضمن هذا البرنامج كل من المنحة الجغرافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل.

أ. **منحة التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة IAIG:** هو برنامج يعمل على تقديم منح مالية بدعم البنك العالمي منذ أكتوبر 1994 لفئة البطالين وخاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام. وتمثل نسبة الشباب خريجي الجامعات المستفيدين من هذا البرنامج 3%.

ب. **المنحة الجغرافية للتضامن AFS:** وضعت هذه المنحة من قبل السلطات العمومية ابتداء من نهاية سنة 1994، وتسيرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 2019. يخص هذا البرنامج كبار السن الذين تجاوزوا 60 سنة، والفئات الغير قادرة على العمل لأسباب صحية.

➤ **برامج التشغيل والإدماج**

• **برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية:**

يخص هذا البرنامج الشباب البطلال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة من خلال مناصب شغل تدميمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية، ويتقاضى المستفيدين منه أجره شهرية قدرها 2700 دج، بالإضافة إلى الاستفادة من التغطية الاجتماعية، تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية،

1. ناصر، دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص272

2. مكاف، ليلي. "دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر. 2011، ص 58.

والدوائر، والولايات والمؤسسات التابعة لها، والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، وتتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرنامج منذ سنة 2002.¹

• برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة TUP-HIMO

هو أحد البرامج التي وضعت في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ عام 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة، ومن جهة أخرى خلق نشاطات اجتماعية في شكل مؤسسات مصغرة تخص كل من قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية... الخ.

وتتميز طبيعة هذه الأشغال باستخدامها للعمل البشري دون الاعتماد على تقنيات معقدة ومكلفة، ويشرف على انجازها مجموعة من المقاولين أو المؤسسات المصغرة، تحت إشراف وزارة العمل والوزارة المكلفة بتهيئة الإقليم بالإضافة إلى وزارة الداخلية والجماعات المحلية.

وما يلاحظ بالنسبة لبرنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة أنه استحدث 64000 وظيفة جديدة للفئات التي تتراوح أعمارهم ما بين 18-30 سنة في الفترة الممتدة من 1997-2001.²

طبق هذا البرنامج على مرحلتين، وكانت المرحلة الأولى في الفترة الممتدة من 1997-2000، أما المرحلة الثانية فكانت في الفترة ما بين 2001-2004، وكانت معظم المناصب المستحدثة في ظل جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة مناصب مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال الري مثل صيانة طرق البلدية والولائية ضمن مخطط تحدده السلطات الولائية، والعمل على مكافحة ظاهرة التصحر والجفاف بغرس الأشجار، وتصليح وصيانة الهياكل الهيدروغرافية، الري وإنشاء شبكات توزيع وتطهير المياه.³

1. المرجع السابق، ص 63.

2. ناصر، دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص 287-288.

3. مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 282-283.

إذا ساهم هذا البرنامج في استحداث مناصب شغل، وتوجيه النظر إلى القطاع الخاص وخلق روح التفكير في المقاولات الصغيرة، إلا أنه لم يشهد تطورا مقبولا في المرحلة الثانية من تجسيده بسبب محدودية تطبيقه واقتصاره على توفير المناصب المؤقتة ذات الدخل الضعيف.

بينما تغيرت مؤخرا تسمية هذا البرنامج حيث أصبح يسمى منحة الإدماج للنشاطات الاجتماعية P.I.A.S، كما حدثت زيادة في مبلغ المنحة وأصبحت 6000 دج شهريا.¹

• برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE : Contrat Prés Emploi

بعدما كانت توجه برامج التشغيل إلى الأشخاص الذين لم يتمكنوا من مواصلة دراساتهم و الحصول على شهادات عليا تمكنهم من الولوج إلى عالم الشغل بكل سهولة استحدثت الدولة برامج جديدة تخص الفئة المتعلمة نظرا لعدم وجود مناصب عمل دائمة وزيادة عدد البطالين منهم من بينها عقود ما قبل التشغيل، فهو برنامج يهدف إلى محاربة البطالة وربط عملية التشغيل بالتعليم، حيث عمدت الدولة إلى توفير مناصب شغل للشباب الحائزين على شهادات عليا، ويخص هذا البرنامج الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة، خريجي الجامعات، وكذا المعاهد الوطنية للتكوين من طالبي العمل لأول مرة، والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.² يهتم هذا الجهاز بالتكفل بعروض العمل وتشجيعها، وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد مدة 12 شهرا مقابل 6000 دج، وارتفعت بعد ذلك إلى 7500 دج مع تغير مدة تجديد العقد لسنة أخرى.³

وتسمح عقود ما قبل التشغيل للمستفيدين في الحصول على تكوين تطبيقي والتكيف مع منصب العمل للشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وليست لديهم خبرة سابقة، مع الاستفادة من شهادة عمل في حالة عدم الدمج النهائي في إطار نفس البرنامج.⁴

وكانت حصيلة ثلاثة سنوات من تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل هي 74% من الانجاز، وتم توظيف ما يقارب 64% من إجمالي حاملي الشهادات في الإدارات، كما شهد عدد المسجلين الحاملين

1. مكاك، ليلي، مرجع سبق ذكره، ص 63.

2. المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998 المتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل.

3. مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص.285

4. عبد الله، فادية. "الإطار القانوني لدعم التشغيل". أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي في الجزائر. جامعة وهران، الجزائر. 2011، ص 172.

لشهادات جامعية تزايد ملحوظا في الثلاث السنوات الأولى من تطبيقه، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول رقم 02: يبين تطور المترشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل

السنوات	1998-1997	1999-1998	2000-1999
عدد المسجلين	45228	25606	32323
عدد خريجي الجامعات	37323	39521	42214
التكوين المهني (تقني سامي)	7572	19620	8101

المصدر: مدني، بن شهرة. الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. ط1. الأرن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009، ص287.

ويتوزع المسجلين حسب الشهادات بين الإناث والذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 64.5%، مقابل 35.5% من الذكور مثلما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول رقم 03: يبين عدد المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل

حسب مستوى الشهادة والجنس

مستوى الشهادة	شهادة الليسانس	شهادات جامعية أخرى	شهادة تقني سامي
إناث	84.7%	21.30%	29.5%
ذكور	32.41%	29.21%	38.38%

المصدر: . من اعداد الباحثة اعتمادا على المرجع أعلاه

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن هناك إقبال كبير من طرف الإناث مقابل الذكور على التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل، باختلاف الشهادات خاصة حاملي شهادة الليسانس، وهو ما يدل على زيادة اهتمام العنصر النسوي بالتعليم والتكوين والمساهمة في سوق العمل. وبالتالي يهدف هذا البرنامج إلى معالجة مشكل البطالة بالنسبة للشباب الحائز على شهادات، والاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافقت اختصاصهم حتى تزيد من إمكانية إدماجهم في مناصب شغل دائمة، إلا أن تقييم هذا البرنامج أثبت أن إدماج المنتسبين له في مناصب دائمة كان ضئيلا جدا، بحيث تم تثبيت 3520 شاب من مجموع 31085 إلى غاية سنة 2000.¹

1. مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص.288.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ) Agence Nationale de Soutien à (l'Emploi des Jeunes

لتجاوز كل النقائص التي اعترضت الشباب في استثماراتهم، قامت الدولة بوضع العديد من البرامج التشغيلية للشباب طالبى العمل بصيغ مختلفة و تحت وصاية العديد من الوكالات من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وتسعى الوكالة إلى دعم ومرافقة الشباب أصحاب المشاريع في تطبيق مشاريعهم الاستثمارية، وتشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم.¹ و بصدر المرسوم التنفيذي رقم 03-288 أصبحت الوكالة تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى إحداث الأنشطة وتوسيعها.²

وتهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشجيع و تدعيم هذا الأخير في انجاز مشاريع استثمارية و خلق النشاطات المتنوعة التي تستجيب لاحتياجات المحيط، وخلق مؤسسات مصغرة مناولة حول المناطق الاستثمارية الكبرى بالولاية، إضافة إلى التشجيع على خلق نوعية ومبتكرة وذات قيمة مضافة للمحيط بما فيها المشاريع التكنولوجية والمشاريع الناشئة عن طريق مرافقة خاصة. و من أجل استفادة الشباب من انجاز مشاريعهم وضعت الوكالة مجموعة من الشروط، من بينها أن يتراوح سن المستفيد من هذه المشاريع ما بين 19-35 سنة، ويمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما يحدث الاستثمار 03 مناصب عمل دائمة.³ وهي تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل.

كما جاءت هذه الوكالة نتيجة لبعض الاختلالات وكحل لتفادي كل النقائص التي حالت طالبي العمل من الشباب في تحقيق مشاريعهم خاصة من الجانب المادي، أين كان للبنوك دور مهم

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص ص 12-13.

2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 03-288، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر 2003، المادة 2، ص 06.

3 . <https://www.univ-setif.dz/OCS/documents/Ansej.pdf>, p3-4. Le 23/01/2019 à 23h30.

في تقديم الدعم و تمويلهم بقروض مالية من أجل تشجيع الاستثمار و التوسع فيه بجانب ما تقدمه الوكالة من تمويل.

وعليه تسعى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى تدعيم القطاع الخاص والتشجيع على المبادرات الفردية وما تحمله من إبداعات لترقية الاستثمار وتوفير مناصب شغل دائمة للشباب العاطل عن العمل، من خلال تمويل كل نشاطات الإنتاج مع مراعاة عامل المردودية في المشروع، حيث كانت تقدم الوكالة تغطية مالية لا تتجاوز 4 مليون دينار جزائري، ليتم رفعه بعد ذلك إلى 10 مليون دينار جزائري. ويأخذ التمويل شكلين، التمويل الثنائي ويتضمن المساهمة الشخصية المقدمة من طرف المقاول، وتحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع؛ وقرض بدون فائدة تقدمه الوكالة، أما التمويل الثلاثي ويكون من خلال مساهمة شخصية مقدمة من طرف المقاول تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع؛ وقرض بدون فائدة مقدم من الوكالة؛ وقرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة.¹

ونظرا إلى التوافد الكبير للشباب طالب العمل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أجل إنشاء مشاريعهم، شهد سوق العمل تطورا ملحوظا في تعداد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة الممتدة بين 2003-2007، فبعدما كان عددها 146670 مؤسسة أصبحت 243308 سنة 2007.²

من خلال ما سبق فإن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كان لها الأثر الواضح في تقليص نسبة البطالة وتوفير مناصب عمل لأنها كانت الوجهة للعديد من الشباب الذين يطمحون في إنشاء مشاريع في أرض الواقع نظرا لما تقدمه من تسهيلات وامتيازات مادية ساهمت في تشجيع المبادرات الخاصة.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: Caisse Nationale D'Assurance Chômage

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ويخص هذا الصندوق كل

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 03 ص11.

2 .Bilan 2003-2004-2005-2006-2007/www.ANSEJ.ORG.DZle 25/06/2018 a18h25.

البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إرادية، لأسباب اقتصادية سواء في إطار النقل من عدد العمال أو حل المؤسسات.¹

ووفق المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003 أضيف للصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهمة جديدة تمثلت في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين من العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة.²

وتتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين، والتي تتضمن:

- دعم تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى السوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي، أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين. 3 ساهم الصندوق في استحداث 20757 منصب شغل في الفترة الممتدة ما بين 2005-2007، وزادت على ذلك في السداسي الأول من سنة 2008 بـ 2398 منصب شغل جديد.⁴

بعدما كانت مهام الصندوق الوطني للبطالة تقتصر على حماية المهنيين بالتسريح من مناصب عملهم بطريقة غير إرادية، توسعت مهامه في مشاركة هؤلاء باستحداث نشاطات استثمارية في شكل مؤسسات مصغرة وتمويلها بمنح قروض للأفراد قصد توفير مناصب شغل والتصدي للبطالة. إن هذا الصندوق يعتبر تحديا في حد ذاته لدولة نامية كانت تعيش ظروف صعبة في بداية إنشائه،

1. حمزة، عايب وعبد الحميد قومي. "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر". ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 (نوفمبر 2011)، ص 2.

2. مصطفى، بلقاسم ومصطفى طويطي. "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر". ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر. 15-16 (نوفمبر 2011)، ص 15.

3. درحمن، هلال وترير علي. "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة". ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر. 15-16 (نوفمبر 2011)، ص 12.

4. زكرياء، مسعودي وآخرون. 'دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر'. ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 18-19 (أفريل 2012)، ص 12.

واستمر في استحداث مناصب شغل وتدعيم الراغبين في إقامة مشاريع استثمارية، مع إمكانية تمكين المستفيدين من التكوين وإعادة التأهيل من أجل تحسين مستوى التشغيل.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) Agence Nationale de Gestion du (Micro Crdit)

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا انه لم يعرف بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة انجازها. وبعد الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وما أسفر عنه من نتائج وتوصيات تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.¹

يعتبر هذا النوع من البرامج أحد الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكلة البطالة، فهو موجه للفتة البطالة، وللذين يمارسون عملا مؤقتا غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات.²

بشرط أن يكون سن المستفيد من 18 سنة فما فوق، ويمتلك تأهيلا أو معارف في نشاط معين. كما يخص هذا البرنامج النساء الماكثات بالبيت لمساعدتهن على تطوير نشاط يعود عليهن وعلى عائلتهن بالمنفعة، بالإضافة إلى الحرفين. فهي وكالة موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تقوم بدعم المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع، يسيرها مجلس توجيه ويديرها مدير عام، و تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني. ويهدف هذا البرنامج إلى تطبيق سياسة الدولة في محاربة البطالة والفقر، وتدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص وتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة في الواقع.

وتعتمد في صيغة تمويلها على سلفة بدون فوائد قدرها 29% من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط والتي لا تتجاوز 1.000.000 دج. منح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع

1. <https://www.angem.dz/ar/article/presentation/>, 26/02/2017 à 11 :24.

2. رواب، عمار غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص68.

والتي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج. وقد تصل هذه الكلفة الى مائتا وخمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج.¹

الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل هيئة تعمل على تسيير سوق الشغل، فهي مؤسسة عمومية تم تأسيسها بقرار تنفيذي رقم 90-259 بتاريخ 08 سبتمبر 1990 خلفا للمكتب الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وتتحدد مهامها الأساسية في:²

- تنظيم وضعية سوق الشغل وتأمينه لطالبيه و العمل على تطويره.
 - جمع عروض وطلبات العمل ومحاولة التوفيق بينها.
 - تسيير الملف الوطني لليد العاملة.
 - تسيير التوظيفات المالية بالخارج في إطار العلاقات الثنائية بين الحكومات.
 - تسجيل الحاصلين على شهادات عليا في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل.
 - تسجيل العمال المقصيين وتسليمهم شهادات "بدون شغل" شهرية تعطيهم الحق في تعويض البطالة.
 - تسجيل طالبي الشغل الذين لهم أحقية الحصول على القرض المصغر.
- وتهتم الوكالة بطالبي الشغل الشباب الباحث عن معلومات حول الشغل، التكوين، الاجراءات الخاصة بترقية الشغل؛ والعمال المسرحين لدواعي اقتصادية يستفيدون من تأمين البطالة، وكل المؤسسات في جميع القطاعات الاقتصادية على مستوى التراب الوطني.
- تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كما تعمل على تنظيم السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة من خلال ما يلي:
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
 - القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

1. <http://www.angem.dz/ar>, le 03/03/2017 à 20h03.

2. داود، فتحة. "اشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل". أطروحة دكتوراه تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الجبالي البابس، الجزائر، 2015 ص304.

- القيام بكل دراسة وتحقيق لها صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- التنظيم بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.¹

برنامج المساعدة على الإدماج المهني:

بغرض محاربة بطالة الشباب و خريجي مؤسسات التعليم العالي خاصة، قامت الدولة بارساء العديد من البرامج الخاصة بعقود ما قبل التشغيل من بينها عقود الإدماج المهني كآلية لتنمية سوق العمل و ترقية تشغيل الشباب و إدماجهم. كما يعد هذا البرنامج الوجهة الأولى لحاملي الشهادات الجامعية لمختلف التخصصات من أجل تجسيد مكتسباتهم المعرفية، و اكتساب خبرات مهنية.

وظهر برنامج المساعدة على الإدماج المهني سنة 2008، وحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، يهدف الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين؛ وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف. و يخص مختلف الشباب طالب العمل ، حيث يوجه هذا البرنامج إلى ثلاث فئات من طالبي العمل وهم:

- **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريبا مهنيا.
- **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.²

ويكون هذا الإدماج على أساس عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر:

1. السياسة الوطنية للتشغيل: على الرابط www.mtess.gov.dz/ar يوم 2017/03/01 على الساعة 34: 20

2. المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، مرجع سبق ذكره، ص 20.

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID).
- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).

- عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CFI).

ويتضمن العقد كل من المستفيدين والهيئات المستخدمة سواء كانت المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، أو المؤسسات والإدارات العمومية، أو الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، أو الحرفيين المعلمين، والمصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل الممثلة في المديرية الولائية للتشغيل.

وتختلف مدة عقود الإدماج حسب الهيئة المستخدمة، ففي المؤسسات والإدارات العمومية تكون مدة الإدماج 3 سنوات قابلة للتجديد، وفي القطاع الاقتصادي سنة واحدة قابلة للتجديد، بينما بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين ومؤسسات الإنتاج فتكون مدة الإدماج سنة واحدة غير قابلة للتجديد. في حين تكمن مدة الإدماج في الورشات ذات المنفعة العمومية مدة 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم.

ويتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج أجرة شهرية محددة كما يأتي:

- 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
- 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.
- 8.000 دج بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني.
- 12.000 دج للشباب المستفيدين من عقود تكوين-إدماج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات.

يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب. و تدفع الأجرة الشهرية كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج. و منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.

كما يتعين على الشباب المدمجين في إطار الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية. وللاستفادة من عقود الادمج لابد من توفر مجموعة من الشروط التي تؤهله لذلك تتمثل فيما يلي:

- أن يكونوا ذوي جنسية جزائرية؛
- بالغين من 18 إلى 35 سنة؛
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية؛
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية؛
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الادمج المهني وكذا الشباب الذين يتابعون تكويننا لدى الحرفيين المعلمين من أداء التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كما يمكن لهم أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.¹

ويتطلب تعيين المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله، ويتم تأطيره في الوسط المهني، وفي حالة عدم توظيفه في منصب دائم فإنه يستفيد من شهادة الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية. ويتم تسيير الجهاز ومتابعة المستفيدين وتقييمهم من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية.²

و تأسيسا على أرقام ومعدلات التشغيل، قدم جهاز الإدماج المهني 277.918 منصب عمل في إطار الإدماج المهني لمختلف فئاته في سبتمبر 2009، وفي سنة 2010 بلغت عدد المناصب الموجهة للوكالة الوطنية للتشغيل 181.839 منصب³، منها 99.691 منصب مخصص لحاملي الشهادات العليا كما أشرنا سابقا، وهو ما يدل على تراجع في عدد المناصب الموجهة لخريجي مؤسسات التعليم العالي.

1. المرجع السابق، ص 21-22.

2. نفس المرجع، ص 23.

3. رحيم حسين، مرجع سبق ذكره، ص 141.

إن هذا البرنامج هو محور دراستنا هذه، فهو لا يختلف برنامج المساعدة على الإدماج الاجتماعي كثيرا عن برنامج عقود ما قبل التشغيل، لأن كلا الجهازان يركزان على ربط التشغيل بالتعليم والتكوين، ويحاولان إدماج حاملوا الشهادات والمؤهلات العلمية الذين يجدون صعوبة للاندماج في الحياة المهنية في سوق العمل، لاكتساب الخبرة المهنية الكافية التي تمكنهم من الحصول على عمل دائم بعد انقضاء المدة القانونية للعمل في إطار هذه البرامج. إلا أن الاختلاف بين البرنامجين يكمن في أن عقود الإدماج المهني جاءت لتصحيح النقائص التي شهدها برنامج عقود ما قبل التشغيل، من خلال وضع بعض الامتيازات و التحسينات في الأجرة الشهرية التي يتقاضاها المستفيد وفي مدة التجديد، بالإضافة إلى اعتماد الجانب التكويني لتجديد المعارف و تطويرها.

إلا أن هناك الكثير من الدراسات تشير إلى أن سياسة العمل المؤقت الموجه لحاملي الشهادات لها العديد من الانعكاسات السلبية بسبب الابتعاد عن مضامين العمل اللائق خاصة العاملين في إطار عقود الإدماج المهني نتيجة ما خلفته من تدمير للكفاءات، و المساس بالكرامة الإنسانية لهم إلى درجة أصبحت تسمى بعقود الاستعباد، مما أدى بتصنيف هذا النوع من العمل ضمن العمل القسري.¹ و يرجع ذلك إلى ما يلي:

- عدم وجود معايير واضحة لتشغيل الجامعيين مثل التخصص وسنة التخرج مما ترك ثغرة ليست بالهينة أثرت على التوزيع العادل لهذه الفئة؛
- تعرض هذه الفئة إلى الضغوطات والتهديد بالطرد وعدم الاستفادة من الإدماج بصفة دائمة؛
- عدم اكتساب الخبرة والمهارة، الأمر الذي انعكس سلبا على المردودية والنوعية بطبيعة الحال؛
- ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين والتي لا تتلاءم في كثير من الأحيان مع أصحاب الشهادات الجامعية؛
- تداخل الصلاحيات بين أكثر من هيئة رسمية لتسجيل طالبي العمل لهذه الفئة، مما أدى إلى خلق نوع من الفوضى في استفادتهم من فرص العمل؛
- ضعف نسب التثبيت في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة مع عدد المسجلين والراغبين في العمل؛

1 . نفس المرجع، ص 143.

- التمرکز الكبير للمستفيدين من مناصب شغل في إطار هذا البرنامج في الإدارة على حساب القطاعات الأخرى.¹

سابعاً: تقييم لبرامج وسياسة التشغيل في الجزائر وانعكاساتها على حاملي الشهادات الجامعية

من خلال المعلومات السالفة الذكر حول مراحل تطور التشغيل والبرامج المعتمدة من طرف الحكومة الجزائرية والدراسات التي اهتمت بذات الموضوع، نجد أن سياسة التشغيل شهدت تطوراً ملحوظاً بين المرحلة والأخرى ويرجع ذلك إلى التطورات التي شهدتها العالم في مجال العمل وما يرتبط به من تغييرات في مختلف المجالات التي ألزمت كل الدول بما فيها الجزائر من مسايرتها وإعادة النظر فيها في كل مرة نتيجة تغير الفئات النشطة وزيادة الطلب على العمل سواء من حيث تطوير الأجهزة والآليات والتخطيط لاستحداث مناصب عمل، أو من حيث الاهتمام بالجانب الاجتماعي لجميع فئات المجتمع وخاصة الشباب منهم.

حيث ساهمت سياسة التشغيل بما تتضمنه من أجهزة وبرامج في تحقيق انخفاض معدلات البطالة من 30% سنة 1999 إلى 10% تقريبا سنة 2014، وتحسين المستوى المعيشي، وزيادة دخول المرأة إلى عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه في المراحل الأولى، بالإضافة إلى تحسن مستوى التعليم وقلّة التسرب المدرسي نتيجة زيادة فرص التشغيل وتحسين مستوى معيشتهم.² ومن جهة أخرى كان لانخفاض معدلات الخصوبة الأثر الواضح على تحسن صحة المرأة وتعليمها، حيث تراجع معدل النمو السكاني من 3.1% سنة 1985 إلى 1.9% سنة 1995، و1.5% في سنة 2008. وقد أدى هذا النمو البطيء في عدد السكان إلى تقليص الضغط على سوق الشغل.³

كما أن أجهزة التشغيل لم تقتصر على المؤسسات بذاتها و إنما خصت مختلف المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة. حيث كانت مساهمة أجهزة دعم وترقية التشغيل الذاتي لدى الشباب

1. غويني العربي. "دراسة وتقييم البرامج لتدارك النقص وإشراك البلديات ضروري لمواجهة بطالة الشباب". مقال متاح على الرابط التالي:

<http://www.djazairiss.com/echchaab/33539> ، تاريخ التصفح 2018/11/20.

2. بوزار، صفية، مرجع سبق ذكره، ص 564.

3. مولاي لخضر، عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 195.

في عملية خلق وتوفير فرص عمل لفئة الشباب كان لها الأثر الواضح، حيث بلغت الحصيلة الإجمالية لعدد مناصب الشغل التي تم توفيرها من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حوالي 1.581.401 منصب شغل مع نهاية السداسي الأول من سنة 2013، فهي تعد مساهمة مقبولة مقارنة مع حجم الأفراد العاملين والتي بلغت 14.97% من إجمالي المشتغلين.¹

ولكن التوجه للعمل بالقطاع العام والاهتمام بالوظائف الحكومية كان أكثر من تلك التي يوفرها القطاع الخاص خاصة لأصحاب الكفاءات العلمية، و الذي كانت له آثار سلبية على النمو الاقتصادي وتطويره، وعلى المدى الطويل أدى ذلك إلى انخفاض عامل إجمالي لنمو الإنتاجية. ويرجع اتجاه طالبي الشغل نحو القطاع العام بالجزائر إلى عدة عوامل من أهمها الحصول على الحماية الاجتماعية بفضل الميزات التي يوفرها من حيث الفارق في الأجور وضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن الوظيفي.²

ولكن إعادة صياغة عالمنا المعاصر كانت له الانعكاسات الواضحة سواء من الناحية الاقتصادية أو الناحية الاجتماعية للعمل وترتيباته فيما يتعلق بسياسات التشغيل والبرامج القائمة على تنفيذها من حيث عدم قدرته على توفير مهنة العمر وظهور أنماط جديدة وصيغ مختلفة خاصة العمل المؤقت أو العمل محدد المدة في ظل زيادة الطلب عليه.

فمضمون برامج التشغيل لا يستند إلى بيانات كافية حول سوق العمل، مما يجعل تطبيق هذه السياسات غير متصلة بالواقع وهو ما جعلها تفتقد للدقة بسبب تركيزها على المدى القصير دون مراعاة تأثيراتها في ظل غياب الأمن الوظيفي، كما لا تتوفر على البيانات الكافية حول الجانب الاجتماعي على سبيل المثال لا الحصر بالنسبة لنوعية فرص العمل ومدى انسجامها مع شروط التوظيف من حيث المؤهلات والقدرات التي من شأنها أن تساعد المنتسبين إليها في الحصول على عمل دائم، أو من حيث المساواة بين الجنسين.

1. مصطفى، طويطي. "استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية: التجربة الجزائرية نموذجا"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 (2015)، ص 23.

2. مولاي لخضر، عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 196.

حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أن سياسات تحسين أداء سوق الشغل في الجزائر غير متكاملة وغير منسقة لأنها تتم بشكل مجزأ وتفترق إلى التكامل في تقديم خدمات العمالة خاصة ما يتعلق بالتوجيه المهني والمواءمة بين المؤهلات ومتطلبات العمل.¹

كما تعتبر جل البرامج هي عبارة عن حلول مؤقتة لأزمة التشغيل لأنها توفر في الكثير من الأحيان مناصب شغل مؤقتة، وفي مهن متدنية الأجر، وينظر إليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنوية للبطالة حيث تشير الإحصائيات أن 32.9 % من مناصب الشغل غير دائمة، كما تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها.²

وقد تبين من هذه البرامج والآليات أن جلها موجه للشباب ومن بينهم حاملي الشهادات الجامعية الذين يعانون من البطالة، إلا أن إدماجهم في مناصب عمل دائمة أو مناصب مؤقتة تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية من الإشكاليات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر، فهناك من يرى أن الأسباب تعود إلى زيادة الطلب على العمل مقابل العروض الضئيلة التي لا تلبى عدد الخريجين نتيجة ضعف المشاريع الاستثمارية التي تخلق مناصب عمل، وهناك من يربط ذلك بأسباب تنظيمية وقيود تعجيزية جعلت من العلاقات الاجتماعية والوساطة الشرط الأساسي في الحصول على عمل.

إن العلاقة بين التعليم العالي وعالم الشغل يمكن التعبير عنها باعتبار العمل مكافأة يتوقع من يسعى إلى التعليم الحصول عليها بما يتضمن من مميزات خاصة إذا تكبد الفرد وأسرته تكلفة التعليم التي ما فتئت تتصاعد، غير أن سوق العمل ومع مرور الوقت صار لا يستوعب الكم من الخريجين من الجامعة.³

ومن جانب آخر هناك بعض الدراسات التي ركزت على نوعية تكوين طالبي الشغل من حملة الشهادات الجامعية من خلال الكشف عن مدى مواكبة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من حيث درجة تكيف الشعب والتخصصات، ومن حيث درجة تأهيل وكفاءة اليد العاملة، وتوصلت

1. كوثر، زيادة، مرجع سبق ذكره، ص 331.

2. مولاي لخضر، عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 199.

3. عبد المجيد، بوقرة. "الجامعة الجزائرية والنظام الجديد LMD بين السبق في تطبيقه وضرورة مواكبة تغيرات سوق العمل". الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010، ص 62.

إلى عدم وجود انسجام بين التكوين العالي وسوق العمل، ويمكن إرجاع هذا القصور إلى عدم تكيف البرامج والآليات التكوينية واهتمام مؤسسات التعليم العالي بالجانب النظري وسياسة التلقين على حساب الجانب التطبيقي الذي يقتصر على فترة زمنية صغيرة تتعلق بمذكرات التخرج في الكثير من الأحيان، أو وجود تناقض بين التخصص المدروس من طرف طالب الشغل والمنصب المشغول .

إن تدني ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يحوز عليها الخرجين لا تلبي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي وخاصة لدى القطاع الخاص، ويعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها والتي من شأن توفرها أن يساعد مؤسسات التعليم العالي على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم من الجامعة، إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات والمؤسسات التعليمية الدولية وحتى العربية من أجل تبادل الخبرات والمعارف والتجارب المختلفة والتي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعلم والتدريب.¹

ومع تغير دور الجامعة الحديثة وتوسع تطلعاتها وأبعادها التي أصبحت تراعي شؤون المجتمع بفضل العلاقات القائمة مع مختلف القطاعات، تطلب ذلك من مؤسسات التعليم العالي بإعادة النظر في شكل التكوين وانتهاج نظام ل.م.د منذ سنة 2004 بهدف تقديم تكوين نوعي يتوافق مع متطلبات سوق العمل ومؤسسات المجتمع ويساير التطورات العالمية، إلا أن النتائج الواقعية لهذا الإصلاح لم تستطع مواكبة هذه التطورات الحاصلة والحد من الهوة بين التعليم العالي وسوق الشغل نظرا لعدم الالتزام بتحقيق الأهداف الحقيقية لعدم وجود البيئة المناسبة لذلك.

وهوما أدى إلى صعوبة خلق فرص عمل للخريجين بسبب ما يمكن تسميته بالتوظيف المتدني والتوظيف الأعلى، يحدث الأول عندما يوظف الخريج الجامعي في منصب عمل يتطلب مؤهلا أقل بكثير من المؤهل الذي يحمله، ويحدث الثاني عندما يوظف الخريج الجامعي في منصب عمل يتطلب مؤهلا أعلى بكثير مما يحمله. وكلاهما يؤثر سلبا في الفرد وفي العمل الذي يقوم به.²

1 . مدني، بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص08.

2. محمد عجيلة، مصطفى بن نوي. "ثنائية التشغيل والجامعة وفق متطلبات التنمية المحلية-رؤي استشرافية، الملتقى الوطني الأول"، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010، ص

وفي نفس السياق كشف مدير التشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أن طلبات العمل المتراكمة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل كلها ملفات الشباب المتحصلين على شهادات في التخصصات غير المطلوبة في سوق التشغيل بالجزائر، كالسوسولوجيا والحقوق، وهوما يتسبب في بقاء ملفات هؤلاء على مستوى الوكالة تنتظر لسنوات دون أن يعثر لهم على مناصب شاغرة أو عروض عمل، مما يجعل هؤلاء الشباب يفقدون الأمل في الحصول على وظيفة رغم كونهم خريجي جامعات.¹

في حين هناك بعض الدراسات التي توصلت إلى أن العراقل التي تحول حاملي الشهادات الجامعية عن إدماجهم في مناصب عمل ترجع إلى السياسة المطبقة من طرف المؤسسة الجامعية، وإلى عوامل مرتبطة بالخصائص الشخصية لطالبي الشغل من خريجي التعليم العالي، وإلى التحولات الاقتصادية في منظومة الشغل المحلية وسياسات التشغيل بالمؤسسات المستخدمة بالإضافة إلى العوامل المرتبطة بالهيكل التنظيمية الحالية لمرافق التشغيل.²

إن سوق الشغل في الجزائر على غرار الدول النامية يشهد تذبذبا وعدم استقرار بسبب التغير المستمر في السياسات المنتهجة وما تتضمنه من آليات وبرامج عجزت عن تحقيق الأهداف المسطرة نظرا لفشلها في معالجة الاختلالات الحقيقية، وصعوبة مواجهة التحديات الداخلية والخارجية ، فعدم رجوع صانعي السياسات إلى جمع البيانات اللازمة حول مدى فعاليتها من عدمها من خلال تطبيقها في الواقع خلف العديد من المظاهر السلبية التي انعكست على المجتمع ككل وعلى حاملي الشهادات بصفة خاصة نتيجة ندرة مناصب العمل واندفاعهم نحو العمل المؤقت والمحدد المدة كاختيار أول، علما أن هذه البرامج لا تساهم بشكل كبير في توفير فرص تشغيل دائمة للمستفيدين منها مما جعلهم عرضة لاستغلال المؤسسات المستخدمة من جوانب متعددة أثرت على تمثلاتهم لمشروعهم المهني وتعريفهم لأنفسهم كما كان متوقع منهم.

1 . بلعسل، محمد. 'ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر أين يكمن الخلل؟'. الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010، ص 125.
2. محمد، سبيلي. "معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميله". مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 21(ديسمبر 2015)، ص 221.

خلاصة الفصل:

تأسيسا على ما سبق فإن العمل كمفهوم يرتبط بالوجود البشري وإشباع الحاجات الضرورية، فهو يتوقف على وقائع تاريخية وتطورات فكرية عبر مختلف المجتمعات الإنسانية أين كان للعديد من العلماء والباحثين دور مهم في ترك العديد من البصمات التفسيرية والتحليلية التي تعتبر العمل كظاهرة إنسانية، عرفت العديد من التحولات في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتغيرة. وبالعودة إلى الأحداث التاريخية وما تبعها من أفكار حول مفهوم العمل، نجد أن مفهومه في المجتمع البدائي تميز بالبساطة والتعاون، أما في الحضارتين اليونانية والرومانية أخذ مضمون آخر، يتحدد على أساس طبقي يفرق بين العمل اليدوي والعمل الفكري، حيث يحمل الأول معنى الاحتقار والدونية نتيجة ارتباطه بالجوانب المادية وما يتطلبه من جهد عضلي في العمليات الإنتاجية، في حين يعتبر العمل الفكري عملا مهما ذو مكانة اجتماعية، وينحصر عند الملاك والأشراف، ترتبط مهامه بالجوانب الثقافية والأدبية والعلمية.

أما في العصور الوسطى وفي أوروبا تحديدا، بقي العمل يحمل الصفة الاستغلالية، إلا أن في هذا العصر كان للحرف والمهن دور كبير في تغيير مفهومه من الإنتاج الضيق حسب الطلب إلى الإنتاج الواسع من أجل السوق، في حين، انتشر الإسلام جعل من العمل يتميز بالطابع التعبدية، يلتزم به المسلم في أقواله وأفعاله، لأن القرآن الكريم تضمن القواعد الأساسية له من خلال الأحكام التي يتضمنها، كما تعتبر السنة النبوية الشريفة مصدر تأكدها. وكان للفكر العربي، ولابن خلدون خاصة دور واضح في الاهتمام بالعمل كظاهرة اقتصادية واجتماعية تتحدد قيمتها بمنفعتها.

ومع ذلك، تبقى العصور الحديثة محطة حاسمة في تغير مفهوم العمل من حيث الشكل والمضمون، أين تعددت تفسيراته بتعدد الاتجاهات الفكرية والمقاربات النظرية، وخاصة السوسولوجية منها التي جعلت منه ظاهرة اجتماعية بالدرجة الأولى؛ تتعلق بجوانب إنسانية مختلفة.

كل ذلك ساهم في ظهور سياسات تشغيلية و برامج تنظيمية مختلفة بالجزائر للتكفل بطالبي العمل في مختلف القطاعات، سواء في القطاع الخاص أو العام، إلا أن في كل مرة كانت هناك سياسات وبرامج جديدة فرضها الواقع المهني لتفادي النقائص التي تحدث في كل مرحلة، ولكن جلّ

السياسات تقوم على فكري التشغيل الذاتي من خلال تشجيع طالبي العمل على خلق فرص عمل خاصة بهم بإنشاء مؤسسات، و تلعب الدولة دور المدعم و المرافق لهم في إنجازها، و الفكرة الثانية لسياسات التشغيل تتمثل في سياسة العمل المأجور ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والتي تتضمن عقود الإدماج المهني الموجهة لمختلف الفئات من بينها حاملي الشهادات العليا. فكيف هي الوضعية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية في ظل هذا البرنامج؟

الفصل الثالث:

الهوية، الذات و الاتجاهات المفسرة لهما

تمهيد

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الهوية

ثانياً: تعريف الهوية وعلاقتها بالذات

ثالثاً: أشكال الهوية

رابعاً: مكونات الهوية و مستوياتها

خامساً: أهداف و استراتيجيات الهوية

سادساً: الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد مصطلح الهوية غامضا للوهلة الأولى؛ وأكثر غموض عند الخوض في البحث عنه، ويرجع ذلك إلى تعدد استعماله وتشعبه بين مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية، كما أن التطور الذي شهده المصطلح من حيث الشكل والمضمون يزيد من صعوبة استيعابه كنتيجة حتمية للتحويلات العالمية التي جعلت في الكثير من الأحيان ينظر للهوية التقليدية على أنها دون أهمية نظرا لما أفرزته هذه التحويلات من تعدد للهويات التي تتضمن الكثير من الخيارات في اختيار أو تحديد أسلوب الحياة. كما نجد أن الخوض في مفهوم الهوية يتطلب التعرف على الذات، لأن هذا المفهوم تعرض هو الآخر للكثير من التفسيرات الفلسفية والميتافيزيقية التي جعلته يتحدد بمعاني مختلفة تتراوح بين المذهب العقلي والمعرفة الحسية وصولا إلى التفسيرات العلمية للبحث من خلاله عن حقيقة الفرد وتمركزه داخل المجتمع.

لتصبح الهوية كموضوع محل اهتمام كبير لدى العديد من العلوم كالعلوم السياسية والقانونية وعلم النفس وعلم الاجتماع، ولا تقتصر على مجال بعينه نظرا لما يتميز به المصطلح من مرونة وديناميكية نتيجة تنوع التيارات الفكرية التي أدت بدورها إلى أشكال وتصنيفات مختلفة للهوية التي جعلتها تأخذ وضعيات متعددة تتراوح بين التشابه والتباين في الكثير من الأحيان، وفق مستويات واستراتيجيات تسمح بالوصول إلى أهداف معينة وفق مسارات دائمة التجدد.

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الهوية

لقد لاقى مصطلح الهوية اهتماماً كبيراً من طرف العلماء والباحثين في العديد من الحقول المعرفية لأنها كانت ومازالت إشكالية يصعب تحديدها بسبب ما يتعلق بمفهومها المتعدد والمتشعب مما زادها أهمية في عصرنا الحالي كموضوع يفرض نفسه للبحث والدراسة في حقل الدراسات الاجتماعية، وهو ما أشار إليه إريكسون بإبراز أهمية موضوع الهوية حتى أصبح في عصرنا مسألة إستراتيجية تستحق البحث فيها والكشف عن أصولها.

و تعود نشأة مفهوم الهوية في الأصل إلى الفلسفة، ويصف منذ أرسطو ظاهرة النفس، بقاء الشيء نفسه أو الموضوع ذاته أو المفهوم نفسه على حاله.¹

وعليه فإن الحديث عن تاريخ تطور مصطلح الهوية ودلالاته يقودنا في بداية الأمر إلى تحديد معناه في الفكر المنطقي والميتافيزيقي الذي يعتبرها بأنها " وحدة الكائن المطلق مع ذاته" وهو ما يعني استحالة الفصل بين الوجود والماهية، أو بمعنى آخر المساواة والمماثلة للهو عينه، حيث يرى "بارمينيدس" أن الفكر والكائن شيء واحد وهو ما يقابل أن (أ) هي (أ) مما يعني أن الموجودات مماثلة لذاتها على أساس كثرتها المادية.

بينما يختلف أفلاطون مع الفلسفة البارمينيدية باستبعاد عقلانية الصيرورة واللوجود، إلا أنه لا يعترف بالغيرية إلا في جانبها السلبي.²

فالمعنى المنطقي والميتافيزيقي للهوية بهذا المعنى هو تصور ساكن وينحصر مفهومها في المماثلة والمساواة للفرد ذاته ولا يمكن أن توجد في واقع دائم التحول، فلا يوجد شيء غير الوجود في هذا العالم، والوجود لا بداية له ولا نهاية لأنه في حاضر مستمر باعتباره أصل الكون، أو بمعنى آخر المساواة بين الوجود والماهية، أو المماثلة للهو عينه. وبالتالي فإن مفهوم الهوية يقتصر على ما هو مماثل وثابت ولا يمكن تحقيق الغيرية ولا الاختلاف، فحسب رأي بارمينيدس يستحيل وجود اللوجود لأنه يعتقد أن هذا الأخير مجرد ظنون وأوهام لا يمكن أن يدركها العقل.

1. petercozen. "البحث عن الهوية: الهوية وتشتتها في حياة إريك إيريكسون وأعماله". ط1، ترجمة سامر جميل رضوان، الامارات

العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، 2010، ص93.

2. فتحي، التريكي. الهوية ورهاناتها. ترجمة نور الدين السافي وزهير المدني، تونس: الدار المتوسطة للنشر، ط1، 2010، ص ص

لكن تحديد مصطلح الهوية لم يتوقف عند مفهوم مطابقة الشيء لنفسه واستنيتيكيته وإنما يبين لنا **فتحي التريكي** من خلال تطرقه إلى البعد الأنطولوجي- التاريخي للهوية أن المفهوم الأنطولوجي للهوية ما هو إلا انسجام مطلق لا أثر للتنوع فيه، وما هي إلا وحدة تأتلف فيها الكثرة. بينما تكون الهوية تاريخية مزدوجة المعنى تاريخانية وتأريخية، الهوية هي وعي الوجود في كماله ومركزيته في العالم.

فتعريف الهوية بالنسبة لثنائية الأنطولوجي-تاريخي هي التشابه والتجانس في العلاقات ولا يمكن تصورها إلا من منظور تاريخاوي يتوقف على ثلاث أفكار مركزية لـ "ريكور"، تتمثل الفكرة الأولى في امتداد الوجود بين الحياة والموت وتليها الثبات للذات لتنتهي بالتحول.¹

بمعنى أن الهوية هي الاستمرارية في الزمن لأنها ترتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، فثبات الذات يتعلق بالماضي بينما التحول يدل على المستقبل، كما أن الوجود يرتبط بالحياة واختفائه رهين بالموت، وبالتالي فإن ثبات ودينامية الهوية يتوقف على المعنى ونقيضه، فالحياة رغم استمراريتها وتجدها إلا أن توقفها يتحدد بموتها، كما أن فكرة الذات الثابتة يليها التحول وتصبح الهوية هنا تحمل معنى السكون والحركة لارتباطها بالماضي والحاضر والمستقبل وفي نفس الوقت المحافظة على الوجود، وهذا التناقض إنما هو القانون الذي يحافظ على التوازن.

فالحديث عن الهوية في الفكر الفلسفي إنما يمثل الوصول إلى إمكانية التوفيق بين الثبات والتحول. حيث يرى **بارمنديس** أن الثبات هو أساس المفهوم ولا وجود للتغير لأن الفرد هو نفسه حاضرا أو مستقبلا، بينما يعطينا **هيراقلطس** مفهوم الهوية الديناميكي الذي يرى أن الشخص يتغير من مرحلة إلى أخرى وهو في تغير دائم لأنه لا يمكن للمرء أن يسبح في النهر نفسه مرتين، لأن هناك مياهها جديدة تناسب فيه من حولك باستمرار.²

ووفق هذا المنظور يرى **كلود دوبار** أن الهوية هي ما يبقى دون تغيير ومماثلة الآخر والمماثلة عبر الآخر بناء على كل من الموقف الجوهرية والإسماني³. فالموقف الجوهرية لا يختلف عن موقف **بارمينيدس**، فهو الإيمان بحقائق جوهرية، بماهيات ساكنة وأصيلة في آن، هو ما يبقى

1. المرجع السابق، ص ص 41-42.

2. محمود، محمد جاد، النظرية الاجتماعية: الاتجاهات والتيارات الكلاسيكية. ط1، بيروت: الانتشار العربي، 2012، ص 249.

3. كلود، دوبار، مرجع سبق ذكره، ص 37.

دون تغيير رغم التغيرات، وتشابهه مع نفسه خارج الزمن وما يبقى على حاله ولا تخطئه العين. بينما الموقف الإسماني هو ما يؤكد نظرة **هيراقليطس** وهو الرأي المخالف للرأي الأول، بمعنى لا يوجد جوهر أبدي بل كل شيء يخضع للتغيير.

كما يتطلب فهم تطور الهوية معرفة ما يتعلق بالروح والذات، حيث اعتبر **ديكارت** أنه من السهل معرفة الروح أكثر من الجسد على اعتبار أن الأنا مرتبة روحية خاصة وهي شيء يفكر وذلك من خلال مقولته "أنا أفكر" إذن "أنا موجود". وبالتالي فإن **ديكارت** يؤكد على أسبقية الفكر عن الوجود وإثبات الذات يتطلب وجود الفكر، لأن الفكر أو العقل المفكر هو أساس الوجود، وهذا الأخير هو الذي يحدد هويته. ليأتي بعد قرون من الزمن **جون لوك** موضحاً أن الأفكار هي نتيجة اكتساب الفرد الراشد لمعارف من العالم الخارجي أو من التجربة الحياتية.¹

وكان **جون لوك** أول فيلسوف طرح سؤال الهوية الشخصي في القرن 17، وتلعب الذاكرة بالنسبة له دوراً رئيسياً في المحافظة على الهوية، لأن الشخص مشكل من وعيه بذاته، حيث صاغ هذا الفيلسوف هذه القضية مع ملاحظة أنه يمكن لمصطلحي الكائن الإنساني والشخص بالضبط ألا يحوّلا إلى الشيء نفسه، لأنه يفصل بين مفهوم الشخص والمفهوم الروحي للروح غير المادية.²

فالهوية عند **جون لوك** تتوقف على أن الشخص يستطيع أن يعتبر ذاته عينها ذاتاً، والشيء المفكر هو نفسه في أزمنة وأمكنة مختلفة، وهو أمر لا يتحقق إلا بفضل الوعي الذي لا ينفصل عن الفكر.³ وعليه تتحدد هوية الشخص عند جون لوك على أساس الفكر ومدى قدرته على إدراك الأفعال التي تصدر عنه في كل زمان (الماضي والحاضر) ومكان (مهما تغيرت الظروف).

فبينما ارتكز **ديكارت** في تعريفه للهوية انطلاقاً من الأنا التي تعتبر ذاتاً مميزة، لأنها تعتمد على العقل المفكر وقدرته على إثبات الوجود ولا يجوز إنكاره، ومادام الإنسان يفكر فهو موجود، وإذا توقف عن التفكير توقف الوجود بدوره لأنه هو جوهر الشخص وهو ما يميزه عن الآخرين، فإن **جون لوك** تختلف نظريته عن وجهة نظر **ديكارت** وذلك بتعريفه للهوية انطلاقاً من الاهتمام بالذات ووعيه

1. إيفروكون. "البحث عن الذات -دراسة في الشخصية ووعي الذات" ترجمة غسان درارت نصر، دمشق: دار معد للنشر والتوزيع، 1992، ص ص 14-15.

2. ستيفان، شوفييه. "المسألة الفلسفية للهوية الشخصية". كاترين هالبيرن، ص ص 33-36.

3. فتيحي، التريكي. "الهوية ورهاناتها". مرجع سبق ذكره، ص 41.

بها، لأن الوعي حسبه يسمح لنا بإدراك ذواتنا، والفكر يبقى رقيقاً له رغم اختلاف المكان والزمان وعليه لا يمكن الفصل بينهما نتيجة تحديدهما للوجود الإنساني وماهيته.

وفي ذات السياق يقول **بول ريكور** أن الهوية هي أطراف تتعايش داخلها الذات ويستحيل تجاوزها، و يتوقف تشكل الذات يتوقف على الجانب الداخلي الذي يتضمن كل ما هو أصيل وبنوي، ويخضع تشكلها الخارجي لكل ما هو طارئ وعارض، وهناك عوارض يتم تغييرها بفعل الزمن والجغرافيا.¹

ويعني ذلك أن الهوية هي المحافظة على الذات وثباتها من خلال الاستمرار والتواصل بين الماضي والحاضر من أجل الحفاظ على جوهر الفرد وماهيته رغم ما يطرأ عليه من تحول يفرضه تغير الزمان والمكان.

ولكن لم يتوقف مفهوم الهوية عند هذا الحد وإنما تواصلت الدراسات التي ترفض انفصال الروح عن الجسد من خلال دراسات **فيورباخ**، وتطورت مع **انجلز** و**ماركس** ليصبح تحديد هوية الفرد في سياق العلاقات الاجتماعية المحددة والمتناقضة والمتغيرة بناء على تحديد الذات.

وبالنسبة لمفهوم الهوية في بعدها النفسي والاجتماعي هي مفهوم جديد، تتضمن مفهوم الذات من خلال تكوين صورة عنها بعد التأمل الكثيف نتيجة تطور مسار الفرد، وبالتالي نحن أمام تصور آخر للهوية يختلف على النظرة الوجودية والميتافيزيقية والفلسفية، ويرتكز عليهم في تطويره. ويعتبر **وليم جيمس William James** ممن كان لهم الفضل في ذلك، ولكن **ل إيريك هومبورغر اريكسون Erik Homburger Erikson** دور لا يقل أهمية، نظراً لما أضافه من تحليلات على الهوية في مجال العلوم الإنسانية.

إن ما أشار إليه **اريكسون** في تحليله النفسي للهوية تجاوز نظرية **سيغموند فرويد** وطريقته البيولوجية، وركز على علاقة مراحل نمو الفرد بالمحيط الخارجي، حيث يرى **اريكسون** أن الهوية هي

1. الحاج دواق حوار مع اليامن بن تومي "مآسي الانغلاقات أصولية الهويات العابرة، الدين والهوية بين ضيق الانتماء وسعة الإبداع" سلسلة ملفات بحثية، 13 مايو (2006)، ص 155.

شعور فريد مضاعف يعني أن يشعر الإنسان بأنه متحد مع ذاته بالشكل الذي ينمو ويتطور فيه، كما يعني، مع شعور الجماعة المتصالحة والمنسجمة مع مستقبلها وتاريخها أو أسطورتها.¹

فالهوية من منظور اريكسون تتضمن المحتوى الموضوعي والذاتي لدى الفرد، ويتطلب تحديدها في الجانب الموضوعي السمات الدائمة التي تميز المرء عن غيره لدى الآخرين، بينما تتحدد الهوية الذاتية على أساس الصورة الذاتية التي يشكلها الفرد عن نفسه من خلال تفاعله مع الجماعة وما ينتج عن ذلك من تجارب وخبرات تساعده على معرفة ذاته.

كما أشار اريكسون إلى "هوية الأنا" التي تقوم بتوجيه جزءا كبيرا من سلوكنا وخبراتنا، بقوله:

"على المرء أن يكون حاسما بالفعل وأن يقول أن "الأنا" شعوري كلية، وأنا نكون فقط واعين بالفعل من حيث أننا نستطيع أن نقول "أنا" ونقصد ذلك أيضا".²

ولا يقصد اريكسون بذلك الأنا اللاشعورية لفرويد، وإنما كل ما يواجه الشخصية من مثيرات داخلية وخارجية تجعلنا نتصور أنفسنا والعالم المحيط بنا على أساس شخصي، ومن حيث الخبرة الذاتية التي يقصد بها الذات. وبمعنى آخر فإن هوية الأنا هي التي يرى فيها الجزء الثابت والمستمر للفرد الذي يسمح له بالتعرف عن ذاته رغم ما يطرأ عليه من تطورات جديدة باستمرار، ومن جهة أخرى يستطيع تحديد ذاته من خلال انتماءاته مع المحيط الخارجي.

و عليه يمثل الشعور الصحيح بالهوية التعبير عن الإحساس بالمشاركة من خلال علاقاته والاعتراف بأدواره، مؤكدا على الاعتراف الاجتماعي الذي يشعر الفرد بوجوده في الزمان والمكان المناسبين، وفي استمرارية صورة مشتركة عن العالم، ويعتبر اريكسون الشعور بغير ذلك يؤدي إلى أزمة هوية.³

إن سلامة الهوية ومرضاها على هذا النحو مرتبطة بما يطرأ من تغير على الفرد سواء من جانب نفسي أو جسدي أو اجتماعي، فكل ما هو ايجابي يؤدي إلى هوية سليمة، وكل ما هو سلبي يؤدي إلى حالة مرضية ينتج عنها أزمة هوية.

1. Peter Cosen، مرجع سبق ذكره ، ص 97.

2. نفس المرجع، ص 104.

3. نفس المرجع، ص 10.

فحسب التحليل النفسي الاجتماعي للهوية تتعدد مفاهيمها حسب وضعيات الفرد وتموضعاته، وهوما جعل اريكسون يرى في مفهوم الهوية مفهوما ديناميكيا يعبر عن حالات متعددة ومختلفة يسهل فهمها واستخدامها عندما نستطيع تمييزها عن الأنا والذات والأنا الأعلى. وبالتالي يبقى مفهوم الهوية مفهوما يكتنفه الغموض ويزول هذا الأخير بإدراكنا للمعنى والمضمون من السياق المعني.

فكل ما يتعلق بالأنا يحمل صفة الثبات لتصورات الفرد والمواقف التي تصادفه في حياته، أما الذات فهي ما يطرأ من تغيرات مستمرة يستطيع الفرد من خلالها معرفة نفسه، لأن الفرد لا يستطيع تحديد هويته ومعرفة الأنا دون الاحتكاك أو التفاعل مع المجتمع من خلال الأدوار التي يؤديها بمسؤولية، وتتحصر وظيفة الأنا الأعلى في المراقبة والعقاب.

وفي المقابل نجد أن مفهوم الهوية في علم الاجتماع ارتبط بأعمال مؤسسي التفاعلية الرمزية كشارل كولي **Charles Horton Cooley** وجورج هربرت ميد **Georges Herbert Mead** وذلك باهتمامهما بدراسة "الذات" بناء على التفاعل الاجتماعي وما يتضمنه من رموز مشتركة، و لكن يرجع الفضل في استخدام مصطلح الهوية لـ **إيرفين جوفمان**، و أصبحت أكثر استعمالا و شيوعا في كتاب **بيتر بيرجيه Peter Berger** الموسوم بـ "دعوة إلى دراسة علم الاجتماع" من خلال ما قدمه في نظرية الأدوار والمجموعة المرجعية ضمن المقاربة الظاهرية.¹

فمفهوم الهوية في علم الاجتماع بمثابة حلقة وصل بين الفردي والجماعي تتشكل من التفاعل الحاصل بين الفرد والآخرين مما يسمح بوجود تشابه في سلوك الأفراد وانتظامه.

ولكن لاقى مفهوم الهوية توسعا مستمرا و مختلفا عن المعنى المنغلق، لأن في العصر الحالي شهد مصطلح الهوية اهتماما كبيرا وتطورا سريعا في مفهومه مقارنة بالمراحل السابقة حيث أصبحت تمثل منتج ثقافي وسمه من سمات عصر ما بعد الحداثة، وتظهر في العديد من الصيغ، مثل اللون، المعتقد، اللغة... الخ.²

ولم يتوقف انتشار مصطلح الهوية، بل اتسع نطاق استعماله حتى أصبح مستحيلا حسب **غليسون P.Gleason** تحديد التصور الذي يحيل إليه المصطلح. لأن حسب **روجرز بريباكر**

1. كاترين، هالبرين وآخرون. مرجع سابق، ص 21.

2. عبد الله، الغدامي. "القبيلة والقبائلية أو هويات ما بعد الحداثة". ط2. الدار البيضاء، المغرب: المركز الثقافي العربي، 2009 ص 62.

Rogers Brubaker أن التجربة التي قام بها الأفروأمريكيون لـ "العرق" كتصنيف مفروض وفي الوقت نفسه كتعريف ذاتي حاسمة، ليس فقط ضمن حدودها الذاتية بل أيضا باعتبارها نموذجا لمطالبات هوياتية من كل نوع، من تلك التي تخص الجنس أو التوجه الجنسي حتى تلك المؤسسة على "الانتماء الإثني" أو "العرق".¹

وهذا يعني أن مصطلح الهوية لم يعد محدودا في استعمالاته سواء من حيث التخصص أو من حيث الموضوع، بل تعدى ذلك ليصبح محل اهتمام العديد من التخصصات والاهتمام بمواضيع مختلفة تجاوزت الانتماءات الإثنية أو العرقية أو الطبقات الاجتماعية، لأن المطالبة بالهوية أو البحث عنها تعدى الحدود الذاتية.

وفي هذا الإطار يؤكد **هايرماس** على أن الهوية هي بنية معيارية اتفاقية مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة و تكونت بشكل مؤسسي ضمن أنساق من التعلم ودرجات من التطور، مع تجاوز كل التصورات التي تختزل الهوية في مسائل عرقية و دينية و قومية.²

إن هذا التوسع في مفهوم الهوية أضفى عليها عدم اليقينية، حيث يرى **أنطوني جيدنز Anthony Giddens** أن الحداثة المتقدمة تتميز في الواقع بانعكاسية متزايدة للأفراد لأنهم لا يتوقفون عن التساؤل عن كل شيء، ما يجعل عملهم غير أكيد دائما.

وفي دراسة لـ **ستيوارت هول (Sturt Hall)** حول تأثير العولمة على الهوية من حيث أهمية القومية باعتبارها عنصرا هاما للهوية في المجتمعات الحديثة، توصل إلى أن معظم الثقافات هي ثقافات مختلطة وأي محاولة لصناعة هوية إثنية نقية فهي عملية خطيرة. كما أكد **زجمنت بومان** وجهة نظر هول حول ظهور هويات صغيرة وأضاف أن الهويات في عصر ما بعد الحداثة هي هويات اختيارية ومتغيرة.³

وبالمقابل يرى **جون كلود كوفمان J.G.Kaufmann** " أن الهوية مسار مطبوع تاريخيا ومرتبطة داخليا بالحداثة، لم يكن الفرد وهو مدمج في الجماعة التقليدية يسبب لنفسه مشاكل هوياتية كما نعرفها اليوم، مع أنه كان يعيش ذاته باعتباره واحدا على نحو ملموس"... إلا أن الانعكاسية تندرج

1. نفس المرجع، ص ص 20-21.

2. عبد الناصر، عبد اللاوي. "الهوية و التواصلية في تفكير هابرماس". ط1، لبنان: دار الفارابي، 2012، ص 163.

3. هارلمبس، هولوزن. "سوسيولوجيا الثقافة والهوية". ط1. ترجمة حاتم حميد محسن، دمشق: دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، 2010، ص ص 100-101.

ضمن منطق انفتاح إنها تحطم اليقينيّات وتعيد النظر في كل ما يعتبر محصلاً، على العكس من ذلك الهوية لا تتوقف عن إعادة لصق الأجزاء، بل هي نسق دائم لغلق المعنى وإدماجه، نسق نوعه هو الكلية.¹

فالبرغم من الانقسام والتعدد الذي أدى إلى صعوبة في تحديد الأفراد لهوياتهم، ووحدتها بسبب زيادة التشابه والتجانس بين الناس في اختياراتهم، إلا أن جون كلود كوفمان يجعل للهوية معنى انعكاسي للتحكم في أي انفلات ممكن.

لأن الهوية بأبعادها المعاصرة، هي مجموع العناصر التي تشكل خصوصية الفرد وتميزه من غيره. وتتضمن أوجها وانتمايات متعددة) الجنس، الخلفية الاجتماعية، الدين، الثقافة، الانتماء الوطني، فلسفة الحياة...الخ).² وتبعاً لذلك يقوم كل منها بتعبئة الموارد المتاحة له في البيئات الأسرية أو الثقافية أو المهنية من أجل إثبات توافقه أو تفرده والاعتراف به.³

فالهوية في عصر العولمة هي هوية متعددة الأوجه والانقسام، ولا يستطيع الأفراد فيها الإحساس بتحديد ذاتهم أو تحديد ما يصبون إلى تحقيقه، فهي بعيدة عن العوامل الاجتماعية وتتغير بسرعة وحسب الرغبة إلى درجة لا يمكن الوثوق بها. إن هذه التعددية في استعمالات مصطلح الهوية جعل العلماء والباحثين يعتبرونه موضحة تتغير عبر الزمن وتأخذ أشكالاً وتموضعات مختلفة تجعلها في بعض الأحيان غير لائقة أو مبهمّة.

وهو ما أشار إليه المؤرخ ألفرد غورسييه Alfred Grosser سنة 1994 إلى أن هناك بعض الألفاظ المستعملة في غير محلها بقدر ما هو الحال للفظ الهوية. وهوما أدى بالهوية لأخذ مكاناً أكبر وتعبيرات غامضة.⁴

تأسيساً على ما سبق، شهد مفهوم الهوية تصورات مختلفة عبر مراحل زمنية مختلفة رسمت كل مرحلة مفهوماً خاصاً بها سواء من حيث المصطلح أو من حيث ثنائية الثبات والتغير. حيث تضمن مفهوم الهوية في الفكر الميتافيزيقي البارمينيدي المعنى الإستاتيكي أو الاستقرار، وذلك من مبدأ فكرة

1. كاترين، هالبيرن وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 24.

2. علي، خليفة. مرجع سبق ذكره، ص 219.

3. Raymond, Boudon et autres. Op.cit. p117.

4. كاترين، هالبيرن وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 26.

مطابقة الشيء لنفسه أو مطابقة الهو لنفسه، لأنه يفترض وجود جوهر أو مواد أصلية وغير قابلة للتغيير، والحقائق تحدد في حد ذاتها دون تحديدها. فكل ما يدركه العقل فهو موجود وكل ما لا يدركه العقل فهو غير موجود، وبالتالي فلا وجود للاوجود.

بينما يخالف هيراقلمس فكرة الثبات ويرى أن لا شيء يبقى على حاله وإنما كل شيء هو في تغير دائم، والاندماج بين الوجود واللاوجود هو جوهر الوجود. أو بمعنى آخر تتغير هوية الكائن (الفرد) وفقا للوقت والمكان. ولا يمكن تحديد الهويات إلا بأسمائها فهي نتيجة لعملية لغوية مزدوجة تتضمن التمايز والتعميم.

إن الانتقال من فكرة الثبات والتحول إلى فكرة الذات وكيفية تحديدها شهدت العديد من التطورات والتصورات التي تحافظ على كل أصيل وجوهري رغم ما يعترض الفرد من عوارض دون سابق إنذار. ليتحدد مفهوم الهوية بالفكر لدى ديكرت، والخبرات السابقة المكتسبة عند جون لوك، وبتحاد الشعور والاشعور للشخصية بالنسبة لعلماء النفس الاجتماعي، وبالتفاعل الاجتماعي لدى علماء الاجتماع أما في عصر العولمة فهي اختيارية نتيجة لما تتميز به من تعدد و اختلاف و انقسام.

ورغم كل هذه التصورات المختلفة للهوية إلا أنها تشترك كلها في ثنائية الثبات والتغير، وفي استنادها إلى مفهوم الذات كمرادف في الكثير من الأحيان، وتعتبر نقطة التقاء العلوم الإنسانية والاجتماعية نظرا لمرونة المصطلح وتعدد استعمالاته.

ثانيا: تعريف الهوية

إن الضبابية التي تعترض مفهوم الهوية تتطلب الرجوع إلى فهم دلالاتها المعجمية والاصطلاحية، حيث نجد الهوية في المعجم الفلسفي مشتقة من الهوكما تشتق الإنسانية من الإنسان، والرجولية من الرجل. ويراد بالهو ما يبقى دائما ثابتا بالرغم مما طرأ عليه من تغيرات، فالجوهر هو هو وإن تغيرت أعراضه.¹

1. مراد، وهبه. "المعجم الفلسفي"، القاهرة: دار قباء الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع، 2007، ص 667.

ومن خلال اطلاعنا على الدراسات التي تناولت موضوع الهوية تبين لنا أن هذا المصطلح ليس عربياً في أصله، وإنما من أصل لاتيني (idem)، وأنتج هذا الأصل الصفة النعتية (identicus) التي تفيد التشبيه والمماثل وتعارض ما هو مختلف ومتنوع.¹

ويقابل كلمة الهوية في الإنجليزية كلمة **Identity** وتعني تماثل المقومات أو الصفات الأساسية في حالات مختلفة وظروف متباينة، وبذلك تشير إلى الشكل التجميعي أو الكلي المركب لمجموعة من الصفات التي تكون الحقيقة الموضوعية لشيء ما، والتي بواسطتها يمكن معرفة هذا الشيء وغيره على وجه التحديد.²

ولا يختلف معنى الهوية في المعجم الفرنسي لالاند، وتعني (identité) الميزة الثابتة في الذات، إنها ميزة ما هو متماثل سواء ما تعلق بما تقيمه الذات من علاقة مع ذاتها أو مع الواقع على اختلاف أشكاله.³ و بمعنى آخر يتضمن معنى الهوية الخصائص الثابتة في الذات رغم تعدد مواقع تواجدها.

وتأسيساً على ما سبق يتبين لنا أن تعريف الهوية في أصلها الفلسفي أو اللاتيني هي حقيقة الشيء الذي لا يمكن أن نجد له مثيل، ويرجع ذلك إلى مجموعة الصفات والخصائص التي تميزه وتفرقه على الآخر مهما طرأ عليها من تغير واختلاف عبر الزمان والمكان.

وبالرغم من الأصول اللاتينية لمصطلح الهوية إلا أننا نجد معناها في معجم اللغة العربية نور الدين الوسيط أكثر تفصيلاً ودقة مما سبق، حيث تعرّف على أنها: "جمع هويات، وتعني البطاقة التي تحمل اسم الإنسان، وأوصافه وبصماته، ولون عينه وبشرته وشعره، وطوله، وجنسيته... إلخ"، فهي الحقيقة المطلقة في الأشياء والأحياء، المشتملة على الحقائق والصفات الجوهرية.⁴

ويتبين لنا من هذا التعريف الإشارة إلى جمع كلمة هوية (هويات)، وهوما يدل على إمكانية وجود أكثر من هوية على خلاف التعريفين السابقين، كما ركز هذا التعريف على صفات الإنسان

1. فتحي، التريكي. "الهوية ورهاناتها"، مرجع سبق ذكره، ص 36.

2. رشدي أحمد، طعيمة. "الثقافة العربية الإسلامية بين التأليف والتدريس". القاهرة: دار الفكر العربي، ص 35.

3. عبد الناصر، عيد اللاوي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

4. عصام، نور الدين. "معجم نور الدين الوسيط عربي-عربي". ط2. بيروت: دار الكتب العلمية، 2009، ص 1093.

وليس على الأشياء فقط، كما يتفق مع التعاريف السابقة على كل ما هو مماثل و حقيقي ولا خلاف في ذلك.

وفي نفس السياق يعرّف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الهوية بأنها "عملية تمييز الفرد لنفسه عن غيره".¹ حيث لا يختلف هذا التعريف عن ما تضمنته التعاريف السابقة، على أساس أن الهوية تتحدد على مستوى الفرد وما يملكه من خصائص وسمات ثابتة تسمح له بالتعرف على نفسه مقارنة بالآخر.

أما الهوية في قاموس السوسيولوجيا الفرنسي فهي كل ما هو فريد من نوعه لفرد أو لمجموعة... ويختلف وفقا لمرجعية ثقافية، ودينية، وجغرافية، ولغوية. وعلى الرغم من غموض مصطلح الهوية إلا أن استخدامها في علم الاجتماع يسمح بإلقاء الضوء على العلاقة بين الفرد وبيئته.² لم يكتفي هذا التعريف بالصفات الشخصية للفرد وإنما أضاف لنا الجماعات كمجال للتعرف على الذات من خلال الصفات الحقيقية والمصير المشترك.

و في التراث الفكري والبحثي العربي تعددت تعاريف الهوية واختلفت حسب كل مصدر، حيث عرفها الجرجاني بأنها الأمر المتعلق من حيث امتيازه من الأغيار، وأما الفارابي يعرف هوية الشيء تشخصه وخصوصيته ووجوده المتفرد له الذي لا يقع فيه إشراك، بينما الهوية عند ابن رشد تعني المعنى الذي يطلق عليه اسم الموجود.³

يتبين لنا من التعاريف السابقة أن كل من الجرجاني، والفارابي، وابن رشد ركزوا على أن الهوية هي الخصائص المتفردة التي تميز الفرد عن الآخرين بالمعنى الأنطولوجي لا الابستمولوجي. ويعرف محمد عمارة هوية الشيء هي ثوابته التي تتجدد ولا تتغير، تتجلى وتفصح عن ذاتها دون أن تترك مكانها لنقيضتها، طالما بقيت الذات على قيد الحياة.⁴

1. بدوي، أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. ط1، بيروت: مكتبة لبنان، 1993، ص 206.

2. Boudon, Raymond, et autres. **Larousse Dictionnaire de Sociologie**. Paris : édition du club France Loisirs, 2001, P117.

3. رياض زكي، قاسم وآخرون. الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2013، ص 23.

4. محمد، عمارة. مخاطر العولمة على الهوية الثقافية. ط1. مصر: نهضة مصر للطباعة والنشر، 1999، ص 7.

وفي نفس السياق يعرف الجابري الهوية على أنها "وجود وماهية، وفي المجال البشري، مجال الحياة الاجتماعية على الأقل، الوجود سابق للماهية دوماً، الشيء الذي يعني أن الماهية ليست معطى نهائياً بل هي شيء يتشكل، شيء يصير".¹

حسب تعريف محمد عمارة وتعريف الجابري، فإن الهوية ترتبط بالوجود، وكلاهما أشارا إلى أنها تتشكل وتتجدد تبعاً لذلك الوجود حسب ما يطرأ من جديد على حياته مع الحفاظ على جوهره الذي يميزه عن الآخر حتى ولو بالصراع. بمعنى أن الهوية هي الصفة الثابتة والذات التي يعاد تشكيلها بطريقة دائمة ومستمرة، لا تتأثر ولا تتغير، بل تحافظ هذه الهوية على ذاتها مقارنة بتعدد الهويات.

وعليه يرى إيفانيتش **Ivanic** أن الهوية هي "كلمة عادية وتعني ماهية الناس، إلا أنها لا تحمل تضمينات بشكل أوتوماتيكي لبناء وتقيد اجتماعيين". لكنها تأخذ تموضعات متعددة وتضمينات مختلفة تجعل استخداماتها غامضة وصعبة التحليل.² فالهوية حسب إيفانيتش تتشكل اجتماعياً، وأن ليس للناس الخيار في اكتساب أي هوية يريدونها، وإنما يضيفون معنى من التعددية.

و من جانب آخر يرى دوركايم أن الهوية هي نتيجة انتقال منهجي، تتلقى أساساً خلال مرحلة الطفولة. هذا الانطباع (الغرس) يضمن انتماء الفرد إلى الجماعات الاجتماعية، ويضمن استقراره الزمني.³ بمعنى أن الهوية ترتبط بالتنشئة الاجتماعية الأولية للطفل من خلال ما ينقل له من قيم ومعايير تمنحه الشعور بالانتماء إلى الجماعات نتيجة تشربه المعتقدات والعواطف المشتركة التي تتحدد على أساسها الحياة الخاصة بشكل ثابت.

إن تحديد معنى الهوية في الوهلة الأولى يبدو بسيطاً ومرادفاً للماهية، إلا أن ما يتضمنه من تعددية يجعله أكثر تعقيداً في كل مرة.

1. محمد عابد، الجابري. مسألة الهوية: العروبة والاسلام ... والغرب وقضايا الفكر العربي. ط4. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية،

سلسلة الثقافة القومية 67، 2012، ص 10.

2. جون، جوزيف. اللغة والهوية قومية-إثنية-دينية. ترجمة عبد النور خراقي، عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون

والآداب، 2007، ص 14-16.

3. Ibid.p117.

ثالثاً: الهوية، و الذات أي علاقة؟

شهد مصطلح الهوية معاني ودلالات مختلفة، فبعدما كان معناها يركز على الصفات الجوهرية والحقائق التي تجعل الفرد مماثلاً لنفسه وتجعله مميزاً عن الآخرين بشكل قاطع، نجد أنها كذلك تأخذ بمعنى الذات كمتلازمة لها، فأى علاقة بين الهوية و الذات؟

إن التوجهات الفلسفية في فهم الذات هي التي ساعدت علماء النفس من تطوير فكرة تحديد الذات التي يعتبرونها نتيجة المكونات الطبيعية والجسدية من جهة، والمكونات الاجتماعية التي تعتبر مصدراً للتفاعل المتبادل مع الآخرين، كما توصف الذات بأنها تشكل داخلي فطري للشخصية.¹ وهناك من يعتبر الهوية هي إحساس بالذات ينشأ حينما يبدأ الطفل بالتميز عن والديه وعائلته ويأخذ موقعه في المجتمع، فهي تشير إلى شعور شخص ما بمن هو وما هي الأشياء الأكثر أهمية بالنسبة له.² مما يسمح للأفراد بالاعتماد على أنفسهم في تحديد انتماءاتهم.

ويضيف اريكسون أن مفهوم الهوية لا يقتصر على صورة الذات أو مفهوم الذات فقط، لأن الذات الشعورية لا تعبر إلا على جزء صغير من جوهرنا، بل تتضمن أيضاً العيوب التي لا يستطيع الفرد إدراكها.³ ويشير هذا الأخير إلى النقاء كل من مفهوم الذات الشعورية وإدراك الذات اللاشعورية السلبية للشخصية وتقبلها لدى الفرد حتى يستطيع تحديد هويته الحقيقية.

فالهوية بهذا المعنى هي طريقة التعرف إلى الذات عن طريق الذات، وعن طريق تقويم الذات لذاتها، وفي امتلاك الشعور بوحدة بنوية للشخصية. كما تعتبر الهوية أيضاً تحديد الذات من خلال اعتراف وتقدير الآخرين.⁴

لأن هذه الذاتية لا تنحصر بما تختزن من المزايا والخصوصيات المكونة للهوية الفردية بين الفرد ونفسه وحسب، بل تتجم أيضاً عن مقتضيات العلاقة مع الآخر، ومع ضرورات الانضواء في

1. إيفوركون، مرجع سبق ذكره، ص 28.

2. هارلمبس، هولبورن. مرجع سبق ذكره، ص 13.

3. Peter Cosen، مرجع سبق ذكره، ص 118.

4. فتحي، التريكي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

فضاءات مشتركة.¹ فتحديد الذات لا يتوقف على الأنا الفردية فقط وإنما على ثبات خصائص الشخصية التي تميزه عن الآخرين وتسمح في نفس الوقت للآخر بالتعرف عليه، لأن تحديد الذات يرتبط بتفاعل الأنا مع الغير.

وهكذا تصبح الهوية تعبر عن الأحاسيس المشتركة التي تتشكل من خلال العلاقات الاجتماعية والانتماءات الجماعية المختلفة، وهوما يتفق مع مفهوم الهوية عند ماكس فيبر على أنها تظهر في أشكال اجتماعية محددة على سبيل المثال البيئة المهنية، أو انتماءات دينية لتصبح هوية الفرد أو الأمة تتمثل في عقيدتها.²

وهذا ما يؤكد **غوفمان Goffman** من خلال الاتجاه التفاعلي على أن الهوية هي حلقة وصل بين هوية الذات (الحقيقية) وهوية الغير (الافتراضية). الشكل الأول من الهوية يجمع الصفات الشخصية الخاصة، في حين تتميز الثانية في نظرة الفرد لذاته من قبل الآخرين. وعلى هذا الأساس فإن **ميد** يرى أن الهوية ليست مغلقة على نفسها، بل إنها تؤدي إلى عكس التفاعلات الدينامية التي تحدث من مرحلة الطفولة والتي قد تتحول فيما بعد إلى بيئات اجتماعية أوسع.³

ورغم تركيز **ايريكسون** على الجانب الثابت والسمات الدائمة التي تسمح لنا بتمييز الأفراد بشكل قاطع، إلا أنه يؤكد بأن الهوية هي عملية نفسية اجتماعية من خلال الجمع بين ما هو ذاتي وموضوعي.

إن القيمة الذاتية للهوية الشخصية نفسها وفي ذاتها، تستمد من المجال الذي تنمو فيه وتتأثر به. وبالتالي لا تتحدد الهوية بالصفات الذاتية فقط (الجانب النفسي)، وإنما للانتماءات الجماعية والمجتمعية دور مهم في اكتسابها، باعتبار الجماعة هي المرجع الذي يستند عليه الأفراد في تحديد هوياتهم من خلال ما يثبتونه من تماثل واختلاف عن الجماعة التي ينتمون إليها، وطبقا لذلك فإن

1. علي، خليفة. "المواطنة في زمن علم النفس الاجتماعي: مقارنة لمفهوم المواطنة بواسطة نظرية التمثيلات الاجتماعية وحالة الثقافة

المواطنة في الوطن العربي". مجلة إضافات، العددان 29-30، (شتاء-ربيع 2015)، ص 220.

2. عمار، بومادة. صراع البحث عن الهوية. الجزائر: دار المعرفة، ص 12.

3 . Raymond, Boudon et autres. Op.cit. p117.

مفهوم الهوية مرتبط بالآخر أو بإحساسه بالانتماء إلى الآخر، من خلال المعاني التي يشترك فيها مع الجماعة، فهو ليس حر في اختيارها وإنما لديه فرصة التعددية.

فتحديد الهوية يتوقف على تحديد الذات التي تتحكم فيها مختلف الأدوار والمسؤوليات وما تتضمنه من أحكام واستجابات. لأن حسب إرفنج غوفمان **Erving Goffman** أن الذات لا فحوى لها غير ما هو متوقع منها في مواقف مختلفة، ونحن لدينا من الذوات بقدر ما هنالك من مناسبات ومواقف مختلفة.¹ إذا تتغير الذات حسب تغير المواقف، فهي تتسم بالديناميكية و التعددية، و في كل موقف تتحدد الهوية على أساس مدى استجابتها.

وفي نفس السياق كان **المسكيني** أكثر تحديدا لكل من الهوية والذات، باعتبار أن الأولى هي ما يرتبط بوجودنا وما نحن عليه دون أي جهد. بينما الذات تتطلب جهدا في إثباتها كما نأمل، ولكن لسنا أحرار في تحقيق ذلك لأنها ترتبط بالآخر ومدى اعترافه. فالهوية بالنسبة للمسكيني هي اليوم أضعف انفعالاتنا الوجودية حول أنفسنا. أما ذاتيتنا فهي ما تزال مطلبا حيويا وتأويليا لم نتعلم بعد حتى كيف نسلك إليه على نحو أصيل.²

إن الهوية تسعى وراء اكتشاف الفرد لكرامته الخاصة النابعة من ذاته، وليس كنتيجة انتماء إلى طبقة اجتماعية أو مجموعة ثقافية أو دينية معينة. وهذا ما يدفع الإنسان إلى التمسك بفرادته. وإن كان تكوين هذه الفرادة يأتي نتيجة عوامل لا يتحكم فيها الفرد كلها.³

ووفقا لما سبق فإن الذات ليست حرة بشكل مطلق في تحديد ماهيتها، وإنما يرتبط بناؤها بعوامل تفرض من الخارج نتيجة الضغوط التي يمارسها الضمير الجمعي التي تجعلها تكتسب الصفة الجماعية الايجابية التي تسمح بتقدير الذات. و بمعنى آخر تستمد الذات التعريف بنفسها من الذات نفسها فهي تعبر عن الجانب الحقيقي لها، و الآخر ما هو إلا مرآة لرؤيتها تحتمل عدم الصواب.

1. فيليب، جونز. النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية. ط1. ترجمة محمد ياسر الخواجة، القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010، ص 156.

2. فتحي، المسكيني. الهوية والحرية نحو أنوار جديدة. ط1، بيروت: جداول للنشر والتوزيع، فبراير 2011، ص 13.

3. علي، خليفة، مرجع سبق ذكره، ص219.

وأن تكون الذات ذاتا فاعلة هي أن تحاول أن تعيش جسدا وروحا، جسدا وعقلا، عاطفة وعقلا، هي أن تحقق نفسك بشكل ما، كي تضي معنى على الوجود، وعن طريق الصلة مع الغير، والاعتراف بالآخر كذات فاعلة. فالذات الفاعلة هي امتلاك الرغبة بأن تكون فاعلا، بمعنى أن تبدل محيطك بدل أن تكون محتوما من قبله، وموضوع الخلاف هو التفرد.¹

إن الهوية هي تحصيل حاصل للوجود، ونتيجة لمسارات اجتماعية متعاقبة وما تتضمنه من تصورات تعمل على توجيه سلوك الأفراد بما تقتضيه القيم والمعايير المشتركة. ورأي المسكيني هو ما لا يختلف مع المفهوم المعاصر للهوية باعتبار الذات هي المطلب الصعب المنال، وهي ما نسعى للمطالبة به في مجتمع سريع التغيرات التي تجعلنا أمام العديد من الخيارات للهويات. ولكن يؤكد آلان توران على أن تكون الذات فاعلة رافضة لكل محتوم باستخدام جميع الأساليب في سبيل ضمان استقلالية الذات الفردية والحفاظ على الصلة مع الآخر. فالهوية هي نظام من التصورات والمشاعر نحو الذات التي يتميز بها كل فرد.²

و بناء على ماسبق فإن الهوية هي مجموعة المميزات الجسمية والنفسية والذهنية، والمعنوية والقانونية، والاجتماعية والثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه وأن يقدم نفسه للآخرين، وأن يتعرف الناس عليه، أو المميزات التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان، له جملة من الوظائف والأدوار التي بواسطتها يشعر أيضا بأنه مقبول ومعترف به كما هو من طرف الآخرين، أو حتى من طرف جماعته، أو الثقافة التي ينتمي إليها.³

وبالتالي فإن الهوية هي مفهوم ديناميكي وفي حالة تشكل دائم بناء على تعدد الوضعيات بين الأفراد والجماعات، ومختلف التضمينات للعلاقات الموجودة بينها، لأنها ترتبط بالتغيرات الأساسية والتفاعلات الاجتماعية التي ينعكس فيها الفرد، كما أن تحديد هوية الفرد لذاته ربما تتوافق مع تمثلات الذوات الأخرى، كما يمكن أن تختلف ونفس الشيء بالنسبة للذوات الأخرى مجتمعة أو منفصلة.

1. فيليب، كابان، ودورتيه جان فرانسوا. مرجع سبق ذكره، ص 227.

2. Tap, Pierre. **Identités Collectives et Changement Sociaux**. Toulouse : Privat, 1985, p 17.

3. محمد، مسلم. **خصوصيات الهوية وتحديات العولمة**. ط1. المحمدية، الجزائر : دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2004، ص10.

إذن الهوية هي حدث من أحداث التاريخ، لا هو متعال ولا سرمدى ولا منتم للطبيعة... بل هو شيء تجرى صناعته وإعادة إنتاجه في شروط تاريخية معينة.¹

وتأسيسا على ما سبق اختلفت الرؤى والمقاربات المنهجية في تحديد معنى الهوية، وهناك ثلاث تصورات أساسية في تعريف الهوية، تصور موضوعاني يعرف الهوية بأنها جوهر ثابت ومستقر يقاوم التطور، وفوق الأفراد والجماعة، والتصور الذاتاني الذي ينفي أي طابع موضوعي عن الهوية ويحيلها إلى مجرد شعور بالانتماء، أو التماهي مع جماعة متخيلة، والتصور العلائقي الذي يحدد الهوية بكونها بناء يبني في علاقة تقابل فيها مجموعة مجموعات أخرى تكون في تماس معها.²

فمن خلال تحليل مفهوم الهوية في مختلف السياقات، تبين لنا مدى استخدامه وتداوله من طرف العديد من الاتجاهات الفكرية، وهذا التنوع أدى إلى تضمينات وتموضعات متعددة ومختلفة جعلت هناك صعوبة في استيعابها نظرا إلى تعدد المعاني والتفسيرات في معظم المقاربات والدراسات التي تناولتها، والتي اقترنت في الكثير من الأوقات بالذات، و الانتماء و الآخر... إلخ، هذا التعدد وما خلفه من غموض جعل العديد من العلماء يؤكدون على أنه مصطلح زئبقي يصعب التعامل معه، من بين هؤلاء لابلاتين **Laplatine** الذي اعترف بحقيقة ضبابية مفهوم الهوية ، حيث يقول :**"إنها من أكثر المفاهيم الفلسفية فقرا على المستوى الإستمولوجي، ولكنه بالمقابل يتمتع بفعالية إيديولوجية كبرى"**.³

رابعا: أنماط الهوية

تتنوع وتتعدد أشكال الهوية بسبب اختلاف وتنوع التيارات الفكرية، الأمر الذي يجعل من تصنيفها يأخذ وضعيات متعددة تتضمن التشابه في الكثير من الأحيان والتباين في أحيان أخرى. ومن تصنيفات الهوية المختلفة نجد ما يلي:

1. شريف، يونس. سؤال الهوية: الهوية وسلطة المثقف في عصر ما بعد الحداثة. ط1. القاهرة: ميريت للنشر والمعلومات، 1999، ص 16.

2. مجموعة، مؤلفين. اللغة والهوية في الوطن العربي- إشكاليات تاريخية وثقافية وسياسية. ط1. بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2013، ص50.

3. محمد، القجيري. "الهوية كبحث عن الذات". مجلة الحوار المتمدن. العدد 2842- www.maghress.com تاريخ الزيارة 2009/11/28 على الساعة 17:21.

1. الهوية الإيجابية والهوية السلبية

هناك من يحدد أشكال الهوية في الهوية الإيجابية والهوية السلبية كما ذكرت **Melewska-Peyre**، فالأولى هي الشعور باكتساب صفات السلطة التي تؤثر على الكائنات والأشياء للسيطرة على المحيط ولو جزئياً، والحصول على تمثيلات إيجابية للذات ملائمة مقارنة بالآخرين. بينما الهوية السلبية هي الشعور بالضيق والعجز والاعتقاد السيئ من قبل الآخرين نتيجة التفاعلات السلبية المرفوضة، وهذا ما قامت بتفسيره **مالويسكا** على أنه الوصم. لأن الحكم الإيجابي أو السلبي للفرد هو إلى حد كبير وظيفة استجابته لتوقعات الآخرين.¹

فإذا كانت الهوية السلبية يمكن أن تغرق شخص ما في القلق والمعاناة، ويمكن أن تثير توقع الفشل مع كل ردود الفعل المتماسكة التي تتبع، فإن الهوية مع درجة كافية من الإيجابية على العكس من ذلك يمكن أن تكون مصدراً للثقة والشجاعة والطاقة وبالتالي تحقيق النجاح. فالهوية السلبية أو الإيجابية تكون نتيجة عضوية الأفراد في جماعات معينة، وعلى أساس بعض التقويمات التي تخضع للمقارنة وتجعلهم يتميزون ضمن الجماعات التي ينتمون إليها مقارنة بجماعات خارجية.

2. الهوية المفتوحة والهوية المغلقة

ويدعو **ميشيل سيفالي Michèle Cifali** إلى شكل آخر من أشكال الهوية، تتمثل في الهوية المغلقة والهوية المفتوحة، فالهوية المغلقة هي هوية الشخص الذي يبني وجوده على أساس فريد من نوعه، والذي يقتصر على تحديد الهوية التي يتعرف من خلالها على نفسه، ويريد الاعتراف به من قبل الآخرين. وتسمى الهوية المتعددة للفرد بالمفتوحة، وهي التي تبنى على هويات متعددة.²

3. الهوية الفردية والهوية الاجتماعية (الجماعية) (هوية الأنا وهوية نحن)

وهناك من يقسم الهوية إلى الهوية الفردية والهوية الاجتماعية، وقبل التطرق إلى كل منهما يجب الإشارة إلى رصدنا لمصطلحات مختلفة تعبر عن كلا الهويتين، حيث تستخدم كل من "الأنا"

1 . Samir, El-Hoyek. « **Représentations Identitaire et Rapport à la Formation Continue ; Cas des Enseignant Français du Liban** ». Thèse de Doctorat en Science de l'Education, Université de Charles de Gaule, Lille 3, 2004.,p67.

2 . Ibid.p68.

والهوية الشخصية و الهوية الذاتية للتعبير عن الهوية الفردية، أما الهوية الاجتماعية فنجدها تأخذ نفس المعنى مع الهوية الجماعية، و هناك من يعتبر أن الهوية الاجتماعية تتمثل في الجمع بين كل من الهوية الفردية والهوية الجماعية. ولكن بعد إطلاعنا على مضمونهما وجدنا نفس المعنى في الكثير من الأحيان مما جعلنا نستخدمهما في هذه الدراسة كمترادفين.

تعبّر الهوية الشخصية والهوية الفردية على هوية الأنا، فالهوية الفردية هي الصورة التي كونها الإنسان في ذهنه ويحافظ عليها دائما لأنها خاصة بالملاح الفردية التي تميزه عن الآخرين، هي الوعي بالذاتية والكيان الخاص غير القابل للاختزال أو الانتقاص، والذي يطور الفرد اعتمادا على معالمه الجسدية. كما يتضمن مفهوم الأنا جوهر ومجموع كل الأدوار والصفات والقدرات التي تنشأ عند الفرد عن طريق انخراطه في تراكيب وبنى خاصة بالبنية الاجتماعية ككل.¹

ويستطيع الأنا أن يحافظ على هويته إزاء الآخرين بالتعبير في كل أساليب الأدوار الملائمة عن العلاقة المفارقة للتشابه مع الآخرين والاختلاف عنهم تماما في الوقت نفسه، وطارحا نفسه كمنظم لتفاعلاته في اتصالية بيوجرافية لا يمكن اختزالها في الآخر أيا كان.²

ومما لا شك فيه أن الهوية الفردية ترتبط بالجانب الذاتي وما يتضمن من خصائص و ملامح ذاتية يستطيع من خلالها الفرد أن يميز نفسه عن الآخرين عندما يتفاعل معهم، فهي نتيجة عملية بيوجرافية تتحدد من خلالها السيرة الذاتية للأفراد، بينما لا تتكون بشكل منعزل و إنما لجماعات الانتماء دورا مهما في ذلك.

و يضيف هابرماس إلى أن الهوية الذاتية أو الشخصية تشير إلى عملية التنمية الذاتية التي نرسم من خلالها ملامح متميزة لأنفسنا ولعلاقتنا مع العالم حولنا، ويعمل التفاعل على الربط بين العالم الشخصي والفردى، وتعمل البيئة الثقافية والاجتماعية على تشكيل الهوية الذاتية.³

وبالتالي يتوقف تحديد الهوية الفردية على سماتنا وطبائعنا، و كل الذكريات والتجارب التي توجد في مسار تاريخنا الشخصي، لأن "الأنا" عنصر حيوي حسب هابرماس، و له القدرة على

1. حسين عبد الحميد أحمد، رشوان. البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2007، ص242.

2. بورغن، هابرماس، مرجع سبق ذكره، ص37.

3. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص91.

التماهي مع نفسه من خلال علاقته بالذات، كما يستطيع التمييز بين ماهو ذاتي صرف عما هو غير ذاتي.¹

بمعنى آخر، إن الهوية الفردية هي التي تنفي استبدال أو تغيير الفرد بفرد آخر لأنها تعبر عن خصائص أساسية ترتبط بالفرد من الميلاد إلى الممات، بينما الهوية الشخصية تقوم على الاعتراف الاجتماعي بالفرد من قبل الآخرين. وكلا الهويتان يعتبران ظاهرة اجتماعية ومركب اجتماعي لأنهما يتشكلان من خلال المحافظة على التفاعل الاجتماعي وليس التكوين الفردي (تتشكل من المجتمع وبفعله).

أما فيما يخص الهوية الاجتماعية يراها دوركايم تتمثل في أنظمة من الأفكار والمشاعر والعادات التي تعبر عن الجماعة أو الجماعات التي ننتمي إليها، وتأخذ صيغة العقائد الدينية والمعتقدات الأخلاقية والتقاليد القومية أو المهنية والآراء الجمعية،² وهكذا تصبح تشير الهوية الاجتماعية إلى مجموعة المعايير التي تسمح بتعريف فرد ما أو جماعة ما على نحو اجتماعي حسب وضعيته الخاصة في إطار مجتمعه.

أما ماكس فيبر فيرى أن الهوية الاجتماعية تتضح في نسق من العلاقات الاجتماعية، يترابط الأفراد فيها بوحدة من الإحساس والشعور العاطفي، وبوحدة المصالح ويشتركون في ثقافة معينة تحدد أدوارهم الاجتماعية والمسؤوليات التي تميز أعضائها عن غيرهم من الأفراد والجماعات.³ فالهوية الاجتماعية تعني السمات والخصائص التي تضيء على الفرد من قبل عدد كبير من الأفراد الآخرين والجماعات الأخرى في المجتمع.⁴ و هو ما يعني أن الهوية الاجتماعية هي التي تحدد انتماءات و إقصاءات الأفراد إلى المجتمع، كما تجعل للمجتمع القدرة على وضع حدود بين المحيط الطبيعي والمحيط الاجتماعي.

إن الهوية الاجتماعية لا تتعلق بالأفراد وحسب، وإنما لكل مجموعة هوية تتناسب مع تعريفها الاجتماعي الذي يسمح بتحديد موقعها ضمن الكل الاجتماعي. فهي استدماج وإقصاء في نفس الوقت،

1. الناصر، عبد اللاوي، مرجع سبق ذكره، 70.

2. اليكس ميكشيللي. الهوية. ط1. ترجمة علي وطفة، دمشق: دار الوسيم للخدمات الطباعية، 1993، 100.

3. حسين عبد الحميد أحمد، رشوان. مرجع سبق ذكره، ص 241.

4. اليكس ميكشيللي، مرجع سبق ذكره، ص111.

تحدد المجموعة الأعضاء المتماثلين، وتميزها عن المجموعات الأخرى. إن مفهوم الهوية الاجتماعية حسب هذا المنظور يعتبر طريقة لتصنيف الاختلاف بين النحن/هم القائمة على الاختلاف الثقافي.¹

ومن جهة أخرى لا تتوقف الهوية الاجتماعية على الانتماء إلى الجماعة وما يجمعهم من خصائص مشتركة تحدد وضعهم الاجتماعي داخل المجتمع، وإنما هناك عامل أساسي وحاسم يحدد ذلك يتمثل في المصير المشترك الذي يربطهم. حيث يؤكد كل من **Tajfel et Turner** في تعريفهما للهوية الاجتماعية على أنها هي نتاج إدراكات الفرد كونه عضواً في جماعة معينة ومشاعره التي يبيدها نتيجة انتسابه لتلك الجماعة، وهذا الانتساب لا يتحدد بالعلاقات الشخصية المباشرة أو التفاعل الاجتماعي المباشر بين أعضاء الجماعة بل أن العامل الحاسم في ذلك هو المصير المشترك الذي يربط الأعضاء المنتمين لتلك الجماعة.²

فالهوية الجماعية هي أساساً مسألة معرفة ووعي يحمله الأفراد الذين يعيشون تحت عباءة هذه الهوية؛ أي أنها تتبع في واقع الأمر من الأفراد.³

و بما أن هناك علاقة بين الهوية والذات، يضيف **تاجفيل** أن الهوية الاجتماعية هي ذلك الجزء لمفهوم الذات لدى الفرد التي تشتق من معرفته لعضويته في مجموعة أو مجموعات اجتماعية، إضافة إلى الأهمية القيمة الانفعالية ذات الصلة بهذه العضوية.⁴

وبالتالي يتضمن هذا المفهوم أن الهوية الاجتماعية تتضمن معنى الذات الاجتماعية وتأخذ هذه الصفة من الجماعة التي تنتمي إليها على أساس الموقع الذي تحتله فيها والقيم المشتركة التي تجمعهم.

1. دنيس كوش. مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية. ط1، ترجمة منير السعيداني، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2007، ص 149.

2. بشرى عناد، مبارك. "التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية والمكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل". مجلة الفتح، العدد 53، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى، (2013): ص. 82.

3. يان، أسمن. "الذاكرة الحضارية-الكتابة والذكرى والهوية السياسية في الحضارات الكبرى الأولى". ط1. ترجمة عبد الغني رجب، المجلس الأعلى للثقافة، 2003، ص 242.

4. جون، جوزيف، مرجع سبق ذكره، ص. 100.

فالهوية الاجتماعية ليست أحادية الجانب وإنما تتشكل دائما عبر العلاقات مع الآخرين، إذ يهتم الأفراد بإيصال الانطباع الذي يريدونه عن أنفسهم إلى الآخرين، وعندما يحاول الناس ذلك، قد ينجحون وقد يخفقون، وإذا أخفقوا فسيذكرون صعوبة الاحتفاظ بالهوية التي يريدونها.¹

إذا الهوية الاجتماعية هي حصيلة انتماء إلى فئات مختلفة تشترك في نفس الخصائص وتتعلق بمجالات مختلفة في الكثير من الأحيان و تتحدد بما تحتويه من سلوكيات و مواقف تجمعهم، و الثقافة المشتركة أحسن مثال لأنها لا تقتصر على العادات و التقاليد، و إنما هناك العديد من الجوانب التي تثبت الثقافة الواحدة المشتركة بين أعضاء المجموعة مثل الدين، أو الجيل الواحد، أو المهنة، فهي عملية اتصالية تتحدد حسب الزمن و ما يقتضيه من خصائص تمكن الأشخاص التعرف على أنفسهم، و البقاء على مماثلتها.

ويؤكد كلود ديبار على أن الهوية الاجتماعية لا تنقل من جيل إلى آخر، وإنما يبنها كل جيل على أساس الفئات والمواقع الموروثة من الجيل السابق، ولكن أيضا من خلال الاستراتيجيات الهوياتية المنتشرة في المؤسسات التي يمر بها الأفراد والتي تساهم في التحول الواقعي (الحقيقي). هذا البناء الهوياتي يأخذ أهمية خاصة في ميدان العمل والشغل والتكوين الذي يكسبها شرعية قوية للاعتراف بالهوية الاجتماعية ومنح المكانات الاجتماعية.²

فالهوية الجماعية تعين على وجه ما للأفراد ولا يمكن أن يتم اختيارها من قبلهم بحرية، كما أن لها استمرارية تتجاوز الآفاق البيوغرافية لأعضائها. ولتشكيل مثل هذه الهويات تكون العلاقة أنا-أنت-نحن كافية.³

و تأسيسا على ما سبق فإن العلاقة بين هوية الأنا وهوية نحن هي علاقة متناقضة في الظاهر، فالهوية الشخصية أو هوية الأنا هي الهوية الخاصة بالفرد ولا تتكون إلا انطلاقا من المجموعة بفعل اشتراك هذا الفرد في صور ونماذج التفاعل والاتصال مع المجموعة التي ينتمي إليها،

1. عبد الغني، عماد. سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012، ص173.

2 . Claude, Dubar. *La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle*. Op. Cit. p118.

3. بورغن، هابرماس، مرجع سبق ذكره، ص35.

وبفعل مشاركته في الصورة الذاتية التي ترسمها المجموعة لنفسها. أما هوية النحن تنشأ من الأفراد من أجل تداولها داخل المجموعة، بمعنى من الداخل إلى الخارج.¹

و بالتالي فإن العلاقة بين الهوية الفردية و الهوية الجماعية عي علاقة تكاملية، نظرا إلى أن تشكل الهوية الفردية لا ينفصل عن الجماعة، و إنما يتوقف على العلاقة مع الآخر من نفس المجموعة لتحديد مفهومه لذاته.

و يمكن التمييز بين هذين النوعين من الهويتين عن طريق التحليل رغم ارتباطهما الوثيق، فالهويات الاجتماعية متعددة وقد يكون ذلك مصدرا للصراع بين الناس، إلا أن الأفراد في العادة ينظمون معاني حياتهم وتجاربهم حول هوية محورية أساسية تتميز بالاستمرارية النسبية عبر الزمان والمكان.²

فالهوية ليست فردية بقدر ما هي اجتماعية، لأنه لا يمكن أن تتحقق الذاتية دون التفاعل مع جماعات الانتماء، كما لا يمكن إبعاد الذاتية عن تحليل الوقائع الاجتماعية المعاصرة حسب علماء الاجتماع. و بالتالي كلا هويتين تعبر عن مرحلة من الزمن و في مكان معين تربطهما استمرارية الأحداث و تطورها.

ونظرا للعلاقة المتداخلة بين الهوية والذات، فقد قدم ترنر تصنيفا آخرًا للهوية الشخصية والهوية الاجتماعية على أساس نظرية تصنيف الذات، وتتمثل في ثلاثة مستويات وهي:

1. الهوية البشرية: وهي الهوية التي تمثل المستوى الأساس لتصنيف الذات على اعتبار أنا هذه

الأخيرة تمتلك الخصائص المشتركة مع كل البشر مقابل الأصناف الأخرى من الحياة وبالتالي تنتمي للجنس البشري عامة.

2. الهوية الاجتماعية: هي التي تكون على أساس التشابهات والاختلافات بين الجماعات

الداخلية مقابل الجماعات الخارجية، وهي تمثل المستوى المتوسط لتصنيف الذات لأن الفرد باستطاعته الانتماء إلى جماعات معينة ولا ينتمي إلى أخرى نظرا لتنوعها وتعددتها مثل

الوطن، أو العرق، أو النوع، أو المهنة أو الطبقة الاجتماعية.

1. يان، أسمن، مرجع سبق ذكره، ص242.

2. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص90.

3. **الهوية الشخصية:** تكون على أساس التمايز بين الفرد وبين بقية أفراد جماعته الداخلية بوصفه كائنا منفردا. وتعتبر هذه الهوية هي المستوى الثانوي لتصنيف الذات لأنها تهتم بالفروق الفردية.¹

وعليه نجد أنه تصنيف الذات وتحديد الهوية يتوقف على تحديد الجماعة وعلى أساس التشابهات والاختلافات سواء داخل الجماعة أو داخل المجتمع ككل.

وفي نفس السياق يتصور **مالوسكي بيير Malewska Peyre** الهوية الشخصية على أنها مجموعة منظمة من المشاعر والتمثيلات والخبرات والخطط للمستقبل المتعلقة بالذات، يجعل الصورة الذاتية هي التمثيل الواعي واللفظي من هذا الهيكل الذي يتضمن عناصر اللاوعي وبالتالي فإن صورة الذات لا تغطي سوى الجزء الواعي من الهوية وسيتم الخلط بينها وبين الهوية بمعناها الشخصي فقط. وهوما يتوافق مع الذات عند جورج هربرت ميد وليكر **L'Ecuyer**.²

ويضيف **Malewska Peyre** أن الصورة الذاتية تعد متعددة وتميز في هذه الصورة الخاصة بالذات أو صورة الآخرين، أو الصورة العامة، أو صورة أشخاص مجهولين آخرين. وبالتالي فإن الصورة الذاتية تغطي ما يعرف باسم الهوية الذاتية أو الهوية التي ينسبها الأفراد لأنفسهم وهوية الآخرين.³

إن الهوية بصفة عامة هي مفاوضة بين "هوية ذاتية" و"هوية متغايرة" أو "هوية من خارج" يحددها الآخرون. ويمكن للهوية المتغايرة أن تنتهي إلى تحديدات فيها مفارقة... فالهوية المتغايرة تكون في وضعية هيمنة محددة، تتم ترجمتها بتتميط مجموعات الأقلية، وغالبا ما تنتهي إلى ما يسمى "بهوية سالبة".⁴ بسبب ما يظهر على الأقلية من مظاهر احتقار الذات المرتبطة بقبول الصورة التي يبينها الآخرون عنهم.

كما نجد هناك أنواع أخرى وتصنيفات مختلفة للهوية لكنها لا تتجاوز في تعريفها أو تحديدها انتماءها للهوية الاجتماعية والهوية الفردية، فمثلا هناك ما يسمى بالهوية المظهرية الشكلية والتي يكون

1. بشرى، عناد مبارك. مرجع سبق ذكره ص 82.

2. Samir, El-Hoyek. Op. Cit., p72.

3. Ibid. p73.

4. دنيس، كوش. مرجع سبق ذكره ، ص 155.

تطابقها مع الهوية الحقيقية نسبيا لأنها تتوقف على معايير الدور ونمط العلاقات الاجتماعية، فهي هوية تتحدد بالشكل والسلوك الذي يعرض على الآخرين وهي هوية اجتماعية لأنها معدة من أجل الأعضاء المشاركين في إطار الحياة الاجتماعية.¹

من خلال ما تطرقنا له حول تاريخية مصطلح الهوية وما يتضمنه من معاني متعددة بتعدد التخصصات والتوجهات، فإن عالم الاجتماع **كلود دوبار Claude Dubar** قدم لنا تصنيف آخر يميز بين نوعين مختلفين للهوية تتمثل في:

أ. **الهوية الجماعية**، وهي الهوية التي ترتبط بالموقف الجوهري لأنها تعبر عن حقائق موجودة ويعاد إنتاجها عبر الأجيال، كما يعبر هذا النوع عن الانتماء إلى جماعة معينة تشترك في أساسيات بذاتها سواء كان هذا الانتماء ثقافي، إثني، أو أممي، حيث يستطيع الفرد أن يحتل موقعا تجعله مميزا ضمن الجماعة.

ب. **الهوية التطوعية**، يتميز هذا النوع من الهوية بالتغير والزوال، بمعنى أنها هوية مؤقتة تجعل من الفرد تقمص العديد من الهويات المختلفة في حياته باختلاف انتماءاته حسب توجهاته، كما يتوقف هذا النوع على مماثلات للذات و على مماثلات للغير، لأن هذا النوع من الهويات يرتبط بالجانب الشخصي لأنها تظهر في الاختيارات الشخصية مثل (الأسرة والمهنة والتوجه الديني والسياسي) وليست موروثية.²

ويؤكد ذلك كل من "هول" و"بومان"، حيث يرى "بومان" أنه بإمكان الناس اختيار هوياتهم، فإن "هول" يأخذ نفس المسار في التأكيد على الأهمية المتزايدة للخصوصيات الإثنية في رسم الهوية.³ و بالتالي فإن كلا الهويتان ترتبطان بجماعات الانتماء في تكوينهما، والفرق بينهما، أن الهوية الجماعية تعبر عن الأصالة والديمومة وتتوارث من جيل لآخر لتحافظ على تميزها وجوهرها، فهي تتضمن معنى المجتمع لا الجماعات. بينما الهوية التطوعية هي هوية تكتسب من خلال الأدوار المتوقعة وتعدد بتعددتها. فهي تتقارب مع يتضمنه مفهوم الهوية عند **جوفمان**.

1. اليكس ميكشيللي، مرجع سبق ذكره، ص 119.

2. كلود، دوبار. مرجع سبق ذكره، ص 21-22.

3. هارلمبس، هولوزن. مرجع سبق ذكره، ص 103.

و عليه، رغم اقتران الهوية بالذات إلا أن هذه الأخيرة لا يمكن لها أن تتعرف على نفسها دون الآخر، و هو ما يدل على عدم وجود هوية فردية دون الهوية الجماعية.

خامسا: مكونات الهوية و مستوياتها

1. مكونات الهوية

هناك من يرى أن مكونات الهوية تتمثل في:

❖ **الهوية المعطاة:** هي الهوية التي يحملها الفرد نتيجة لصفات أو ظروف معينة دون أن يكون

له فيها أي خيار، ومن أمثلتها مكان الميلاد، العمر، الجنس، الديانة، أدوار عائلية.

❖ **الهوية المختارة:** هي الهوية الناتجة عن اختيارات الفرد ورغباته مثل الانتماء الديني

والسياسي، مقر السكن والمهنة. إلا أن عندما تكون هناك أزمة أو خلل ما فإن ذلك يجعل من

الهوية المختارة هوية معطاة لأن حسب الظروف المعيشة والوضع الذي يكون فيه.

الهوية المحورية: تتضمن السمات الشخصية والسلوك والاعتقاد والقيم والمهارات التي تميز

الفرد عن الآخرين. بعض هذه الخصائص تتغير مع مرور حياة الفرد، والبعض الآخر يبقى ثابت لا

يتغير.¹

وهناك من يرى أن مكونات الهوية تتمثل في الذات التي تبين للفرد من هو، والانتماء الاجتماعي

الذي يعتمد عليه الفرد في تحديد ذاته بالعودة إلى إحدى المجموعات الاجتماعية التي يشعر بأنه

ينتمي إليها. والالتزام الاجتماعي الذي يرتبط بدرجة تبني الفرد وتحكمه في الأدوار المنوطة به.²

بمعنى أن مكونات الهوية هي مجموعة من العناصر وما تتضمنه من مجموعة من الخصائص

التي تسمح للأفراد والمجتمعات بالتعرف والتعريف بأنفسهم، سواء كانت هذه العناصر مادية، أو معنوية

(نفسية، اجتماعية أو ثقافية... إلخ). بمعنى أن هناك العديد من المعايير التي تسمح للأفراد بالتعرف

على ماهيتهم.

1. كيلي م. هانوم. الهوية الاجتماعية: معرفة الذات وقيادة الآخرين. ط 1. ترجمة خالد بن عبد الرحمن العوض، السعودية: العبيكان للنشر، 2009، ص ص 18-19.

2. كلثوم، مدقن ونرجس زكري. تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات-دراسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري ص 749.

بينما تتحدد مكونات الهوية عند كلود ديبار بين التبادل الذاتي والتبادل الموضوعي، فالتبادل الذاتي حيث تصل الهوية إلى استمرارية أو قطيعة بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة، وإلى تفاوت تعريف الذات المنحدر من المسار السابق وتوقع الذات في المستقبل. وتتضمن ما يلي:

• **الهويات المبنية على القطيعة:** وتتضمن الازدواجية بين فضائين واستحالة بناء هوية مستقبلية داخل الفضاء المنتج للهوية السابقة. ولإيجاد أو إعادة إيجاد هوية يجب تغيير الفضاء، والهوية المتوقعة قد تزيد من القيمة أو تقلل منها بالنسبة للهوية الموروثة، فهي في قطيعة معها.

• **الهويات المبنية على الاستمرارية:** وتتضمن فضاء يحتمل تحقق الوحدة، نظام الشغل في الداخل أين يضع الأفراد في الحسبان مسارات متواصلة، هذا الفضاء يمكن أن يكون النمط المهني (النموذج العام للحرفة) ، أو النمط التنظيمي (النموذج العام للبيروقراطية أو المؤسسة)، فيما يخص النمط الأول يشكل الأفراد هوية مهنية (حرفة) ترمي إلى تخصص من الكفاءة تتضمن اعترافات مهنية مبنية. أما النمط الثاني هو الهويات المهنية (المؤسسة) تتكون من خلال التصور في فضاء السلطة التراتبية والتي تتضمن الاعتراف بالمسؤولية المبنية للهوية.

بينما التبادل الموضوعي تصل فيه الهوية إلى الاعتراف الاجتماعي أو اللااعتراف.

- **الاعتراف الاجتماعي:** توجد مؤسسة تشرع الهوية المتوقعة للفرد سواء داخل مؤسسة مهنية أو مدرسية أو نظام تكوين.

- **اللا اعتراف اجتماعي:** مستقبل المؤسسة لا يتصادف مع مستقبل الفرد، هذا الأخير يبني من خلال الاستمرارية أو القطيعة مع ماضيه.¹

2. مستويات الهوية

يرى ماكس فيبر أن الهوية تأتي على مستويين، فالمستوى الأول الصورة الكونية، أي جملة المعتقدات والمسلّمات الافتراضية عن العالم، والتي على ضوئها يمكن الوصول إلى إجابة شافية حول مغزى الوحدة وحقيقة الكون. والمستوى الثاني السياق التصوري وهو الذي تضع فيه الذات الجمعية

1. Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle.** Op.Cit. pp 233-234.

نفسها ضمن تقسيمات العالم، انطلاقاً من النواحي الثقافية والاجتماعية والأخلاقية، وانطلاقاً من هذا الأخير ينظر للآخر المحدد الأساسي للهوية.¹

تحدد مستويات الهوية عند ماكس فيبر بين الموضوعية والذاتية، وهذا لا يخرج عن نطاق الهوية الفردية و الهوية الاجتماعية، لأن المستوى الأول يتضمن حقائق غير قابلة للتغيير لأنها هي التي تتضمن كل ما يميز الذات، بينما المستوى الثاني يمثل التصورات التي يبنها الأفراد عن ذاتهم بناء على انتماءاتهم المختلفة. و هناك من يميز بين أربعة مستويات للهوية تسمح بتحديد مفهومها، وهي:

1. مستوى الذات الفرعية، أي هوية الفرد في هذا العالم.
2. مستوى الجماعة والعوامل التي تشكلها في نظر الإنسان الذي ينتمي إليها، ثم في نظر العالم الذي يدرسها.
3. على مستوى العوامل المتغيرة (طبيعة الهوية)
4. العلاقات التي يمكن إقامتها في المستويين الأول والثالث تشكل مستوى آخر لفهم الهوية، يتلخص في معرفة إلى أي حد يمكن تعديل الهوية؟²

سادساً: أهداف واستراتيجيات الهوية

الإستراتيجية حسب سياق الفهم السوسولوجي هي الخطة المحكمة والمحددة والمرنة، والتي يتعين فيها الاتجاه الواضح والرئيسي للحركة. وتطلق الإستراتيجية نحو أهداف معينة، تكون الإجراءات المترتبة عليها وسائل لبلوغها، ومعياراً لنجاحها، فيما تحدثه من تغيير في الانتقال من حال إلى حال وصولاً إلى الأهداف المتوخاة.³

و يعرف لبيانسكي الاستراتيجية على أنها أساليب يوظفها الكائن (أفراد أو جماعات) بصفة شعورية أو لا شعورية لتحقيق غاية ما، وهي أساليب تتوقف على وضعية التفاعل، أي وفقاً لمختلف المحددات الاجتماعية، التاريخية والثقافية و النفسية لهذه الوضعية.⁴

1. مراد، وهبة. المعجم الفلسفي. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1979، ص 461.

2. هاشم، صالح. "مفهوم الهوية على محك التساؤل". مجلة الوحدة. العدد 5، (فبراير 1985): ص 143.

3. حسين، لوشن. "التعمق الاستراتيجي لوحدة الهوية في البناء الاجتماعي-رؤية سوسولوجية مستقبلية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، (جوان 2012): ص 12.

4. رشيد، حمدوش. "بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الحادي عشر، (جوان 2013): ص 103.

وهكذا يشير مفهوم الإستراتيجية إلى أن الفرد، بما أنه فاعل اجتماعي، له نوع من هامش المناورة من خلال استعماله لموارده الهوياتية بصفة إستراتيجية، وفقا لما تتطلبه الوضعية.

وعلى حد تعبير بورديو، هي رهان صراعات اجتماعية حول "الترتيب" تستهدف إعادة إنتاج علاقات الهيمنة أو قلبها. فالهوية تنبني من خلال استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين.¹ وهو ما يعني أن للأفراد كفاعلين اجتماعيين الحق في اختيار إستراتيجية تسمح بتحسين أوضاعهم إلى الأحسن في حالة إمكانية ذلك بهدف إعادة إنتاج علاقات سيطرة جديدة أو تغييرها.

بناء على ذلك فإن مفهوم استراتيجية الهوية يشير إلى البعد المتغير للهوية الذي لا يعد أبدا حلا نهائيا، وتصبح الهوية وسيلة لبلوغ هدف معين. كما أن الفاعلين الاجتماعيين ليسوا مطلقو الحرية في تحديد هويتهم وفق مصالحهم المادية والرمزية اللحظية، بل يجب على الاستراتيجيات أخذ الوضعية الاجتماعية وعلاقة القوى بين المجموعات ومناورات الآخرين. فلا يمكن للمجموعات والأفراد أن يصنعوا ما بدا لهم فيما يخص الهوية، فهي دائما محصلة التماهي الذي يفرضه الآخرون والتماهي الذي نوّكده بأنفسنا.

وفي بعض المواقف تتطلب الهوية إستراتيجية تسمح بسترها خوفا من الإفلات أو التمييز والنفي. إن الهوية، سواء كانت رمزا أو وصما، تكون أداة تستخدم في العلاقات ما بين المجموعات الاجتماعية.²

وللحفاظ على الهوية واستمرارها وبقائها قوية تتطلب إيجاد الأسباب الناجعة والإيجابية عبر الزمان والمكان، والتراكيب البشرية المشكّلة فيما بينها بناء اجتماعيا، يتضمن بداخله التفاعل، وله من القدرة ما تمنحه مقاومة مختلف العوامل والآثار التي تتخلله وتحبط به.³

إن الهوية تأخذ مسار مستمر، فهي في إعادة بناء دائم بسبب ما تشهده من هدم نتيجة وضعيات مختلفة، و كل تغير اجتماعي تشهده يحملها إلى إعادة صياغتها من جديد و بشكل جديد ومغاير. لأن تعرض الهوية للبناء والتفكك يؤدي بها للتحويل الدائم وإعادة بناء أو صياغة نفسها بشكل آخر بسبب التغير الاجتماعي والوضعية التي تحتلها في إطار هذا التغير.

1. دنيس، كوش، مرجع سبق ذكره، ص.165

2. نفس المرجع، ص.166.

ويرى ليبانسكي **Lypianski** أن لإستراتيجيات الهوية وظيفة منع أو تقليل الاختلافات بين الهوية الذاتية والهوية للآخرين، وعندما نتحدث عن استراتيجيات الهوية، يجب أن نفهم أنها إجراءات تنفذ بوعي أو بغير وعي، من قبل ممثل، أو فرد أو جماعة لتحقيق الغايات. وبالتالي يبدو أن للاستراتيجيات الهوية بعد غائي، بمعنى أنها موجهة نحو الغايات وتسمح من تقليل المعاناة بسبب انخفاض قيمة الصورة الذاتية، أو التحول بين هوية الذات، أو أن تكون لنفسك أو للآخرين أو تضمن الانسجام بين معاملات الهوية المختلفة.¹

و بمعنى آخر قد يسعى الفرد في توظيفه لهذه الاستراتيجيات إلى إبراز بعض خصائص هويته التي تميزه عن الآخرين و تسمح له بإبراز تفرد و الاعتراف به من أجل إزالة الخطر و التهديد الذي يحقق بهويته الخاصة.²

وإذا لم يستطيع الفرد الانسجام في الهويات الأخرى وإيجاد بدائل من أجل تغيير موقف جماعاتهم أو الموقف منها، تصبح الاستراتيجيات الفردية هي الأنسب لتحسين أوضاعهم بمغادرة الجماعة الضعيفة والانتقال إلى جماعة أكثر ايجابية ولكن حتى هذه الإستراتيجية تكون نسبية لأنها تتوافق مع الجماعة المفتوحة فقط.

وهو ما يصفه تاجفيل **Tajfel** ببناء استراتيجيات في الهوية، التي تسمح للأفراد كما للجماعات ببناء مساحات ومسارات متجددة، تسمح من جهة بالتكيف مع المحيط، ومن جهة أخرى بإضفاء معنى على وجود الفرد والجماعة، وممارستها في هذا المحيط.³

وعليه، يمكننا أن نقول أنه الاستراتيجيات الهوياتية هي عبارة عن وسيلة دفاع ومواجهة الأزمات للوصول إلى الغايات، فمن خلالها يميل الفرد إلى تغيير هويته، وإمكانية الانتقال إلى هويات أخرى وإعادة صياغة نفسها بشكل جديد من أجل الدفاع عن الوجود الاجتماعي ووضوح الرؤية بالنسبة للهوية المرجوة، وكمثال على ذلك ما تحدث عنه آلان توران فيما يخص الذات الفاعلة فبالنسبة لنا هي إستراتيجية تتضمن معنى الاستقلالية والصلة مع الآخر من أجل التغيير الايجابي.

1 . HadeF, Ahmed.Op.Cit. p48.

2 . رشيد حمدوش، مرجع سبق ذكره، ص 103.

3. عبد الغني، عماد. سوسولوجيا الهوية جذليات الوعي والتفكك وإعادة البناء. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012، ص161.

سابعا: الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية و الذات

بناء على ما يتضمنه معنى الهوية من جانب نفسي واجتماعي على سواء، فهناك نظريات نفسية وأخرى سوسولوجية اهتمت بدراسة الهوية وتحليلها. وهي كما يلي:

1. النظريات النفسية

هناك العديد من النظريات النفسية التي اهتمت بموضوع الذات و الأنا و الهوية، و لكن اختارنا عرض نظريتان فقط من الجانب النفسي على أساس أن كلاهما يركز على الجانب الاجتماعي للهوية، بالإضافة إلى أن إيريكسون أب الهوية ولا يمكن تجاهل ما قدمه في هذا النحو.

➤ الهوية عند إيريكسون

من بين العلماء النفسيين الذين اهتموا بموضوع الهوية نجد إيريكسون Erikson، ويعد كتابه "الهوية: الشباب والأزمة" الذي نشره عام 1968 إطارا مناسباً للتنظير حول تكوين الهوية وقياسها. فقد اهتم بالمشاكل التي يمر بها بعض المراهقين في مرحلة الانتقال من المراهقة إلى مرحلة الرشد.

إن نظرية إيريكسون في الهوية هي نظرية تطويرية، يوضح من خلالها طريقة فهم تطور وتغير خبرة الذات في الأطوار المختلفة لدورة الحياة. فالهوية بالنسبة له لم تكن أبداً مكسباً محددًا على شكل درع للشخصية أو أي شيء ساكن وغير قابل للتغير. بمعنى أن الهوية هي البناء المتكرر لوحدة الشخصية من كل القوى والمراحل والمظاهر المختلفة للحياة.¹

واستناداً إلى اهتمامه بنمو الأنا تجاوز فرويد، وتوصل إلى أن الوظيفة البنائية للأنا السوية هو الشعور بالهوية أو تحقيق هوية الأنا، و يتطلب ذلك أربعة جوانب رئيسية، هي:

- **الفردية:** وترتبط بتحقيق هوية مستقلة واضحة.
- **التكامل وتوفيق المتناقضات:** عندما يستطيع الفرد تجاوز المتناقضات وتحقيق التكامل ينتج عن ذلك الأنا السوية، ويعني ذلك الإحساس بالانسجام الداخلي والتفرد مع نمو الشخص وتطوره.
- **التماثل والاستمرارية:** بين الماضي والمستقبل، والشعور بأن حياة الفرد ملائمة له وتسير في الاتجاه الصحيح.

1. petercozen، مرجع سبق ذكره، ص180.

• **التماسك الاجتماعي:** يرتبط ذلك بالتمسك بالقيم واستقرارها، لأن الهوية الثابتة ليس فقط في ذات الفرد، ولكن أيضا في ثقافته التي ينتمي إليها.¹

و تأسيسا على ما سبق، يعرف ايريكسون هوية الأنا على أنها تماثل الذات لذاتها من خلال ما يميزها عن الآخر مع الحفاظ على استمراريتها من خلال تجاوز التناقضات و تحقيق التكامل، كما تلعب القيم الاجتماعية المكتسبة دورا لا يستهان به في تحقيق الأنا.

وبالتالي فإن الهوية عند ايريكسون هي مجموع سمات المرء المميزة له والدائمة، التي تميزه بوصفه مخلوق لا تخطئه العين، فهي ما يمكن للإنسان أن يصف به الآخرين... ويضيف أن الهوية هي ما أصف فيه نفسي، عندما أتأمل بذاتي بصورة مكثفة وأشكل صورة ذاتي.²

يرى ايريكسون أن نظرة الفرد لنفسه تتغير بتطور نموه وهذا ما يجعلنا نرى أنفسنا من منظور آخر لأن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على ذلك سواء من حيث الهدف أو من حيث ما يحيط بنا من علاقات، ولكن رغم ذلك يبقى الماضي في ذاكرتنا وجزء منا ومن حاضرنا ومستقبلنا.

فحسب ايريكسون أن بناء الهوية يكون في جميع مراحل دورة الحياة، إلا أن في مرحلة المراهقة يكون الإنسان قادر على تطوير تصور عن نفسه والثبات بشكل ملتزم على أدواره في سن الرشد بناء على النمو الاجتماعي والمعرفي.³

كما يمنح المجتمع الأفراد الفرصة للتأجيل النفسي الاجتماعي للهوية، ويصبح هذا التأجيل كمظهر حرج في الحياة لأنه يعطي الاحساس بأزمة الهوية، وتوصف هذه الأخيرة بأنها بمثابة نقطة دوران ضرورية، ولحظة حاسمة تحدد ما إذا كان ينبغي أن يتحرك النمو في مسار واحد أو أكثر، وتساعد على تنظيم موارده وإعادة اكتشاف الهوية إضافة إلى التمايز والتفرد.⁴

وعليه نجد أن نظرية ايريكسون تركز على نمو الأنا وكيفية اندماجها في المجتمع، لأنه يرى أن العدول على الدور الحقيقي للفرد ودخوله في دور آخر على غرار المراهقين في مرحلة الانتقال من

1. محمد السيد، عبد الرحمن. مقياس موضوعي لترتب الهوية الايديولوجية والاجتماعية. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 1998، ص 13-14.

2. petercozen، مرجع سبق ذكره، ص 180.

3. نفس المرجع، ص 121.

4. محمد السيد، عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 14.

المراهقة إلى الرشد، ينتج عنه تباين واضح في طبيعة الطقوس والشعائر التي يمارسها المراهقون، وهوما يؤدي بالمجتمع إلى منحهم فرصة التأجيل النفسي التي تجعلهم في حالة أزمة هوية نتيجة القلق والاضطراب المختلط. ومن هنا يبدأ الفرد في تحديد معنى لوجوده في هذه الحياة، وإدراكه لذاته بتحقيقه لهوية مستقلة، وتجاوزه للمتناقضات والتوفيق بينها مما يمنحه ذلك الشعور بأن حياته ملائمة وتسير في الاتجاه الصحيح من خلال الدور الذي يقوم به، ويتضح ذلك أكثر بالتمسك بالقيم واستقرارها.

➤ الهوية عند جيمس مارشيا

بناء على أفكار ايركسون حول تشكيل الهوية و اهتمامه بمرحلة المراهقة، قام جيمس مارشيا Marcia بالتركيز على نفس المرحلة، و قدم رتب للهوية تتحدد بشكل إجرائيا، كما أعد مقياسه المعروف بالمقابلة شبه البنائية لقياس طبيعة تشكل الهوية وفقا لهذه الرتب. وتتمثل رتب الهوية التي حددها مارشيا على أساس وجود أو غياب فترة الأزمة فيما يلي:¹

- **تشتت الهوية:** يحدث ذلك عندما لا يدرك الفرد حركة الهوية أو ربما أيضا في الالتزام بأيدولوجية ثابتة.
- **غلق الهوية:** في هذه الرتبة يتبنى الأفراد معتقدات مكتسبة من الآخرين (غالبا ما يكونا الأبوين)، كما لا يمر بفترات يشعر فيها بأزمات شخصية، ويقبلون معتقدات الآخرين دون فحص أو تبصر أو انتقاد لها.
- **تأجيل الهوية:** أو تعليق الهوية، يشعر الفرد في هذه الرتبة بهويته ويسعى بنشاط لاكتشافها، ولكن لا يصل إلى تعريف ذاته بمعتقداته.
- **تحقيق الهوية:** يقوم الفرد هنا بإجراء استكشافات بديلة لتحديد شخصيته والالتزام بأيدولوجية محددة.

و تتوقف هوية الأنا عند مارشيا على هوية الأنا الايدولوجية، و هوية الأنا الاجتماعية، ترتبط الأولى بخيارات الفرد في مختلف مجالات الحياة و تأخذ أشكال هذه المجالات، مثل هوية الأنا الدينية والسياسية والمهنية و أسلوب الحياة، و يعتبر الاختيار المهني أحد الأبعاد الرئيسية للهوية الأيدولوجية المحققة أو الإيجابية، لأن للاختيار المهني أهمية كبيرة في تحديد الفرد لمكانته الاجتماعية و مدى

1. جابر، عبد الحميد. نظريات الشخصية. القاهرة: دار النهضة العربية، 1990، ص4.

تميزها. بينما ترتبط هوية الأنا الاجتماعية بخيارات الفرد مقارنة بالعلاقات الاجتماعية، وتشمل الجانب العاطفي في تصور الفرد لذاته.¹

وهكذا فإن هوية الأنا عند جيمس مارشيا تأخذ شكلين أساسيين، هما الهوية الايديولوجية و التي تكون بشكل اختياري و ذاتي، أما الهوية الاجتماعية تبنى على أساس العلاقات الاجتماعية، و يتم قياسها على أساس الأزمة و الالتزام، حيث غياب لكل من الأزمة والالتزام يعبر عن التشتت، أما الرضا و الالتزام يتحدد عادة من قبل الأبوين وهذا ما يجعل غياب للأزمة، بينما عدم إظهار الالتزام يجعل الفرد مستمرا في اختيار البدائل المتاحة دون الوصول إلى قرار نهائي ، في حين يظهر الالتزام أو ما يسمى بتحقيق الهوية عندما يستطيع الفرد تجاوز أزمة الهوية واختبار الخيارات المتاحة والأدوار المناسبة.

2. النظريات السوسولوجية

➤ الهوية في التفاعلية الرمزية

تعتبر التفاعلية الرمزية من النظريات السوسولوجية التي تهتم بتحليل الأنساق الاجتماعية الصغرى باستخدام الرموز والمعاني ذات الدلالات الاجتماعية المشتركة للتعبير عن الأفكار بين أفراد المجتمع من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، كما كان لرواد التفاعلية دورا مهما في اكتساب مصطلح الهوية مكانة مميزة في علم الاجتماع. ولكن لم يستعمل هؤلاء الرواد مصطلح الهوية في البداية، وإنما كان مصطلح "الذات" هو الأكثر استخداما في تحليلات الآباء المؤسسون، وهم تشارلز هورتون كولي Charles Horton Cooley وجورج هيربرت ميد Georges Herbert Mead حتى الستينيات من القرن العشرين. وفي سنة 1963 مرّ التفاعل الرمزي من تعريف الذات إلى تعريف الهوية في أعمال إرفين غوفمان Erving Goffman وبالتحديد في كتابه *Notes on the Management of Spoiled Identity*.²

درس كل من تشارلز كولي وهربرت ميد المجتمع على أنه نتاج التفاعلات بين الناس من خلال تفسير الرموز، كما اهتمتا بدراسة الطريقة التي يطور بها الأفراد تصوراتهم عن أنفسهم أو

1. عيبر، بنت محمد حسن عسيري. "علاقة تشكل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات و التوافق النفسي و الاجتماعي و العام"، مذكرة ماجستير، منشورة، جامعة أو القرى، المملكة العربية السعودية، 2003، ص22.

2. كاترين، هالبيرن وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص20.

المفاهيم الذاتية من خلال تفاعلاتهم مع بعضهم البعض، وعزفا كلاهما الذات على أنها نتيجة لمعاملة ونظرة الأشخاص الآخرين له. حيث يرى ميد أن الأفراد يأخذون في الاعتبار ما يعتقد الأشخاص الآخرون، والموقف المتواجدون فيه، لأن الأفراد لا يتصرفون بشكل آلي وإنما يتأثرون بالتوقعات وردود أفعال الأشخاص الآخرين في تصرفاتهم الفردية.¹

لقد انصب اهتمام ميد على فهم التفاعل و الذات الاجتماعية، ويرى أن هناك مرحلتين في نمو الذات، مرحلة اللعب الفردي ومرحلة اللعب الجماعي، وتكون علاقة الطفل بالآخرين قبل هاتين المرحلتين علاقة تقليد دون إدراك واع بمعاني الأفعال. ويقسم ميد الذات إلى الفاعل (الأنا الداخلي I) والمفعول (الأنا الخارجي Me)، و الأنا الداخلي هي الجزء الإيجابي من الذات أما المفعول فهو الجزء السلبي الذي يؤثر فيه الآخرون. وأضاف ميد مع زميله تشارلز كولي مصطلح "الذات العاكسة" وهي تعني كيف أننا نكون انطبعا عن أنفسنا من خلال استجابات الآخرين. ويمكن أن يصبح الفرد موضوعا لذاته عندما يستطيع اكتشاف الجزء السلبي من ذاته (المفعول) ويستطيع التحكم فيها، لأن الأنا حسب ميد يمكن أن تتحكم في الذات وتوجهها إلى التصرف باستقلالية بسبب إحساسها بالحرية والمبادأة.²

إن نظرة ميد للذات تتوقف على التجارب الاجتماعية (نظرة الآخرين) في تكوين الأفراد انطباعات على أنفسهم سواء كانت إيجابية أو سلبية، كما أن هناك فرصة وعي الفرد بالجانب السلبي للذات مما يسمح له أن يتحكم فيها، بمعنى يصبح الفرد موضوعا لذاته وليس للآخرين.

بينما يرى تشارلز كولي أن التفاعل يتم عن طريق عملية التعلم التي يحصل عليها الفرد من المجتمع، ولا يمكن لثنائية الفرد والمجتمع أن تكونا منفصلتين. حيث يرى أن الطفل يتعلم المقولات من الآخرين ويبدأ تكون الوعي عنده معتمدا على خبراتهم التي اكتسبها منهم، إذ يوجد بالفطرة شعور غريزي بالذات، لكن لا يمكن للإنسان أن يكون واعيا بذاته، إلا إذا أصبح ذاتا اجتماعية.³

1. طلعت، ابراهيم لطفي. كمال عبد الحميد الزيات. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ص

124-120

2. محمد، الجوهري. قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع. ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002، ص 57-59.

3. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص 57.

فقد استخدم تشارلز كولي ما يسمى بالانعكاس الذاتي ليصف لنا كيف نكون انطباعنا عن أنفسنا من خلال الآخرين، وهو ما يدل على أن التفاعل يسمح لنا بتكوين صورة ذهنية عن أنفسنا وعن الناس من خلال الفعل المعاكس للآخرين، ويعتبر هذا الأخير بمثابة الموجه الفعلي لسلوكنا ولتكوينها لتصبح الهوية عملية مشتركة وتفاعلية بين الذات الغير واعية والذات الواعية.

ويضيف هربرت بلومر **Herbert Blumer** كأحد ممثلي التفاعلية الرمزية المعاصرين أن المجتمع هو نتاج للتفاعل الاجتماعي على أساس ما يتضمنه عالمهم من معاني الأشياء، و من ثم يقوم السلوك على أساس هذه المعاني. ومن خلال تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض فإنهم يساهمون في إعادة تعريف الموقف الاجتماعي الذي على أساسه يمارس الناس أنشطتهم، و لكن لا بد للأشخاص أن يفهموا هذا الموقف جيدا حتى يستطيع معرفة مكانته، و النتائج المترتبة على أي سلوك يقوم به.¹

إن المعاني هي محور نظرية هربرت بلومر حول التفاعل الاجتماعي، حيث من خلالها يتم تفسير مجرى الفعل و تحقيق صورة موضوعية للذات بناء على استيعاب دور الآخرين.

كما اهتم **إرفينج جوفمان** بمفهوم الذات و يرى انها كيان اجتماعي وجد خلال عملية التفاعل الاجتماعي، وأن الأفراد يتعلمون القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع و يستخدمونها لتطوير اتجاهاتهم الاجتماعية بشكل تلقائي نتيجة وعيهم و ذكائهم في تنظيم أفعالهم، و تلعب العلاقات الاجتماعية والاتصالية دورا مهما في الكشف عن ماهية ذاتهم.²

و يرى **إرفينج جوفمان** أيضا أن هناك تشابه بين الحياة الاجتماعية و الأداء المسرحي من خلال الأدوار التي نقوم بها جميعا في أفعالنا وتفاعلاتنا اليومية لأننا نستخدم العديد من الأساليب حسب المواقف المختلفة والتي ينتج عنها تعدد الذوات في أداء الأدوار، ويتوقف التفاعل على مستوى الأداء، كما يهدف هذا الأخير إلى إيصال الأفراد صورة مقنعة عن أنفسهم إلى الآخرين من أجل رفع قيمة الذات .

1. عبد العزيز، بن علي الغريب. نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع، 2012، ص 334.

2. نفس المرجع، ص338.

إن التفاعلية الرمزية تسلّم بأن المجتمع يشكل الأفراد ويكوّن سلوكهم، ولهذا فهي تعتبر أن التفاعل مع الآخرين هو أكثر العوامل أهمية في تحديد السلوك الإنساني، كما تؤكد التفاعلية الرمزية بأن عملية التفاعل لها طريقتين، فهي لا تتوقف على فهم أن فعل شخص ما يكون نتاجا لسلوك شخص ما آخر، وإنما يجب أن نفسر التأثير على الفاعل الذي يكون سلوكه مفسرا بأساليب معينة أيضا.¹

وعليه فإن التفاعلية الرمزية تقوم على تأويلات خارجية وأخرى داخلية، فالتأويلات الخارجية تكون في شكل محادثات تفاعلية، أما التأويلات الداخلية تكون على أساس ما تتضمنه الذات من معنى حسب ما يراه الآخرون وما تراه الذات كما يراها الآخرون.

ومن جهة أخرى تكشف التفاعلية الرمزية عن قدرة الإنسان على تحسين ذاته وبناء شخصيته، وقدرته على تشكيل، وصياغة، وتغيير الواقع الاجتماعي الذي يعيش في إطار التفاعل لأن هذا الأخير هو الذي يحدد هوية كل من الفرد والمجتمع في نفس الوقت، بحيث يصبح الفرد والمجتمع كيان واحد له شخصيته المميزة.

كما تلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في تفسيرات التفاعلية الرمزية، حيث ترى هذه الأخيرة أن عملية التنشئة الاجتماعية هي نتيجة عملية التفسير أو توزيع المعنى بين الناس. فأتناء طريقة معيشتنا فنحن نواجه أعداد كثيرة من الناس، كل منهم يأخذ سلوكنا تجاههم ويرمز إلى شيء ما نحو أنفسنا وهم يفسرون سلوكنا في ضوء الأدلة التي وجدوها، ويتصرفون في ضوء هذا التفسير وبناء على الرمز المتاح لهم.² بمعنى أن عملية التنشئة الاجتماعية هي التي تمنح الأفراد الوعي بأدوارهم في الحياة الاجتماعية نتيجة أنماط التعلم والخبرات المكتسبة.

إن بناء الذات يعتمد على ما نواجهه من أفراد معينين في رحلتنا خلال الحياة مثل الوالدين والأصدقاء والمعارف، وزملاء العمل الذين يجعلوننا أفراد مختلفين تماما. وعليه فإن التفاعلية الرمزية تؤكد على الدور الحيوي الذي يلعبه البشر في خلق ذاتهم الاجتماعية من خلال رؤية الآخرين

1. فيليب، جونز، مرجع سبق ذكره، ص 157.

2. نفس المرجع، ص 154-155.

وتفسيراتهم من جهة ومن جهة أخرى قدرتهم على توجيه وتنظيم هذه التفسيرات لكي تلائم رؤيتهم عن أنفسهم.¹

وعليه فإن التفاعلية الرمزية تهتم بالجانب النفسي والاجتماعي في بناء الهوية، نتيجة التفاعل الحاصل بين الفرد والجماعات والمجتمع من خلال تحديد ما يميزنا كأفراد في علاقاتنا وتفاعلاتنا مع العالم الخارجي الذي يمنحنا تشكيل تصور عن أنفسنا، ويسمح لنا بمواجهة المتطلبات المجتمعية والتكيف معها بصورة مستمرة ومتجددة، نظرا لما نتمتع به من قدرة على تحسين ذاتنا وصياغة واقعنا الذي نعيش فيه، ويرجع الفضل في ذلك إلى التنشئة الاجتماعية التي تلعب دورا محوريا في اكتساب المعاني والرموز المشتركة التي توجهنا لاختيار التفسيرات المناسبة في تحقيق ذلك.

➤ الهوية في نظرية أنتوني غيدنز

نظرا لتركيز التفاعلية الرمزية على القضايا الصغرى فقط ولم تجعل القضايا الكبرى ضمن اهتماماتها، فإنه من المهم الإشارة إلى نظرية أنتوني غيدنز في دراستنا هذه لما تحتله من نظرة تكاملية حول الاهتمامات الصغرى والكبرى، وما تتضمنه من أفكار تعبر عما هو حديث ومستمر في تحديث كل حديث، إنه مجتمع تعددت فيه المفاهيم واختلفت إلى درجة تسمح لنا بإعادة المعاني الجديدة لها واعتبار المعنى القديم كقاعدة أساسية في ذلك نظرا للتحويلات التي يشهدها عالمنا المعاصر. وتستند أعمال غيدنز على كل من النظرية الانبثائية والانعكاسية الاجتماعية التأملية، حيث تركز نظرية التشكيل البنائي على ثنائية البنية والفعل باعتبارهما ظاهرتين تمثلان ازدواجية لا استقلالية.

ويعني غيدنز بالبناء القواعد والموارد المنظمة المتواترة التي تكون قائمة بمعزل عن الحدود الزمكانية، فهي ذات وجود افتراضي خارج الحدود الزمانية والمكانية للفعل نفسه، بينما النسق يتضمن ممارسات معينة من طرف جماعة في سياق تاريخي لتصبح هي الجانب الواقعي الملموس للقواعد والموارد.² وبالتالي فإن لكل مؤسسة مجموعة من القواعد والموارد التي تستخدم في إعادة البناء والتجديد، إلا أن من يقوم بذلك (الفعل) الجماعات أو الأشخاص الفاعلين بها من خلال ما يقومون به من ممارسات يومية.

1. نفس المرجع، ص 156.

2. أنتوني، غندز وكارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص 39.

يرى غيدنز أن العصر الحالي يتميز بزيادة مستوى الانعكاسية الاجتماعية، ويشير هذا الأخير إلى أننا نقوم على الدوام بالتفكير في الظروف التي تكتنف حياتنا وفي تأملها والتمعن فيها، بما في ذلك أنماط السلوك والممارسات والأفكار التي نحملها في حياتنا اليومية.¹

أشار أيضا أنتوني غيدنز إلى أن المجتمعات الغربية الرأسمالية المعاصرة جعلت من الذات أن تصبح مشروعاً انعكاسياً مرناً بسبب تلاشي معنى الهوية التقليدية، وأصبح الناس ينموا هويتهم بطريقة انعكاسية رافضين قبول الهويات القائمة بطريقة سلبية. ويؤكد أنه "بقدر تلاشي التقاليد واكتساب الحياة اليومية طابعاً جديلاً بين المحلي والعالمي، يزداد اضطراب الأفراد إلى مفاوضة اختياراتهم حول أسلوب الحياة بين تشكيلة من الخيارات، ويصبح تخطيط الحياة المنظمة على نحو انعكاسي مرناً، السمة المركزية في بناء الهوية الذاتية".² وحسب غيدنز يمكن مقارنة الهوية في علم الاجتماع من جوانب متعددة، فهي تتعلق بفهم الناس وتصورهم لأنفسهم ولما يعتقدون أنه مهم في حياتهم.³

بناء على ما سبق، اختلفت العوامل المشكلة للهوية الذاتية مقارنة بالمجتمعات التقليدية التي كانت تعتمد على ما هو ثابت وموروث، فنحن اليوم من نصنع أنفسنا ونشكل هويتنا ونعيد تشكيلها على الدوام نظراً إلى الفرص التي نتمتع بها والموارد التي نمتلكها في رسم تصوراتنا. وعليه فإن المجتمعات التقليدية لم تولي أهمية كبيرة لمسألة الهويات، وإنما للحدث المتقدمة حسب قول أنتوني غيدنز الأثر الواضح في إعادة تشكيل مساراتنا من خلال ما يتوفر لدينا من قدرات نتيجة الإحساس بالاستقلال في الفكر والفعل. وبمعنى آخر أن مرحلة الحدث ترتبط بفكرة الثبات حول الهوية رغم ثنائية الزمان والمكان. وهوما يدل على إنكار فكرة التغير والاستسلام لبداية جديدة تحدد الهوية التي نريدها.

➤ الهوية في مابعد الحدث

بينما يرى فريق ما بعد الحدث أنه لا بد من إتباع استراتيجيات جديدة للحياة تلغي فكرة هوية دائمة منفردة ومركزية، بل تكون الهويات حسب رغبة الأفراد ولا يتطلب ذلك تحقيق أي هوية ذات صفة محددة.⁴

1. نفس المرجع، ص 41.

2. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص 208.

3. أنتوني، غيدنز وكارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص 90.

4. هارلميس، هولبوزن. مرجع سبق ذكره، ص 101.

وفي هذا الصدد تقول ميشيل باريت أن لا وجود للجوهرية، إذ لا توجد هويات جوهرية أو ثابتة وغير متغيرة يمكن إحكامها وحمايتها وتدعيمها، وهذه الهويات العامة سوف تستمر بلا شك كنقاط مرجعية حيوية بالنسبة للأفراد والجماعات الذين يصيغون -هم- معانيها والترابط بينها. وفي رأيها أن الهوية والذات والمعنى محور اهتمام علم الاجتماع.¹

كما يرى مفكرو ما بعد الحداثة أن الهوية تفرض على الناس من خلال سيرورات إدماجهم في العلاقات الاجتماعية، وهي كذلك شيء يمارسه الناس عند توليدهم الخطاب الاجتماعي وتداولهم إياه، وبذلك لم تعد الهوية أمراً ثابتاً يتضمن عناصر مستقرة، بل أصبحت مسألة مصطنعة ومرنة، تحمل أوجه متعددة ومتحولة.²

تؤكد نظرية ما بعد الحداثة على الهوية الاختلاف والتعددية، حيث تشير التعددية إلى مجتمع ونسق سياسي مكون من عدة جماعات مختلفة ومتنوعة، ولا توجد جماعة واحدة أو حزب واحد يتمتع بسيطرة كاملة. ويرون منظرو ما بعد الحداثة أن التعددية بمعنى ثقافي أشمل أصبحت بشكل متزايد خاصة في العالم المعاصر، ويرجع ذلك إلى ارتفاع متوسط الثروات الشخصية ومن ثم تزايد القدرة على الاستهلاك، وكذلك تنوع السلع المتاحة.³

بمعنى أن مفهوم الهوية في العصر الحالي حسب رأي أنتوني غيدنز والعديد من العلماء له علاقة بالعصر الحالي (بالحداثة والحداثة المتأخرة)، أصبح يتميز بالتغير المستمر الذي يزيد من إشكالية الهوية وصعوبة تحديد معناها بسبب عدم ثباتها وخضوعها للتجديد حسب المكان والزمان، ومن جهة أخرى فهي تحمل الصفة التطويرية أكثر منها جماعية نظراً إلى ما تتضمنه من حتمية وتعددية، فهي تتميز بأنها آنية ومؤقتة ولها خصوصية مما يعطيها الصفة الإيجابية في القدرة على التغيير وإعادة تشكيلها من جديد.

1. محمد، الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص ص164-165.

2. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص208.

3. محمد، الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص ص180.

➤ الهوية في التوجهات النظرية لبيار بورديو

أشار كلود دوبار في تشكيل الهوية إلى الربط بين التبادل الذاتي والموضوعي، ونظرا للموضوعية المتأتية من مفهوم الهابيتوس عند بيار بورديو **Pierre Bordieu** أردنا الأخذ بها كوجهة نظر في التحليل.

يعتبر الهابيتوس من المفاهيم الأساسية في نظرية بورديو، ويعرفه بأنه " نسق من الاستعدادات المكتسبة وتصورات الإدراك والتقويم والفعل التي طبعها المحيط في لحظة محددة وموقع خاص".¹ فهو عبارة عن استعدادات دائمة ومكتسبة من الحقل الاجتماعي الذي ينتمي إليه الأفراد، والتي تميزهم عن الآخرين.

وحسب بورديو يمكن دمج الهابيتوس مع الهوية الثقافية نظرا لما يتميز به من صفة دائمة تسمح بنقله، فهو يعمل كتجسيد للذاكرة الجماعية التي يعاد إنتاجها عند وراثي ما هو مكتسب من السلف، فهو في عمق الضمائر الفردية، ويكشف على ما يمكن أن تكون عليه ممارسات الفاعل الاجتماعي وطموحاته من خلال ما يحمله من دلالات تعبر عن ذلك.²

فالهابيتوس هو مجموعة من الاستعدادات التي يكتسبها الأفراد بشكل غير واع نتيجة اندماجهم في المحيط الاجتماعي الذي ينتمون إليه، فهو يختلف من محيط إلى آخر، وحسب المواقع التي يحتلها الفاعلين الاجتماعيين، فهي لا ترتبط بالجانب الشخصي لهم فقط وإنما للاستعدادات الجمعية الأثر الواضح من خلال الأفعال اليومية.

والهابيتوس لا يرتبط بالحاضر بل هو نتاج التاريخ، التاريخ الشخصي وتاريخ الطبقة التي ننتمي إليها. فهو يتشكل من خلال الخبرات المترسبة في كل فرد في شكل خطط من الإدراك والتفكير والممارسة، والتي تؤدي إلى ضمان صحة الممارسات وثباتها دائما إلى درجة أنها أكثر ثقة من كل القواعد الرسمية، والأعراف الصحيحة.³ وبالتالي فإن ما يكتسبه الفاعلين من خبرات نتيجة التنشئة الاجتماعية والعلمية تولد لديهم مجموعة من الاستعدادات التي تسمح لهم بممارسة مختلف الأفعال بطريقة غير محددة في الحقول الاجتماعية التي ينتمون إليها.

1. عبد العزيز، بن علي الغريب. مرجع سبق ذكره ص 545.

2. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص 134.

3. عبد العزيز، بن علي الغريب، مرجع سبق ذكره، ص 547.

وينظر بورديو إلى الهابيتوس من خلال مستويات متكاملة مع بعضها البعض، فهناك هابيتوس خاص بالفرد، وهابيتوس الجماعات المحلية التي تحيط بالفرد (مؤسسات التنشئة الاجتماعية) وتؤثر فيه مدى الحياة. وبالتالي هناك نوعين من الهابيتوس، الهابيتوس الأولي ويتكون من الاستعدادات المكتسبة في إطار التنشئة الاجتماعية الأولى ويتميز بالديمومة، ورغم أنه يمثل الاستعدادات المكتسبة إلا أنه يوحي لنا بأنها فطرية موروثية طبيعياً وليست نتيجة التجربة الاجتماعية. أما النوع الثاني من الهابيتوس هو الهابيتوس الثانوي والذي يتشكل من خلال دمج الاستعدادات الأولى باللاحقة لتشكل كتلة واحدة.¹ إذا نجد أن للتنشئة الاجتماعية الأولية والثانوية دوراً فعالاً في تشكيل الهابيتوس لدى الأفراد من خلال التأثيرات الواضحة في تشكيل الشخصية التي تساعد في تحديد الوضعيات المختلفة لدى الأفراد والتكيف معها بشكل مستمر ودائم.

فالهابيتوس يعمل على إدراك الازدواجية التي تظهر في مواقف الأزمات بين ممارسات الفاعلين والبنى الموضوعية التي يمكن أن تتمثل في سوق العمل. ولكن هناك اختلاف موضوعي بين الهابيتوس الجماعي والهابيتوس الفردي ويكمن هذا الاختلاف بالمواقف والتجارب المعاشة من طرف الفاعلين، حيث لا يمكن أن تكون لكل الأعضاء المنتمين إلى الفئة الواحدة نفس التجربة ولكن يمكن أن يعيشوا تجارب مماثلة وتواجههم مواقف متشابهة مما يسمح بتشكيل خصوصيات المسارات الاجتماعية.²

بالإضافة إلى ذلك يضيف بورديو ما يسمى بهابيتوس الحقل الاجتماعي، ولكل حقل هابيتوس خاص به ويختلف عن الحقول الأخرى. فهو عبارة عن مجموعة المهارات والأساليب الفنية، والمرجعيات ونظم المعتقدات الواجب توافرها في عضو هذا الحقل دون غيره من الحقول، لأنه بمثابة الموجه والمحدد لطرائق تفكيرهم ولأفعالهم الاجتماعية، إنه يعمل على تجسيد الذاكرة الجماعية من خلال ما هو مستبطن في الضمائر الفردية مما يسمح لهم بالتصرف كما يجب في مختلف المواقف.³ وبناء على ذلك، فإن الهابيتوس هو أشبه بالعلامة الفارقة التي تتشكل منها هوية الفاعل في حقل اختصاصه ومجال تأثيره. وبالتالي يعمل الهابيتوس على بلورة الفاعلين من خلال ما يكتسبونه

1. المرجع السابق، ص135.

2. عبد العزيز، بن علي الغريب، مرجع سبق ذكره، ص ص 548-549.

3. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص136.

من استعدادات تسمح لهم بالتفاعل الاجتماعي الذي يكون في إطار الحقل المشترك نتيجة التجارب المعاشة التي تتميز بالتشابه ودون حرية مطلقة في القيام بالفعل. إن للهابيتوس أهمية واضحة في تطوير الشخصية وفي تشكل هوية الفاعل.

خلاصة الفصل

نجد أن مفهوم الهوية مفهوما مرنا بسبب اختلاف الرؤى والتخصصات التي جعلت منه موضوعا مشتركا بطرق منهجية مختلفة باختلاف المحطات التاريخية، ليعطينا في كل مرحلة شكلا جديدا من التفكير يسمح بإعادة إنتاجه ليتناسب مع كل ما يطرأ من جديد.

إن هذا التنوع جعلها تأخذ أشكالا وتصنيفات متنوعة في شكل ثنائيات، من بينها الهوية الداخلية والخارجية، والهوية المغلقة والمفتوحة... إلخ. بينما المضمون لا يتجاوز الهوية الفردية والهوية الاجتماعية نظرا لمعناها الذي يجمع بين الحقائق الثابتة للذات، والانتماءات الاجتماعية المختلفة التي تساعد تلك الذات في التعرف على نفسها.

فالهوية تتضمن معنى الذات الاجتماعية لأن لكل مجموعة هوية تتحدد بمجموعات الانتماء والموقع الذي يحتله الفرد ضمنها، كما تعمل على تحديد الإقصاء كذلك. وبالتالي فإن الهوية الذاتية تسعى دائما للحفاظ على استمرارية السيرة الذاتية وتميزهم عن الآخرين من خلال العلاقات الاجتماعية.

إن العلاقة بين الهوية الذاتية والاجتماعية هي علاقة تكاملية، لأن الذات تتشكل عبر العلاقة مع الآخر ولا تتفصل عنه. وكل المقاربات النظرية التي اهتمت بدراسة الهوية أكدت على ذلك بالرغم من أن اهتمامات علم النفس كانت تركز على الذات، في حين نجد اهتمامات علم الاجتماع ارتبطت بالأدوار وأنماطها كما يرى ايركسون. وهو ما يعني أن هويتنا تبدو في بداية الأمر معطى أولي وموروث أبقيناه على حاله خوفا من التغيير وصعوبة إثبات الذات، في عصر تغيرت فيه المفاهيم البسيطة إلى غموض، والغوص فيه يعتبر مغامرة تحتمل الفوز أو الوصول إلى متاهة جديدة تفرضها تعدد المصطلحات في عصر ما بعد الحداثة.

الفصل الرابع:

دورة حياة حاملي الشهادات الجامعية وطرق تشكّل الهوية المهنية

تمهيد

أولاً: الهوية والتنشئة الاجتماعية

ثانياً: الهوية والتنشئة العلمية

ثالثاً: الهوية وعلاقتها بالدور والمكانة الاجتماعية.

رابعاً: الهوية و ثقافة المؤسسة.

خامساً: مفهوم الهوية المهنية.

سادساً: آليات تشكّل الهوية المهنية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى تعريف الهوية بصفة عامة وما يتضمنه هذا المصطلح من أهمية في تحليل العديد من الظواهر الإنسانية والاجتماعية، فقد حظي علم الاجتماع باستخدام هذا المصطلح في العديد من القضايا التي تختص بإثبات الذات والتعرف عليها في عالم متغير يتميز بمجالات تفاعل متعددة ومختلفة.

ويعتبر العمل من أهم المجالات الخصبة لموضوع الهوية في علم الاجتماع العمل والتنظيم نظرا لما يتضمنه التاريخ السوسولوجي من إشكاليات تخص جميع جوانب العمل سواء ما يتعلق بالجانب المادي أو المعنوي.

ولكن موضوع الهوية المهنية هو حديث النشأة، فقد ارتبط ظهوره بعلم اجتماع المؤسسة من أجل الاهتمام بالمشاكل التي عجزت التخصصات السابقة عن وجود حلول لها، حيث كان لأعمال كل من رونو سانسوليو وكلود دوبار الأثر الواضح في إثراء موضوع الهويات في العمل.

ونظرا إلى أن الهوية ليست معطى وراثي، فإن اكتسابها لا يأتي دفعة واحدة لأن بناءها يكون عبر مراحل الحياة المختلفة، فهي في تشكل مستمر ودائم بالرغم مما تتضمنه من جانب ثابت ومتغير. فهي لا تقتصر على الجانب الفردي في تشكلها وإنما للتفاعلات الاجتماعية اليومية دورا لا يمكن تجاهله.

وبناء على تعدد أبعاد الهوية المهنية وتعدد آليات بنائها، فإننا من خلال هذا الفصل نود الإشارة إلى مسارات الحياة الاجتماعية المختلفة للأفراد لاسيما حاملي الشهادات الجامعية والآليات التي تساهم في بناء الهوية من خلال مجموعة من العناصر.

أولاً: الهوية والتنشئة الاجتماعية

تمر حياة الأفراد بمراحل مختلفة، وفي كل مرحلة يكتسبون العديد من الخصائص التي تساهم في نموهم وبناء هويتهم نتيجة التعايش الاجتماعي، أو الحوار المستمر بين الفرد والجماعة عن طرق التنشئة الاجتماعية، تعبر هذه الأخيرة عن دورة حياة الفرد، وهي عملية تستمر طول العمر تتمخض في بعض نتائجها عن تشكيل وإعادة تشكيل التفاعلات الاجتماعية. ذلك أنها تتيح المجال للأفراد بأن ينموا أنفسهم، ويطوروا طاقاتهم، ويتعلموا، ويتكيفوا مع ظروف الحياة المستجدة حولهم.¹

إن موضوع التنشئة الاجتماعية لم يكن محل اهتمام اختصاص معين، وإنما اهتم بدراسته ثلاث اتجاهات، تمثلت في علم النفس، علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، فهو موضوع متعدد الاتجاهات، و لكن تتفق هذه الاتجاهات من حيث التركيز في الحياة الاجتماعية.

حيث يرى الاتجاه النفسي أن التنشئة الاجتماعية ترتبط بتشكّل شخصية الفرد في السنوات الأولى من حياته والتي تساعده على إشباع حاجاته بغض النظر إن كانت إيجابية أو سلبية، لأن ما يواجهه الفرد فيما بعد من تأثيرات تبقى ثانوية مقارنة بالمرحلة الأولى، وتكمن وظيفة التنشئة الاجتماعية في تحقيق التوازن بين نزوات الفرد ورغبات المجتمع.²

وهوما يؤكد لنا ايريكسون في كتابه البحث عن الهوية، من خلال ما قدمه لنا حول الهوية وعلاقتها بدورة الحياة، أين أشار إلى ثمان مراحل لدورة الحياة بما تتضمنه من خبرة ذاتية ومرجعية محيطية تمكن الأفراد التعرف على أنفسهم وتحديد هويتهم بناء على ثنائية الثبات والتغير. ولكن كل هذه المراحل كانت تركز على الجانب الجسدي والعاطفي وما ينجر عنهما من نزوات، ولم يكن مهتما كثيرا بما يتعلق بالجانب التعليمي والمهني وكان يشير لهما ضمناً كنتيجة حتمية للحياة بغض النظر على الجانب السلبي لهما. كما انصب تركيزه على هوية الأنا وتأثيرها في نمو الشخصية وكأنها مساراً داخلياً ولا علاقة للتفاعلات الاجتماعية في تكوينها، رغم الإشارة إلى الطرف الآخر أو جماعات الانتماء في تحليلاته، ولكنه في نفس الوقت أهمل الجماعات الأكثر اتساعاً لأن الانتماء لا يقتصر على الأسرة أو الشريك، وإنما هناك العديد من الجماعات النوعية التي تساهم في تشكيل هويته والتي

1. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال. مرجع سبق ذكره، ص 88.

2. محمود حامد خضر. المدخل إلى علم الاجتماع. ط1، عمان: دار البداية ناشرون وموزعون، 2012، ص ص 83-84.

يطمح فيها الأفراد الانضمام إليها. وكل ما قدمه ايريكسون يعتبر تنشئة اجتماعية تقتصر على المحيط الأسري فقط ولا للمؤسسات الأخرى التي تتشارك معه.

وعليه نجد أن معظم حاملي الشهادات الجامعية تجاوزوا معظم المراحل التي أشار إليها إريكسون، وأغلبهم في المراحل الثلاث الأخيرة، إلا أنهم في رحلة البحث عن الذات المهنية التي تسمح لهم بتحقيق الرضا الذي جعله ايريكسون ينحصر في العلاقة الحميمة.

وبالنسبة للاتجاه الأنثروبولوجي فإنه يركز على نقل ثقافة المجتمع من جيل إلى آخر بدمج عناصرها في نسق الشخصية من الميلاد إلى المهنة عن طريق التنشئة الاجتماعية.¹ فالتنشئة الاجتماعية في الأنثروبولوجيا هي عملية تفاعل مستمرة لنقل ثقافة المجتمع من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية بدءاً بالأسرة وتستمر في المدرسة وصولاً إلى النسق المهني.

أما من منظور علم الاجتماع فإن التنشئة الاجتماعية تهتم بالنظم الاجتماعية، وعليه يعرفها علماء الاجتماع على أنها تدريب الأفراد على أدوارهم المستقبلية، ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، وتلقنهم للقيم الاجتماعية والعادات والتقاليد والعرف السائد في المجتمع لتحقيق التوافق بين الأفراد وبين المعايير والقوانين الاجتماعية، مما يؤدي إلى خلق نوع من التضامن والتماسك في المجتمع.²

وعلى الرغم من عدم استخدام إميل دوركايم لمصطلح التنشئة الاجتماعية، إلا أن بالنسبة إليه ينقل كل مجتمع عبر التربية مجموع المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤمن التضامن بين كل أعضاء هذا المجتمع والتي يجدون فيها أنفسهم ملزمين تبنيها إلى حد ما.³ لأن في نهاية عملية التنشئة الاجتماعية للطفل يتم تنظيم القيم الأخلاقية في أنظمة مستقلة تشبه المجموعات المنطقية.

لتصبح التنشئة الاجتماعية عند دوركايم هي تربية أخلاقية، بمعنى الانتقال بالإجبار لروح الانضباط المنجز من خلال الارتباط بالمجموعات الاجتماعية واستيعابها بحرية بفضل استقلال الإرادة.⁴ إذا التنشئة الاجتماعية عند دوركايم تتمثل في القيم والمعايير التي تهدف إلى التربية والضبط الاجتماعي، كما تتسم بالإلزام.

1. المرجع السابق، ص 86.

2. نفس المرجع، ص 84.

3. دنييس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 84.

4. Claude, Dubar. *La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, Op.cit. p 24.

ويضيف بارسونز أن التنشئة الاجتماعية هي تكيف حقيقي، ويكون سلوك الفرد إعادة إنتاج لنماذج مكتسبة في مجرى الطفولة.¹ بمعنى أن التنشئة الاجتماعية هي عملية مستمرة، وفي إعادة إنتاج دائم للقيم والمعايير التي توجه سلوك الأفراد.

كما تؤكد الوظيفية على أن التنشئة الاجتماعية هي تفسير للسلوك الاجتماعي، وأن الأفراد ليسوا متلقين سلبيين للمواصفات الثقافية الخاصة بالحركة الاجتماعية، وتعتبر البشر فقط من بين الكائنات الحية القادرين على الاختيار بما سيقومون به في ضوء الشكل الذي يرى به مثل هؤلاء الأفراد المجتمع والعالم من حولهم.² مما يعني أن التنشئة الاجتماعية تختلف من مجتمع إلى آخر، لأنها تتوقف على المكتسبات الثقافية ومدى تفاعل الأفراد معها بناء على ما تحمله من دلالات تثبت الامتثال لها بشكل إيجابي.

وعليه يرى أصحاب المنظور الوظيفي أن عملية التنشئة الاجتماعية تعد أحد جوانب النسق الاجتماعي الذي يتفاعل مع باقي عناصر النسق بما يساعد على المحافظة على البناء الاجتماعي ككل. و بالتالي يتعرض الفرد أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لعمليات مختلفة من الضبط والامتثال التي تساعده على التوافق مع المجموعة التي ينتمي إليها من أجل تحقيق التوازن الاجتماعي للجماعة ككل، وبذلك تقوم التنشئة الاجتماعية بالمحافظة على البناء الاجتماعي وتوازنه.³

و مما لا شك فيه فإن التنشئة الاجتماعية هي عملية اجتماعية متكاملة تعمل على غرس الثقافة المجتمعية واكتسابها لتهيئ الأفراد في الحاضر من أجل مواجهة المستقبل، مع العمل على تأهيلهم للقيام بأدوارهم الاجتماعية المختلفة حسبما هو متعارف عليه من أجل استقرار المجتمع وتضامنه.

وبالتالي يصبح النجاح في استدماج قيم المجتمع ومعاييره وأدواره شرط لازم للنظام الاجتماعي، ولكن الإخفاق في اكتسابها أو قبولها علامة على الانحراف.⁴ بهذا المعنى فإن التنشئة

1. دنيس، كوش، مرجع سبق ذكره، ص 85.

2. فيليب، جونز، مرجع سبق ذكره، ص 91.

3. طلعت، ابراهيم لطفى وكمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سبق ذكره، ص 88.

4. محمد الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص 138.

الاجتماعية لها بعد قمعي، يجب معاقبة الذين يتعدون صراحة على القواعد المقبولة من الجميع، ومن الضروري أن تكون العقوبات متناسبة مع خطورة الجرائم المرتكبة.

وفي نفس المعنى كتب **بياجيه Piaget** أن المظهر الخارجي الأولي للعلاقات الاجتماعية تؤدي حتما إلى بعض الواقعية الأخلاقية، وإذا كانت القواعد مثل المعتقدات والقيم التي تستند إليها، تفرض أولا من الخارج، فمن الضروري أيضا أن تقع العقوبات على من يخالفونها، وبالتالي تسهم في تعزيز احترام القواعد عند الآخرين.¹ إذا تساهم التنشئة الاجتماعية في بلورة قواعد النظام الاجتماعي كمرجعية لتحديد الأفراد و الضبط الاجتماعي .

أما التنشئة الاجتماعية عند **ماكس ويبر Max Weber** تتميز بالازدواجية وتتوقف على أشكال النشاط البشري وخاصة أنماط توجيه السلوك الفردي فيما يتعلق بسلوك الآخرين، ويميز بين شكلين عامين لأنماط السلوك، وهما: الفعل الجماعي والفعل الاجتماعي، والاختلاف بينهما يكمن في أن الأول يعتمد على التوقعات السلوكية القائمة على فرص النجاح الذاتية التي يمكن التعبير عنها في شكل أحكام موضوعية ناتجة عن العرف أو احترام القيم المشتركة، بينما الفعل الثاني يستند على القواعد التي تم وضعها بطريقة عقلانية بحتة والتي تستند بالتالي إلى المطابقات الذاتية الاختيارية لقواعدها التي تعتبر تعبيرات عن مصالح مشتركة ولكنها محدودة.² وعليه فإن التنشئة الاجتماعية تخضع إلى العرف الذي يتحدد على أساس المعايير المجتمعية المشتركة من جهة، ومن جهة أخرى تتحدد بالجانب القانوني الرسمي من خلال الالتزام بالقواعد التنظيمية.

ويرى أصحاب المنظور التفاعلي أن عملية التنشئة الاجتماعية تستمر مدى الحياة مع الأخذ بعين الاعتبار العالم الخارجي بما فيه الأشخاص والمعاني والأفكار عند تفسير موجهاتها أو نمو الطفل أو تطور سمات الشخصية حتى مرحلة متأخرة من الحياة.³ إن المنظور التفاعلي يعتبر التنشئة الاجتماعية عملية علائقية تفاعلية تتحدد على أساس توقعات الأفراد من حيث الرموز والمعاني المشتركة بينهم لفهم المواقف التي تواجههم.

1. Claude Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles**, Op.cit, P24.

2. Ibid, p86.

3. طلعت ابراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سبق ذكره، ص 137.

وحسب علماء الاجتماع تمر التنشئة الاجتماعية بمرحلتين، التنشئة الاجتماعية الأولية، وتكون في مرحلتي الرضاعة والطفولة، وهي مرحلة تعلم اللغة وأنماط السلوك الأساسية التي تشكل الأساس لمراحل التعليم والتعلم اللاحقة من طرف العائلة. أما التنشئة الاجتماعية الثانوية هي التي تلي المرحلة الأولى وتستمر حتى سن البلوغ وتمثلها المدارس، وجماعات الأقران، والمؤسسات، ووسائل الاتصال والإعلام إلى أن تنتهي بموقع العمل.¹

ووفقا لهبرماس فإن مسألة التنشئة الاجتماعية تظهر على وجه التحديد في العلاقة بين العمل والتفاعل، أي بين عملية أو نظام الانتاج وعملية أو عوالم العلاقات الاجتماعية، ولا يمكن اختزال الثانية إلى الأولى. بمعنى أن هابرماس يفترض وجود النظام الاقتصادي والاجتماعي المتصور كوحدة متكاملة، والذي يعتبر التنشئة الاجتماعية عملية دمج منظم ذاتيا في هذا النظام.² وبالتالي التنشئة الاجتماعية عند هابرماس عملية تعبر عن العوالم المعاشة ولا يمكن اختزال أي شيء يساعد على ذلك.

وهكذا فإن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي تستهدف تأهيل الفرد للمشاركة في نشاط جماعة معينة عن طريق تعلم المعايير والأدوار التي تتوقعها الجماعة وتقرها. كما أنها لا تنطوي على الجانب الإيجابي فقط، وإنما ينتج عنها جانب سلبي بسبب إضافة معلومات وتجاهل معلومات أخرى سابقة.³

ويعتبر هربرت ميد **Herbert Mead** أول من كتب عن التنشئة الاجتماعية كبناء للذات من خلال العلاقة بالآخر، وطور تحليل دقيق للتنشئة الاجتماعية كبناء تطوري لاتصال الذات باعتبارها عضو في جماعة تشارك في وجودها وتغيرها، لذلك فإن التنشئة الاجتماعية عند ميد تسير جنبا إلى جنب مع الفردية، فكلما كان الشخص هو نفسه، كان اندماجه أفضل في المجموعة.⁴

1. أنتوني غدنز، مرجع سبق ذكره، ص 89.

2. Claude Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles**, Op.cit, P85.

3. محمد الجوهري. المدخل إلى علم الاجتماع. القاهرة: كلية الآداب، 2007، ص40.

4. Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et professionnelle**, Op.cit. p 91.

وتمر التنشئة الاجتماعية من خلال فهم ممر اللعب الحر إلى اللعب المنظم يستلزم فهم اعتراف الآخر، ودعم الهوية الاجتماعية يرجع إلى التوازن بين الذات التي تتضمن روح الانتماء للجماعة والآخر، والأنا الذي يسمح لي بأن أثبت وجودي إيجابيا ضمن الجماعة.¹

فتحديد تعريف التنشئة الاجتماعية لا يتضمن تعريف محدد وإنما هناك أبعاد مختلفة في تعريفها، فهناك من يعتبر أن عملية التنشئة الاجتماعية تقتصر على الأسرة لأنها هي التي تزود الأفراد بالصفة الاجتماعية التي تسمح لهم بالاندماج في الجماعات مع القدرة على تغيير عضويتهم في كل مرحلة، وهناك من يرى أن التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة ومتواصلة مدى الحياة، وفي كل مرحلة تلعب جماعات الانتماء دورها في جعل الأفراد يتكيفون مع الأدوار التي تشكل شخصيتهم.

وفي نفس السياق، يعرف كلود دوبار التنشئة الاجتماعية في كتابه التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية، على أنها عملية بناء للهوية بناء على تعزيز روح الانتماء، و العلاقة مع الآخرين في العمل. و يفرق كلود دوبار بين نوعين للتنشئة الاجتماعية، التنشئة الاجتماعية البيوغرافية (للسيرة الذاتية) و ترتبط بتاريخ حياة الفرد، خاصة بمساره الاجتماعي، الذي يتم تفسيره ذاتيا، أما التنشئة الاجتماعية العلائقية هي علاقة الفاعلين الذين يتفاعلون في نظام عمل دقيق و مكتمل، يتقاطع مع مختلف القضايا، و هي متزامنة نظرا لأنه يشارك الآخرين في إجراء جماعي.²

وهناك من يعتبر التنشئة الاجتماعية هي جميع الاستعدادات والمعارف التي اكتسبها الأفراد في جميع مراحل الحياة من عضويتهم في مختلف المؤسسات الاجتماعية لتصبح كمؤشرات في تحديد ماهيتهم. وبناء على ذلك يدل مفهوم التنشئة الاجتماعية عند نوربرت إلياس ما يتضمنه مفهوم الهايبيتوس، فهومن استخدم هذا المصطلح قبل أن يستخدمه بيار بورديو ليعني به تلك المعرفة المجتمعية السابقة لدى الأفراد من قيم ومعايير بشكل غير واعي ودون قصد بفضل الاحتكاك والتطبع والتماثل مع البنية الموضوعية، فهي تجذرت لديهم بفعل الأسرة أو المؤسسة أو الحزب أو الدولة، لتصبح تدل على هوية الفرد والجماعة.³

1. Ibid.,p 92.

2. Ibid.p119.

3. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص 51.

فالتنشئة الاجتماعية لا تقتصر فقط على الأسرة، والمدرسة، ومجموعة الرفاق...، وإنما يعتبر مجال العمل أو المؤسسة مكاناً للتنشئة الاجتماعية تعمل على غرس القيم والمعايير تعطي للعامل في نهاية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية، بمعنى تنمي فيه روح الانتماء إلى مجموعة معينة.¹ وبذلك نستطيع أن نصف التنشئة الاجتماعية بأنها عملية اجتماعية أساسية تعمل على تكامل الفرد في جماعة اجتماعية معينة، وذلك عن طريق اكتساب هذا الفرد ثقافة الجماعة، ودورا يؤديه فيها بمختلف مراحل حياته على أساس أن مرحلة الطفولة هي أهم مرحلة باعتبارها مرحلة اكتساب الفرد للقيم والاتجاهات والمهارات والأدوار التي تؤدي إلى تحقيق تكامله مع المجتمع الذي يعيش فيه وتكوين تصور عن ذاته كشخص من خلال سلوك الآخرين معه واتجاهاتهم نحوه. كما تظهر صورة الذات الاجتماعية بوضوح من خلال تعلم هذا الفرد أداء عدد من الأدوار الاجتماعية المختلفة.² وتأسيسا على ما سبق تلعب التنشئة الاجتماعية دورا مهما في بناء الذات ومنه بناء الهوية لدى الأفراد، حيث يرتبط ذلك بكل مراحل الحياة وما يكتسبه هؤلاء من مختلف مراحلها المستمرة كوحدة متكاملة وبشكل منظم لتمنحهم القدرة على الاندماج، ومواجهة الآخر وتأثيراته، لأن الآخرين هم من يفسرون السلوكيات التي تتوافق مع رؤيتهم لأنفسهم.

وقد اعتبر آدمس Adams,1998 أن نمو الهوية ضروري للفرد لسببين، الأول يتمثل في حاجة الفرد للشعور بالتفرد، أما الثاني فيظهر في حاجة الفرد للانتماء وأهميته بالنسبة للآخرين وهذا يتم الاهتمام به خلال التنشئة الاجتماعية للفرد.³ لأن الهوية هي اجتماعية بطبعها لا يمكن أن تنمو دون وجود الآخر، و الجانب الذاتي لها يسمح للأشخاص بالتمييز وسط الجماعة.

ويضيف ويترمان Waterman أن التواجد مع الوالدين قبل مرحلة المراهقة هو أحد العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية، لأنها تبنى حالة من تقييد الهوية إذ تواجد الطفل مع أحد والديه واعتبره

1. محمد المهدي، بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. الجزائر: مطبعة إمبابلاست، 2010، ص 238.

2. محمد الجوهري وآخرون، الطفل والتنشئة الاجتماعية، القاهرة، 2008، ص 51-52.

3. فتيحة، كركوش. إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد16، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (سبتمبر 2014): ص 275.

الفصل الرابع: دورة حياة حاملي الشهادات الجامعية و طرق تشكّل الهوية المهنية

نموذجاً إيجابياً والتزم بتوقعات الأسرة فيما يتعلق بالمهنة والإيديولوجيات الدينية والسياسية. وإذا اعتبر الوالدين نموذجاً سلبياً فإن هذا يؤدي إلى تشكيل حالة تشتت الهوية عند المراهق.¹

وتأكيداً لما سبق، لا يمكن تحديد مفهوم التنشئة الاجتماعية من وجهة نظر موحدة، وإنما هناك تعريف يتضمن نظرة واسعة وشاملة، وأخرى محددة. يتضمن المفهوم الواسع للتنشئة الاجتماعية على أنها عملية اجتماعية شاملة تستهدف نقل تراث المجتمع إلى الفرد وطبعه بطابع الجماعة التي يولد فيها والتي يتعامل معها، وعلى ذلك فإن تعدد الجماعات التي يتعامل معها الفرد، وتلك التي ينتمي إليها في مراحل حياته المختلفة يجعل هذه العملية متصلة ومستمرة طوال حياة الإنسان.

بينما يرتبط المفهوم المحدد بمرحلة الطفولة التي تقتصر على المحيط الأسري وما يكتسبه الفرد من شخصية اجتماعية تساعده في التحول إلى كائن اجتماعي. وبالتالي يصبح الاندماج والانتماء للجماعات، والاستجابة لمتطلبات النظم، من مقومات عملية التنشئة الاجتماعية.²

و رغم اختلاف الاتجاهات التي تناولت التنشئة الاجتماعية إلا أنها هي التي تجعل الفرد كائناً اجتماعياً من خلال عملية التفاعل الاجتماعي التي يتشرب منها كافة الأساليب، عن طريق احتكاكه بمختلف المؤسسات الاجتماعية التي تمكنه من بناء ذاته والشعور بالانتماء إلى الجماعة مما يسمح له بالمشاركة في المشروع المستقبلي لها بالاعتماد على خبرات الماضي والحاضر، وتساعده على تعلم المعارف والمهارات ليستطيع التكيف والاندماج في المجتمع. فعملية التنشئة الاجتماعية هي عملية مستمرة ومتواصلة ترتبط بالمواقف والأدوار الاجتماعية، ولا تقتصر على الأمور الشخصية والمراحل الأولية للفرد وإنما تستمر وتتواصل مع ما تخلفه مؤسسات التنشئة الاجتماعية وصولاً إلى الحياة المهنية وما بعدها، فهي ترتبط بمجال العمل الذي يمثل مكاناً للتنشئة الاجتماعية الثانوية.

وعليه فإن الهوية الإنسانية لا تعطى مرة واحدة وإلى الأبد منذ الولادة وإنما تبنى في مرحلة الطفولة ويعاد بناؤها طوال الحياة. كما أن الفرد لا يبنيتها بمفرده وإنما تعتمد هويته على أحكام الآخرين بقدر ما تعتمد على توجهاته وتعريفه لذاته. فالهوية هي نتاج تنشئته الاجتماعية المتعاقبة.³

1. المرجع السابق، ص 275.

2. محمد عبد المعبود، مرسى. علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي. ط1. القصيم: مكتبة العليقي

الحدیثة للنشر، 2001، ص 162.

3. Claude Dubar. *La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, Op. Cit. p 16.

ويتوقف مفهوم التنشئة الاجتماعية في دراستنا هذه على الخبرات المعرفية المكتسبة والتي تتعلق بمجال العمل، لأن مكان العمل أو التنظيم هو أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانوية، فيها يتعلم ويكتسب الأفراد العديد من القيم والمعايير الأخلاقية والمهنية، والقواعد التنظيمية والعلاقات الاجتماعية، كما تساعد التنشئة الاجتماعية على اكتساب العناصر الثقافية، ومن خلال الاعتراف من عدمه يكتسب الفرد الشعور بالانتماء الاجتماعي والاندماج في محيط العمل. وباعتبار أن التنشئة الاجتماعية هي عملية مستمرة يتعلم الفرد فيها أداء أدوار معينة لاكتساب الخبرات والمعارف والمهارات في جميع مراحل الحياة من أجل بناء هويات مختلفة، فكيف ينعكس ذلك على بناء الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار الإدماج المهني؟

ثانياً: الهوية والتنشئة العلمية

نظراً للعلاقة الوطيدة بين التنشئة الاجتماعية وتشكّل الهوية، فإن التنشئة العلمية هي جزء من التنشئة الاجتماعية التي تتكفل بها مختلف المؤسسات التعليمية بجانب مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى وخاصة الأسرة. فالتنشئة العلمية ترتبط بمختلف مراحل الحياة وتستمر وتتطور طالما الأفراد على قيد الحياة.

ونظراً إلى تناولنا للتنشئة الاجتماعية وما تتضمنه من أهداف تعليمية يتشربها الأفراد دون قصد ووعي، فإن المؤسسات التعليمية كهيئات رسمية ومختصة تسعى إلى تنشئة علمية عن قصد وبشكل منظم. وتعتبر المرحلة التعليمية الأولى ذات أهمية خاصة في تعليم وتنشئة الأفراد لأنها تطور أسس الانتماء الاجتماعي التي تلقاها في الأسرة وتساعد على تأدية دوره التعليمي والمهني، ولكن لا تقل المؤسسات التعليمية الرسمية أهمية عن ذلك، لأنها تعمل على تنظيم الذين ينتمون إليها بشكل قانوني، تنظمه مجموعة من النظم واللوائح التي تحدد الواجبات والحقوق.

وباعتبار المؤسسات التعليمية هي أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية المتخصصة، فهي تعمل على تلقين العلم والمعرفة ونقل الثقافة من جيل إلى جيل، وهي تسعى إلى تحقيق النمو الجسدي

والعقلي والوجداني والاجتماعي، وتعمل بتربيته على بعض القيم والمعايير والاتجاهات الاجتماعية، وإعداده بشكل يؤهله ليندمج إيجاباً في مجتمعه من خلال التوجيه والإرشاد وما يحققه من نجاح.¹

فلا يتوقف دور المؤسسات التعليمية على اكتساب المعارف فقط، وإنما تهتم بالجانب التربوي الذي لا ينفصل على التعليم، فهي مؤسسات اجتماعية تعمل على التنشئة الاجتماعية و العلمية للأشخاص. حيث تتمثل النظرة الاجتماعية للتربية في أنها نظام اجتماعي يقوم بدور وظيفي في إعداد وتنشئة وتشكيل النشء من خلال وسائل ومؤسسات وأجهزة لها فاعلية تكوين الفرد وتهيئته من النواحي العقلية والجسمية والأخلاقية ليكون عضواً في مجتمعه يحيا حياة سوية في بيئته الاجتماعية.²

ويضيف محمد الجوهري أن التربية عملية عامة ومستمرة لإعداد الفرد للتكيف مع بيئته الاجتماعية والثقافية والايديولوجية، وإمداده بعناصر مدنية وحضارته ولتزويده بمظاهر التحضر وإنجازات العلم والتكنولوجيا وإرشاده بوسائل تبصره وتوعيه.³

و بالتالي فإن التنشئة العلمية هي التي تعمل على تزويد الفرد بكل المعارف التي تساعده على الاندماج في بيئته و تطويرها. كما يشير التعليم أيضاً إلى أن ما يطرأ على سلوك الكائن الحي من تغيير وتعديل يرجع إلى الخبرة والممارسة، أو العلاقة المتبادلة بينه وبين العالم الخارجي بصفة أساسية أكثر مما يرجع إلى النضج والتعب وغير ذلك.⁴ و بذلك فإن التنشئة العلمية لا تقتفي بتلقي المعارف و صقلها وإنما تعمل على تمتيتها من خلال ممارستها بشكل متكرر لاكتساب خبرة.

يمكن فهم أن التعليم هو الوسيلة التي يستعان بها لإكساب الأفراد القيم والاتجاهات والمهارات والصفات التي تمكنهم من التكيف مع اتجاهات المجتمع. كما يلعب التعليم دوراً أساسياً في توكيد الهوية القومية وفي بناء الشخصية الوطنية والقومية، وذلك من خلال مساعدة النشء على تحقيق

1. محمود حامد خضر، مرجع سبق ذكره، ص 109.

2. محمد الجوهري، وآخرون. مبادئ علم الاجتماع. القاهرة: دار المعارف، 1974، ص 767.

3. أحمد، الخشاب. علم الاجتماع التربوي والإرشاد الاجتماعي. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1971، ص 12.

4. إبراهيم مذكور ونخبة من الأساتذة المصريين والعرب. معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص 161.

ذواتهم وتطوير قدراتهم ومواهبهم، وغرس احترام قيمة العمل والإنتاج عن طريق تنمية مهارات الابداع.¹

وبناء على العلاقة المتداخلة بين التعليم و التربية فإن كلاهما يقوم بتكوين الفرد في مجالات مختلفة، وغرس مقومات المجتمع ونمط التفكير السليم عن طريق مؤسسات اجتماعية مثل الأسرة والمدرسة ووسائل تكنولوجية، تسمح له باكتساب العديد من الخبرات التي تمكنه من التكيف والاندماج في بيئته ليكتسب من خلالها العضوية في المجتمع من أجل اكتساب القيم الإيجابية التي تساعده على تحقيق الذات.

وبالتالي فإن اكتساب العضوية المجتمعية يدل على وجود تفاعل اجتماعي وعلاقات اجتماعية مختلفة تختلف وتتطور باختلاف وتطور المؤسسات التعليمية، ولا تقتصر حدود هذه العلاقات على حدود المؤسسات التعليمية وإنما تمتد إلى جميع النشاطات الاجتماعية ومؤسساتها. وبهذا يمكن القول أن للنظام التعليمي العديد من الوظائف، من بينها:

- نقل وحفظ الثقافة.
- تأهيل الأفراد بالمعارف والمهارات والأخلاقيات للقيام بالأدوار حسب ذلك.
- تعمل على تنمية المعارف والمهارات بما يتلاءم مع التطورات والتحديات المستجدة والقدرة على مواجهتها.
- تحقيق الحراك الاجتماعي واكتساب لمصادر الرزق.
- تحرير المرأة وإتاحة الفرصة لها للتعليم والعمل.²

وتتطور الوظيفة التعليمية بتطور المستوى العلمي لتصبح قادرة على مواجهة كل المشكلات التي تحل على الأفراد في مختلف أوجه الحياة، وتشكل الجامعة مجالا لتعلم القيم والاتجاهات واكتساب المعارف التي تزود بمهارات العمل.

وتعتبر الجامعة ومؤسسات التعليم العالي عامة من أهم فضاءات المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام مختلفة، تربوية وعلمية وسياسية واقتصادية وتنشؤية، تنصدها مهمة تكوين وتأهيل الرأسمال

1. إسماعيل عبد الفتاح، عبد الكافي. التعليم والهوية في العالم المعاصر. ط1. العدد66، الإمارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2001، ص ص 32-33.

2. إبراهيم عيسى، عثمان. مقدمة في علم الاجتماع، ط2، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2009، ص 260.

البشري، علميا ومهنيا وفكريا وسياسيا وثقافيا، لتزود مختلف القطاعات الإنتاجية والمجالات المجتمعية بما تحتاجه من قوى بشرية مؤهلة في دفع عجلة التنمية الاجتماعية الشاملة.¹

وفي نفس السياق يرى **تالكوت بارسونز** أن التعليم العالي عامة والجامعي خصوصا، جزء مهم في بنية المجتمعات الحديثة، وذو وظائف أساسية تنصدرها وظيفة التنشئة الاجتماعية، وتوزيع الأفراد على النظام التعليمي المهني، وتقديم المعرفة وتعميم العوامل التي تقوم عليها المشاركة الوجدانية في البنى الاجتماعية الحديثة، بالإضافة إلى تنمية السلوك الاستقلالي للطالب الجامعي أكثر مما تقوم به الأسرة والمؤسسات التعليمية التي تسبق الجامعة.²

إن المؤسسات التعليمية هي وسيلة فعالة في تقدم المجتمعات ورفيها، وأداة مهمة لتنميتها الشاملة من خلال تكاثف جميع العناصر في إنتاج مخرجات أو ما يسمى بالرأس المال البشري قادر على ذلك، إلا أن هذا يتوقف على مدى كفاءة النظام الإداري والتعليمي على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها تلك المؤسسات التعليمية.³

وبالتالي تنتوع أهداف التعليم وتعدد، حيث من بين أهدافه بناء الجوانب المختلفة للأفراد سواء الشخصية أو الاجتماعية من خلال غرس العديد من القيم الاجتماعية وترسيخها لتصبح كأداة من أجل التصدي للتحديات التي تواجههم في المستقبل. ومن جانب آخر يعتبر التعليم الجامعي رحلة اكتشاف الذات وتطويرها، فهو خبرة تتجسد باكتساب الحقائق، وتوسيع المعرفة للولوج إلى عالم العمل.

حيث يرى **سوبر Super** في نظريته أن الناس يختارون المهن التي يرون أنها تعبر عن مفهومهم لذواتهم، وإمكانية تحقيقها، كما أن الناس يتباينون في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم وأنهم مهينون نتيجة لذلك بمجموعة من المهن تناسب كل فرد، وتطور مفهوم الذات لدى الفرد كما أن الرضا عن العمل، والرضا عن الحياة يعتمد على الدرجة التي يجد الفرد فيها متنفسا لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه.⁴

1. باي بوعلام، "هوية الطالب الجامعي الجزائري من خلال الكتابات الجغرافية"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. 2013، ص 113.

2. المرجع السابق، ص 114.

3. هشام يعقوب، مريزق وفاطمة حسين الفقيه. قضايا معاصرة في التعليم العالي. ط1، عمان: دار الرابحة للنشر والتوزيع، 2008، ص 34.

4. عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. التوجيه المهني ونظرياته. ط1، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999، ص 46.

ومن جهة أخرى يرى بيار بورديو أن عملية التنشئة والتعليم تعمل على توليد مجموعة من الاستعدادات تمكن الفاعلين من ممارسة الأفعال المختلفة في إطار بنية محددة، وبشكل تلقائي ولا إرادي في معظم الأحيان، لأن الهابيتوس هو الذي يمنحهم المشروعية والانخراط في أي حقل من الحقول.¹ فالهابيتوس هو بناء ذهني ويعمل التعليم مثله مثل التنشئة الاجتماعية على تشكّله ليستخدم في مواجهة جماعات الانتماء والتكيف معها من أجل البحث عن تعريف الذات.

ورغم حرص المؤسسات التعليمية على نقل القيم الإيجابية، إلا أن لها انعكاسات سلبية في الكثير من الأحيان، ففي دراسة حول التربية وإعادة إنتاج الثقافة، أشار بورديو إلى أن المدرسة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى خاصة الأسرة لها تأثير على تعليم القيم والتوجهات والعادات للأجيال المتعاقبة بانتهاجها الوسائل والطرق التي تعمل على إنتاج اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية.

فلا تكون التنشئة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية ذات توجهات إيجابية دائماً، وإنما هناك عدد من الباحثين الاجتماعيين مثل بورديو وجان كلود باسيرون يجدان جوانب سلبية عندما يكون هناك غياب تكافؤ الفرص بين الطلبة من حيث الممتلكات السوسيوثقافية. فمن خلال دراسة بورديو للحقل المدرسي لاحظ أن هناك تعسفا رمزياً تشريعه القوانين والتقاليد المدرسية التي تشمل في مكوناتها الظاهرة خضوع الجميع إلى قوانين بشكل عادل.² وبالتالي فإن الطبقات المهيمنة هي التي تفرض التعسف الثقافي والسلطة المدرسية تقوم بتطبيقه بطريقة تبدو للجميع أنها عادية رغم ما تتضمنه من عنف.

ولا يختلف إيفانيتش مع توجهات بيار بورديو حول ما تتضمنه عملية الإنتاج للمدرسة من مظاهر سلبية، فهو يرى أن للمدارس أربعة واجبات أساسية و لكنها متناقضة تتمثل في تقديم الرعاية التأديبية؛ توزيع الناس وفق أدوار مهنية محددة؛ تعليم القيم المهيمنة؛ واكتساب المهارات والمعارف المقبولة اجتماعياً.³ لأن حسب إيفانيتش هناك استهلاكاً سلبياً بالنسبة للطفل، لأن ما تقوم به المدرسة لا يشجع طاقات الفرد وإبداعاته. وهو ما يعني أن وظيفة المدارس هي وظيفة اجتماعية منتظمة

1. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص 135.

2. عبد العزيز، بن علي الغريب، مرجع سبق ذكره، ص 558.

3. أنتوني، غدنز وكارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص 560.

تتماشى مع النظام الاجتماعي العام، ولا تأخذ بعين الاعتبار الفوارق الاجتماعية بين الأفراد في تطبيق قوانينها مما ينتج على ذلك طمس القدرات الفردية، و عدم التشجيع على الإبداع.

ولكن البرغم من العملية التنشئية للمؤسسات التعليمية التي تتراوح بين ما هو ايجابي وسلبى في التعريف بالذات وإثباتها، إلا أن التنشئة العلمية تساهم بشكل كبير في تعزيز الهوية والحفاظ عليها من المخاطر الخارجية. إن للتنشئة العلمية دور هوياتي بالغ الأهمية نتيجة التغيرات العالمية المتسارعة وما تجلبه العولمة من مخاطر في إثبات الذات والحفاظ على هويتها، ليصبح لها دور تاريخي جديد كصمام أمن وأمان، يمنح المجتمعات القدرة على تشكيل وإعادة تشكيل هويتها بشكل مستمر، والمحافظة على وجودها وإعادة إنتاج ذاتها وقيمها الحضارية في وجه التحولات الإنسانية الجديدة.¹

و بالتالي فإن للتنشئة العلمية دور مهم في بناء المجتمعات و الحفاظ على وجودها، فهي تتواجد و تتواصل مع كل مراحل دورة الحياة، فهي عملية مستمرة عند البشر، تبدأ من الميلاد ويمكن أن تستمر مدى الحياة، ولا تقتصر على مؤسسة وحيدة، وإنما تقوم بها كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية أو الثانوية منها، لأنها تحمل في طياتها مكتسبات الماضي ومعارف الحاضر لبناء مستقبل بالمعنى الحديث. ولكن للمؤسسات التعليمية ومؤسسات التعليم العالي والجامعة خاصة دور جوهري في اكتساب المهارات والمعارف المتخصصة وتطويرها للحصول على شهادات علمية تسمح باختيار المستقبل المهني من أجل تنمية روح الابتكار والتجديد، وبناء الخريجين الجامعيين لمشروعهم من أجل ضمان الدور والمكانة اللائقة بهم في المجتمع، وكل تلك المكتسبات وما ينتج عنها من تفاعلات تساهم في بلورة وتشكيل هويتهم وخاصة المهنية منها.

ثالثاً: الهوية وعلاقتها بالدور والمكانة الاجتماعية

إلى جانب التنشئة العلمية تتواصل حياة حاملي الشهادات الجامعية إلى مرحلة جديدة في البحث عن إثبات الذات في الواقع المهني ومدى تكيفهم مع الأدوار المهنية وانعكاساتها على تعزيز انتمائهم و مكانتهم الاجتماعية ضمن مجموعات الانتماء.

حيث يعرف الخزرجي المكانة الاجتماعية بأنها موقع الفرد المدرك عبر مجموعة من العمليات المعرفية في الموازنة الاجتماعية وفي الإدراك والتغير السلوكي للجوانب الاجتماعية، والاقتصادية،

1. باي بوعلام، مرجع سبق ذكره، ص114.

والثقافية، والمهنية، والأخلاقية، والعقلية، والجمالية، والانفعالية الوجدانية، والتي تغذي فكرة الفرد عن ذاته ضمن سياق اجتماعي محدد.¹ يجمع تعريف الخرجي بين الجانب النفسي والاجتماعي في تحديد أو معرفة المكانة الاجتماعية للفرد، ويتوقف ذلك على مجموعة من المؤشرات التي ترتبط بمجالات الحياة، والتي تسمح للفرد بتصنيف ذاته ضمن سياق اجتماعي معين.

ويعرف محمد عاطف غيث المكانة هي الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة.²

فالمكانة الاجتماعية هي موقع الفرد في النسق الاجتماعي و تتحدد حسب جماعات الانتماء في مختلف جوانب الحياة حسب تصويره لذاته مقارنة بالآخرين (الزملاء، قادة، عموم الناس في المجتمع) فهي تتوقف على العلاقات الاجتماعية و ما يحوزه الفرد من مكان فيها يسمح له تكوين صورة عن ذاته.

ولا يحظى بها الأشخاص بسهولة، وإنما يرى كيث ديفيز أنها مسعى كل إنسان، وبيدلون الجهود من أجل الحصول عليها، فهي مجمل التقديرات التي يحظى بها الفرد من طرف جماعته المنتمي إليها.³

ويضيف محمد الجوهري إلى ذلك أن الأفراد يعيشون داخل المجتمع في جماعات مختلفة وتتحدد مكانة الفرد في جماعة معينة حسب الوضع الذي يحتله فيه، والموقع الذي يحتله هذا الفرد يختلف من فرد إلى آخر فهي تخضع لترتيب معين سواء في مستوى عال أو ضعيف أو متوسط، بقوله "المكانة هي مكان محدد يشغله الفرد في بناء جماعة معينة، والمرتبة عبارة عن وصف إضافي لتلك المكانة داخل الجماعة أو خارجها".⁴

1. بشرى عناد مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 76.

2. محمد عاطف، غيث، قاموس علم الاجتماع، الأزيريطة، مصر: دار المعرفة الجامعية، الإيزيريطة، ص 339.

3. كيث، ديفيز. السلوك الإنساني في العمل-دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي. ترجمة سيد عبد الحميد مرسى، القاهرة: دار النهضة للطبع والنشر، 1974، ص 45.

4. محمد الجوهري. علم الاجتماع النظرية والموضوع والمنهج. ط1. الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، ص 133.

وعليه تعد المكانة متغيرا فعلا في العلاقات ما بين الأشخاص أو الجماعات، لأن الأساس فيها هو عملية المقارنة بينهم و على أساسهم، فمن خلال المقارنات المتكررة مع الآخرين ينمي الشخص فكرة واضحة عن مكانته مهما تكن أسس تلك المقارنات سواء كانت بشكل مداخل أو مهارات أو خصائص. ولا يكون تصنيف الأفراد في مواقع معينة بشكل تلقائي وإنما يتوقف ذلك على مواصفات خاصة تسمح بتصنيفه، فالمكانة هي المرتبة التي يحتلها الإنسان طبقا لمواصفات خاصة تؤهله لهذه المرتبة.¹ وهناك العديد من المواصفات أو العوامل التي تسمح بتصنيف الأشخاص و تحديد مكانتهم الإجتماعية منها سن الفرد، مكانة الأسرة، ووظيفته وعضويته في جماعات.

ومن ناحية أخرى المكانة الاجتماعية هي عنصر الوعي الذاتي، هي التي تحدد الإطار المرجعي والمعايير والسلوكيات التي يجب اعتمادها في محتوى مفصل من الأعمال التي يجب القيام بها.

كما أن الوضع الدقيق الذي يعبر عن الحقوق والواجبات في نظام معين، يمنح الفرد بالإضافة إلى الوعي بنفسه، الشعور بالأمان والثقة بالنفس يمكن أن تكون مكان القيم، أي ما يولد احترام الذات وتقديرها.²

فالمكانة تتوقف على الموضع الذي يحتله الفرد في نسق اجتماعي معين، ومدى تأثير هذا المكان هو الذي يكسب الفرد ثقته ووعيه بنفسه، لأن محددات المكانة يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، فهي تتوقف على تقييم الجماعة للأشخاص، فمن خلالها يتحدد مدى احترام الذات وتقديرها. ومجال العمل يعتبر من أهم الموضع التي تحدد مكانة الأفراد من خلال الأدوار المهنية وما تتضمنه من حقوق وواجبات، إلا أن التغيرات التي طرأت على مجالات الشغل أدت إلى تغير أشكال العمل وزعزت محددات المكانة وعدم حمايتها.

ووفقا لما سبق، اختلف معنى مصطلح المكانة الاجتماعية بين القديم والحديث باختلاف المعايير التي تحدده من وقت لآخر، حيث اقترن مفهوم هذا المصطلح في القديم ببعض الصفات مثل الشجاعة والقوة، بينما تغير معناه في المجتمعات الحديثة وأصبح يرتبط أكثر بالمستوى العلمي

1. قباري، محمد إسماعيل. أسس البناء الاجتماعي. الإسكندرية: منشأة المعارف، ص 80.

2. psychologie cliniques, ARIANE [http //Association.de.sociologie.et.de.aspsariane.fr](http://Association.de.sociologie.et.de.aspsariane.fr), le 20-02-2017 à 22h20.

والوظيفة. ولكن تبقى هناك مجموعة من المعايير هي التي تؤهل الأفراد للحصول على المرتبة الملائمة وسط الجماعة التي ينتمي إليها. فهل يتوقف تحديد المكانة الاجتماعية لحاملي الشهادات الجامعية ضمن جماعات العمل على المستوى التعليمي وما يحملونه من مؤهلات علمية، أم أنها تتطلب الوظيفة المناسبة لكي تحظى بذلك؟

و نظرا للعلاقة المتلازمة بين المكانة و الدور، على أساس أن المكانات تتحدد عن طريق الأدوار ضمن الأنساق الاجتماعية المختلفة، فإن تعريفات الدور تختلف باختلاف التوجهات النظرية، حيث ترى نظرية الأدوار الاجتماعية التي جاء بها بيدل وتوماس **Biddel et Tomas** أن الدور يمثل المكانة التي يشغلها شخص ما في زمن ونظام معين، وهو يتضمن الاتجاهات، والقيم، والسلوكيات المحددة مسبقا، التي يتصرف وفقها الفرد الذي يشغل هذه المكانة وما يجب أن يقوم به.¹

حسب هذه النظرية فإن الأدوار الاجتماعية ترتبط بالتنشئة الاجتماعية لأن هذه الأخيرة هي التي تجعل الأفراد يكتسبون المعايير والقيم التي تضبط سلوكهم وتصرفاتهم ويظهر ذلك في مختلف الأنظمة من خلال ما يشغلونه من وضعيات.

وهوما تؤكد المدرسة الثقافية والتيار الوظيفي بأن هناك علاقة مباشرة بين الدور والوضع، وهوما يعني أن الوضع الذي يكون الفرد يحدد مدى أدواره الاجتماعية وكذا الكيفية الدقيقة التي يجب عليه أداؤها، فهو مدعو إلى التصرف بالنظر إلى توقعات الغير التي تحدد مختلف الفئات للدور الاجتماعي.²

كما يعرف أنتوني غيدنز الأدوار الاجتماعية بأنها التوقعات المعرفة اجتماعيا التي يتوقع أن يحققها الفرد في أوضاع اجتماعية محددة. ويشير إلى أن هناك بعض أتباع المدرسة الوظيفية من يعتبرون الأدوار الاجتماعية أجزاء ثابتة وغير متغيرة نسبيا من ثقافة المجتمع، فهي حقائق اجتماعية تعلمها الأفراد من ثقافتهم، ويؤدونها بالشكل الذي عرفت عليه في الأساس. إن الأدوار الاجتماعية بهذا

1. بشرى عناد مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 84.

2. فيليب، ريتو. الدروس الأولى في علم الاجتماع. ط1. ترجمة محمد جديدي، الرباط: دار الأمان، 2015، ص 68.

المعنى لا تتطوي على احتمال التفاوض أو ضرورة الابتكار، فهي تقدم وصفات واضحة لاحتواء سلوك الفرد وتوجيهه.¹

و لكن تختلف نظرة المنظور التفاعلي عن المنظور الوظيفي في تحديد مفهوم الأدوار، حيث لاحظ منظرو التفاعلية أن الأدوار تفسر بطرق مختلفة باختلاف الأداء، لأن هذا الأخير يتوقف على التفاعلات الحاصلة و مجالات التفاوض، مما جعلها ذلك أقل تماسكا و لها إمكانية التغيير. إذا تختلف الأدوار باختلاف مجالات التفاعل وتأثيراتها، وبها يتحدد الانتماء ومدى الاعتراف، فهي متغيرة نسبيا وليست ثابتة.

و بالنسبة للسوسيولوجي والفيلسوف جورج هيربرت ميد خاصة، فإن كل دور هو نتاج للتفاعل الاجتماعي، وينشأ الفرد اجتماعيا عبر أخذ دور، أي عن طريق ميكانيزم يتضمن تبني وجهة نظر الغير مع الأخذ بعين الاعتبار الأثر الذي يمكن يقع عليه.² فالبرغم من توقع الأفراد لأدوارهم حسب ما يمتلكونه من مؤهلات تسمح بذلك، إلا أن هذه الأدوار تحتل الاختلاف مع هذه التوقعات في الكثير من الأحيان لأنها لا تتوقف على التحديد الذاتي فقط وإنما لآخر أو الأسس الاجتماعية تأثير مهم في ذلك.

ويشير ريمون بودون **Raymon Boudon** في المعجم النقدي لعلم الاجتماع، بأن الأدوار تعرف بصفاتها الزامات معيارية يفترض بالفاعلين الذين يقومون بها الخضوع لها، وحقوق مرتبطة بهذه الالزامات.³ وهكذا يحدد ريمون بودون الدور على أنه يفرض على الأفراد في شكل معايير محددة اجتماعيا، وفي نفس الوقت هناك جانب من الحرية يسمح لهم برفضه في حالة انتهاك الحقوق. وبالتالي لا يمتلك الأشخاص الحرية المطلقة في أداء الأدوار وإنما يتحدد بأطر مرجعية تنظيمية.

ويضيف بارسونز أن الدور هو أداء متوقع من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص، وله طابع دينامي في أدائه باعتماده على ديناميات المواقف والخصائص الذاتية للفاعلين. ونظرا لدينامية الدور حسبه فإن ذلك يؤدي به إلى تعدد معانيه نظرا لاختلاف المواقف والخصائص الذاتية للفاعلين.

1. أنتوني غدنز، كارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص 89.

2. فيليب ريتو، مرجع سبق ذكره، ص 87.

3. ريمون، بودون وفرانسوا بوريكو. " المعجم النقدي لعلم الاجتماع". ط1، ترجمة سليم حداد، الجزائر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر، 1986، ص 288.

فهناك معنى للدور من وجهة نظر الفاعل، تحدده مجموعة من التوقعات التي تخضع لمعايير وتقاليد ونظم الجماعة. والمعنى الثاني للدور الاجتماعي جانب منظم، يوجه الفاعل ويعين مشاركته الايجابية في أية عملية تفاعلية. والمعنى الأخير لا يخرج عن نطاق نظريته، حيث يعتبره نسق فرعي من أبرز وظائفه تنظيم السلوك الذي لا يخرج عن المكانة الاجتماعية.¹

بينما يرى **ماكس فيبر** أن الدور يتمثل في الدور المهني، ويعتبره العنصر المحرك الأكثر أهمية من غيره بالنسبة للمشروع الموحد لمسيرة مهنية توافق بيوغرافيا معينة.² و هكذا كان ماكس فيبر أكثر تحديدا لمعنى الدور لأنه اهتم بالجانب المهني له فقط، كما أشار إلى أنه مسيرة متواصلة مع الجانب الفردي وما يتعلق بما تتضمنه سيرته الذاتية من مؤهلات تعمل على تحديده . ولكن الأدوار لا تتوقف على ما يمتلكه الأفراد من مؤهلات فقط و إنما للآخر دور مهم في تحديدها، و بذلك أهمل ماكس فيبر الجانب العلائقي وانعكاساته على تقلبات الأدوار .

في حين تناول **جوفمان** في تفسيره للدور من الجانب المسرحي باعتباره يتشابه مع الأدوار الحياتية، والاختلاف بينهما يكمن في أن الأدوار المسرحية مقيدة بنص، بينما الأدوار الواقعية غير ذلك، لأنها صياغة بشرية حقيقة بطريقة عفوية تظهر بصورة إبداعية نظرا لعدم وجود مراقبة و قيود تجعلها تتحرف عن المعنى المراد. و لكن رغم اختلاف الأدوار بين الحقيقة والتقليد إلا أن كلاهما يتطلب الأداء الجيد والمنضبط. لأن أداء الدور بشكل لا مبال أو قليل الاهتمام يبدو عادة أنه ينطوي على ظلم للطرف الآخر...وعلى الرغم من أن مفهوم الدور يرتبط بالمسرح والتمثيل ولا يمثل الحقيقة، إلا أن الإنسان الذي يؤدي دورا في المجتمع لا يخفي شخصيته أو يطمسها ولكنه يحقق هويته في الواقع.³

لم تكن هناك توجهات نظرية واحدة في تفسير الأدوار و إنما اختلفت المدارس الاجتماعية في تحديدها لها وترجمتها باختلاف تطور المؤسسة، فالمدرسة الكلاسيكية لم تعترف بالمعنى الحقيقي للدور وإنما جعلت منه مجرد إطار بشري أو وعاء بشري مبرمج للقيام باستجابات أو بردود أفعال

1. محمد عبد المعبود، مرسى وأحمد رأفت عبد الجواد، مرجع سبق ذكره، ص ص 106-107.

2. يورغن هابرماس، مرجع سبق ذكره، ص 37.

3. محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 39-40.

للواقع التنظيمي والتقني الذين هم متواجدون فيه. بينما تغير مفهوم الدور في المدرسة الحديثة التي ترى أن أعضاء المنظمة ليسوا مجرد أعوان تابعين بل هم فاعلين لأنهم مبدعين وحتى ولو كان إبداعهم يقتصر فقط على ابتكار طريقة أو كيفية انجاز العمل المطلوب منهم.¹

وبناء على تحديد كل من مفهومي الدور والمكانة والاختلافات من مدرسة إلى أخرى، نجد أن المدرسة الحديثة ترى أن هناك علاقة بينهما وبين تعريف الذات وتحقيق الهوية، حيث يرى بورديو أن النفوذ المكتسب من السلطة، يمكن الأفراد من فرض تعريفات خاصة لذواتهم وللآخرين.

إن مجموع التعريفات الهوياتية يشتغل بوصفه نسق تصنيف يحدد لكل مجموعة ما لها أن تحتله من مواقع، وللنفوذ الشرعي سلطة رمزية تفرض الاعتراف بوجاهة، مقولات تمثله للواقع الاجتماعي ولمبادئه الخاصة في تقسيم العالم الاجتماعي، وبالتالي في أن يشكل المجموعات وأن يفككها.² لأن للعلاقات الاجتماعية المهنية دور مهم في تحديد الأدوار والاعتراف بالمواقع التي يحتلها الأشخاص في مختلف الأنساق، وتعتبر السلطة كميّار أساسي في تصنيفهم. كما تتحدد الذات عن طريق الأدوار وتتأثر بتعددتها.

و في ذات السياق أكد كلود دوبار في الأشكال الهوياتية ومن بينها الشكل العلائقي للغير، والذي يبني تحت وطأة ضغط الاندماج بالمؤسسات: "الأُسرة، والمدرسة، والمجموعات المهنية والدولة... إلخ، بأن هوية "الأنا" تتوقف على توزيع الأدوار، و تصبح الهوية تنطوي على "أنا مطوعة"، ونظرا إلى أن الأدوار متعددة في المجتمعات الحديثة فإن الأنا تصبح تعددية".³ و نظرا إلى أن الذات هي نتيجة الأدوار الاجتماعية المختلفة و المتعددة، فإن إن هذه التعددية للأدوار يمكن أن تنتهي بتناقضات و صراعات.

وانطلاقا من تناقض الأدوار فقد اهتم عدد من علماء الاجتماع وعلماء النفس الاجتماعي من فكرة أن الدور يعد بمثابة رابطة تصويرية بين بناء الشخصية والبناء الاجتماعي من حيث التوافق أو عدم التوافق بين متطلبات الدور وشخصية الفرد الذي يشغله، ومن بين هؤلاء العلماء إيرفينج جوفمان

1. محمد المهدي بن عيسى، مرجع سبق ذكره، ص ص 208-209.

2. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 157.

3. كلود ديبار، مرجع سبق ذكره، ص ص 104-105.

وتوصل إلى أن الشخص الذي يجبر على شغل دور معين يحاول خلق مسافة بينه وبين هذا الدور، وأطلق عليه "مسافة الدور" لأنه يحس اتجاهه بازدياد عام.¹

وبالتالي فإن الأدوار تتشكل عبر دورة الحياة ومن خلالها تأخذ أشكالاً مختلفة في كل مرحلة وتتحدد وفقها، لأن هناك أدوار مفروضة مثل الجنس، وأخرى مكتسبة مثل الأدوار المهنية، لتصبح بذلك ممتدة مع امتداد الحياة، وتتغير حسب الزمان والمكان، كما تتحدد وتتغير المكانة حسب الأدوار والعلاقات المهنية وما تفرضه من مجالات للتفاعل و إمكانية، وهوما يساعد على تقبل تعددية الأنا وتطويعها حسب ما تقتضيه هذه الأدوار.

رابعاً: الهوية وثقافة المؤسسة

بعدما كان موضوع الثقافة يقتصر على مواضيع محددة تهتم بها تخصصات مثل الأنثروبولوجيا، أصبحت في وقتنا الحالي تخترق العديد من التخصصات. وعلم الاجتماع من بين التخصصات التي تربطه علاقة وطيدة بموضوع الثقافة بأبعاد مختلفة، نظراً لما يتضمنه هذا الأخير من أفكار أثارت اهتمام علمائه وباحثيه.

فالثقافة تعني أساليب الحياة التي يعيشها أفراد مجتمع ما أو جماعات محددة في هذا المجتمع، فهي تشمل الآداب والفنون، غير أنها تتجاوز هذين المجالين لتشمل عدة مفردات ثقافية أخرى مثل اللباس والعادات والتقاليد وأنماط العمل والمعتقدات والشعائر الدينية.²

إن الثقافة هي أساس الوجود الإنساني، ولا تخص المجتمعات الكبيرة فقط ، وإنما حتى الجماعات الصغيرة لديها ثقافة تميزها عن المجتمعات أو الجماعات الأخرى، لأنها هي اللغة التي نقدم بها أنفسنا كانعكاس لمختلف جوانب الحياة الخاصة.

والثقافة في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية هي البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها من منتجات مادية وغير مادية، والتي تنتقل من جيل لآخر، فهي بذلك تضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز الذي يتكون في مجتمع من علوم ومعتقدات وفنون

1. محمد الجوهري، عبد الله الخريجي. طرق البحث الاجتماعي. ط5، القاهرة، 2008، ص 175.

2. أنتوني غدنز، كارين بيردسال، مرجع سبق ذكره، ص 111.

وقوانين وعادات وغير ذلك.¹ وبالتالي فإن الثقافة هي منتج إنساني يتشارك في إنتاجه أفراد المجتمع الواحد، وتحدده التجارب المتعاقبة لتصبح في أشكال وأنماط منتظمة ومتكررة، ولا تقتصر على مجال واحد وإنما تشمل جميع مجالات الحياة.

كما تتميز الثقافة بالمفهوم المشترك للمجتمع الواحد لأنها عملية تفاعلية بين الذات والآخر يعبر عنها من خلال المعاني المنطق عليها. فهي حسب هابرماس منظومة من المعاني الذاتية التي يعتنقها الأفراد عن أنفسهم وعن العالم المحيط بهم.²

أما الثقافة عند بارسونز هي نتاج أو ثمرة من ناحية، كما أنها تحدد أنساق التفاعل الاجتماعي الإنساني من ناحية أخرى، ويتكون النسق الثقافي من ثلاثة أنساق فرعية هي الأفكار، الرموز والموجهات القيمية.³ وبالتالي يعتبر بارسونز أن الثقافة هي نسق عام من أنساق الفعل، تسمح للأفراد بالاتصال من خلال الأنساق الفرعية على أساس الرموز وما تتضمنه من معاني يشتركون في فهمها لتحقيق أهداف مشتركة، حيث تلعب القيم دور الموجه. وهكذا تعبّر الثقافة عن مجموعة من المعاني المشتركة التي ترتبط بالجانب التفكيري والوجداني، تكتسب وتنتقل عبر الأجيال لتدل على طريقة حياة من خلال الرموز المنطق عليها داخل المجموعة الواحدة.

ولا يختلف معنى الثقافة عند مالك بن نبي عما سبق، فهي مجموعة الصفات والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، فالثقافة إذا هي حياة المجتمع.⁴ نستنتج من هذا التعريف أن الثقافة هي ما يكتسبه الفرد من أخلاق وقيم منذ ولادته وتستمر معه طوال حياته حتى تصبح جزءا لا يتجزأ عن ذاته وعن المجتمع ككل. وبمعنى آخر الثقافة هي انعكاس لتنشئة الفرد الاجتماعية وتتميز بالجانب الإلزامي الذي يجعل الأشخاص لا يستطيعون الاستغناء عنها في التعريف بأنفسهم.

رغم أسبقية الثقافة على الوجود يمكن لها أن تتجدد، و يمكن لها أن الاقتصار على مجموعات صغيرة، حيث ساهم التيار النظري للتفاعلية الرمزية الذي طوره علماء الاجتماع في جامعة شيكاغو

1. أحمد زكي، بدوي، مرجع سبق ذكره، ص 92.

2. بيترل بيرجر. التحليل الثقافي. ترجمة فاروق أحمد، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2009، ص 54.

3. محمد عبد المعبود مرسى، أحمد رأفت عبد الجواد، مرجع سبق ذكره، ص 8.

4. مالك، بن نبي. مشكلات الحضارة-مشكلة ثقافة. ترجمة عبد الصبور شاهين، دمشق: دار الفكر، 2005، ص 50.

في أواخر ثلاثينيات القرن العشرين مساهمة كبيرة في نقد فكرة الثقافة كنوع من التراث الذي سبق وجوده في ممارسات الأفراد ومنحهم معنى مسبق. ويمكن أن تنشأ ثقافة جديدة من علاقة اجتماعية معينة، ومن ناحية أخرى يتم تطويرها يوميا في التفاعلات الجماعية الفردية.¹ و هكذا يصبح معنى الثقافة هو مجموعة من الخصائص المشتركة تظهر في أسلوب حياة الأفراد، تتكون من أنماط النشاط الإنساني المكتسبة، وتستقر لديهم عن طريق التفاعل الاجتماعي.

إن المقصود بالثقافة مضامين الوعي والأحاسيس والتصورات المشتركة بين أعضاء جماعة اجتماعية، وتتوارث بالتلقين الاجتماعي وليس بالوراثة البيولوجية من جيل إلى آخر، بما في ذلك الصور المادية التي تتضح فيها تلك المضامين والمشاعر والتصورات من صور الفعل والمصنوعات التي يبدعها الإنسان.²

وبناء على ما سبق فإن الثقافة هي التعبير عن أسلوب الحياة، فهي لا تورث بل تكتسب اجتماعيا من خلال التنشئة الاجتماعية، كما لا يكتفي الفرد باكتسابها وتعلمها، بل يسعى دائما إلى الإبداع ليضيف عليها سلوكيات مختلفة تتوافق مع ظروف الحياة، لأن من أهم ما تتميز به الثقافة أنها دائمة التغير والتطور مع الحرص على بقائها. كما تشمل الثقافة على أبعاد مختلفة لا تقتصر على الأدب والفن... إلخ

والثقافة من منظور سوسيولوجي هي أوسع مقارنة بال تخصصات الأخرى، فهي تتميز بالاستمرارية بين الماضي والحاضر والمستقبل، ففي كل ثقافة شقا موروثا، وشقا آخر يكتسبه الخلف بالقوة من الأنماط الثقافية السائدة والمؤسسات التي تقوم بإنتاج وإعادة إنتاج شروط الإنتاج الثقافي.³ إن الممارسة المتكررة للنماذج الثقافية و إعادة إنتاجها عبر الأجيال المتعاقبة بنفس الشروط منحها الصفة الوراثية، كما لا يمكن تجاهلها نظرا لما تتميز به من إلزام و إجبار في الكثير من الأحيان.

ومن خلال ما تضمنته تحليلات بورديو بالنسبة للنظام التربوي الحديث، أشار هذا الأخير إلى أن ما يكتسبه الأفراد من استعدادات لاستخدامها كمواقف ثقافية في حياتنا العملية هي ليست عفوية، و

1. Denys Cuhe, « Nouveaux Regards Sur La Culture-L'Evolution D'une Notion en Anthropologie », *revue sciences humaines*, n° 77, (novembre 1997), pp 4-5.

2. محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 83.

3. عبد الغني عماد، مرجع سبق ذكره، ص 87.

إنما هي مواقف مكتسبة. وبالتالي تلعب الثقافة دورا مهما في اكتساب الأفراد الاستعدادات التي تساعد في التعبير عن أنفسهم والتعريف بها من أجل تحقيق ما يصبون إليه من تطلعات، وهو ما يدل على وجود علاقة بين الهوية والثقافة، فنجد أن النظريات الحديثة تنظر إلى أن الثقافات الرئيسية والثقافات الفرعية التي ينتمي إليها الأفراد والتي يشاركون فيها هي مصدر تشكل الهوية. وفي ذات المعنى يرى **ستيفن فروش Stephen Frosh** أن الهوية هي نتيجة للثقافات، وهي متعددة، وتتكون عبر التجربة وتترسخ برموز لغوية. والأفراد حين يطورون هوياتهم إنما ينجذبون إلى المعطيات الثقافية الموجودة في الشبكة الاجتماعية المباشرة لهم وفي المجتمع ككل.¹

ووفقا لذلك ترتبط الهوية بالثقافة وتتعدد أشكالها بتعددتها، فهي تمثل عند **M.Lpiansky** الهوية التي تكون عن طريق إدراك موضوعي يدل على مجموعة من الخصائص المنسجمة والتي تحدد الفرد وتسمح بتحديد هويته من الخارج.²

إن التداخل بين مفهومي الثقافة والهوية جعل الفصل بينهما وتحديد كل منهما على حدى أمر شبه مستحيل عند الكثير من الباحثين. وفي هذا السياق يشير يقول محمد العربي ولد خليفة بقوله: " إن العلاقة بالثقافة تبدو أكثر وثوقا. فهناك ما يقترب من التطابق بين المفهوم الذي نحدده للثقافة والمفهوم الذي نعطيه للهوية".³

و يضيف محمد بشير إلى صعوبة التفريق بين الثقافة والهوية، حيث أنه إذا كان لنا أن نفرق بينهما فمعنى هذا عدم الوعي بهما وحقيقة الأمر أن "الهوية هي ضرورة عملية نحن واعون بها".⁴ إذن لا تقل الثقافة أهمية في علاقتها بالهوية على اعتبار أن كلاهما يخضع إلى التنشئة الاجتماعية لتلقي المعايير التي تصبح بمثابة السمات التي يشتركون فيها، والتي يتحدد على أساسها الانتماء. أو بمعنى آخر يصبح تعريف الهوية هو مجموعة من السمات الثقافية التي تتصف بها

1. هارلمبس، هولوزن، مرجع سبق ذكره، ص ص 14-15.

2. كوسة فاطمة الزهراء. "أزمة الهوية عند الشباب الجزائري". مذكرة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر، 2005، ص 75.

3. محمد العربي، ولد خليفة. المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 108.

4. بشير، محمد. الثقافة والتسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،

2007، ص 11.

جماعة من الناس بفضل انتمائهم إلى شعب معين أو أمة معينة، وتمنحهم الشعور بالأمان نتيجة الاعتراف بهم.

تعددت مفاهيم الثقافة وأخذت أبعاد مختلفة المفاهيم والمعاني، فبعدما كانت ترتبط بالجانب الستاتيكي نظرا لتأثيرات التنشئة الاجتماعية في تحديد السلوك أصبحت في الوقت الحالي تتضمن معنى دينامي في تحديد هوية الأفراد. من هذا المنطلق فإن الثقافة هي مجال تشكل الهوية وكلاهما يحتاج إلى المحيط الاجتماعي الذي يحدد سلوك الأفراد، وتصبح بذلك الهوية بناء مركبا علائقيا وديناميا، وهوما يوحي أن الهوية مرادفا للثقافة.

ولكن نظرا للتغيرات الحاصلة في العلاقة بين الثقافة والمجتمع من حيث الفهم المشترك، ومن حيث ضمان إعادة الإنتاج لنفس المعنى، يمكن للثقافة عند الاقتضاء أن تكون من دون وعي هوياتي، وتقوم الإستراتيجية الهوياتية بمعالجة وتعديل ثقافة ما. إن الثقافة تخضع إلى حد كبير، لسيرورات لا واعية، أما الهوية فتحيل على معيار انتماء واع.¹ لأن الثقافة أصبحت تخضع للتغير الاجتماعي مما جعلها تفتقد العديد من الخصائص والمسلمات التي كانت تعرف على أساسها.

وعليه فإنه يصعب الفصل بين الهوية والثقافة نظرا للعلاقة الوثيقة بينهما، فقد تتعدد الثقافات في الهوية الواحدة، كما أنه قد تتنوع الهويات في الثقافة الواحدة لأن الهوية تتأثر بالثقافة ككل أو بالثقافات الفرعية مثل انتماء هوية شعب من الشعوب إلى ثقافات متعددة، تمتزج عناصرها وتتلاقى مكوناتها فتتبلور في هوية واحدة، أو مثل ثقافات جماعات العمل الذين يمثلون بدورهم شبكة اجتماعية تتضمن معطيات ثقافية خاصة بهم. فالعلاقة بين الهوية والثقافة هي علاقة الذات بالفكر. ونظرا إلى اهتمامنا بمجال العمل فإن لثقافة المؤسسة دور مهم في تحديد انتماءات العاملين ومدى الاعتراف بهم. فما هي ثقافة المؤسسة؟

❖ تعريف ثقافة المؤسسة

تعتبر المؤسسة بمختلف انتماءاتها المكان الذي يقضي فيه الأفراد أوقات محددة بطريقة رسمية، فهي تمثل المجموع المتجانس للمواقف المشتركة التي تظهر في القيم والمعايير والطقوس

1. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 148.

المعتمدة التي تعبّر عن الانتماء لها. حيث يعرف **جوفمان** المؤسسات على أنها أماكن للإقامة والعمل حيث ينعزل عدد كبير من الأفراد ذوي الظروف المتشابهة عن المجتمع الكبير لفترة من الوقت يمكن تقديرها ويعيشون معا جولة حياتية مخططة ومنظمة ومفروضة رسميا، ويؤكد أنه في هذه المؤسسات يتم تصميم طريقة الحياة بطريقة متعمدة لتجريد المنتمّن إليها من صورهم عن ذواتهم واستبدالها بأخرى قبولاً لدي روح المؤسسة ويطلق على هذه العملية الانخراط في المؤسسة.¹

وعليه فإن المؤسسات هي مجالات انتماء من خلال مجموعة من الخصائص التي يكتسبها المنتمّن لها ويتصرفون على أساس ما تحمله من دلالات، إنها ثقافة المؤسسة، فهي كمفهوم ظهر أول مرة خلال السبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية ليدل على أهمية العامل البشري في الإنتاج. وفي بداية الثمانينات تطور مفهوم ثقافة المؤسسة ليصبح أداة إستراتيجية لمحاولة حمل المشتغلين على تماهيهم معها وعلى الانخراط في الغايات التي كانوا رسموها.²

ومن الجانب اللغوي نلاحظ هناك اختلافات في التسميات، فتستعمل تارة "الثقافة في المؤسسة la Culture dans l'entreprise وتارة أخرى ثقافة المؤسسة La culture d'entreprise، أو ثقافات المؤسسة Les Cultures d'entreprises.³ وهذا إن دل على شيء، فإنه يدل على اختلاف تناول ثنائية ثقافة/مؤسسة من حيث المضمون، فالتسمية الأولى توحي بأن هناك ثقافة في المؤسسة، فهل هي ثقافة داخلية أو ثقافة متأثرة بالبيئة الخارجية، بينما التسمية الثانية صريحة وتدل على الثقافة الداخلية للمؤسسة، في حين نجد أن ثقافات المؤسسة تدل على تعدد الثقافات واختلافها باختلاف الجماعات.

فهناك من يعرف ثقافة المؤسسة على أنها تقاسم للقيم والمعايير والتصورات بين مختلف الفاعلين داخل التنظيم وعلاقة هذا الأخير بالمحيط بهدف تحقيق الأهداف المسطرة التي تتجاوز أي اختلافات، وهناك من يركز على أن ثقافة المؤسسة هي بمثابة ربط بين اختلافات بدلا من تقاسم تصورات بشكل انسجامي وتكاملي.⁴

1. فيليب جونز، مرجع سبق ذكره، ص 161.

2. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 176.

3. بشير، محمد، مرجع سبق ذكره، ص 6.

4. المرجع السابق، ص 8.

إن مفهوم ثقافة المؤسسة لا يختلف عن المفهوم العام للثقافة، فكلاهما يعتمد على القيم والمعايير كموجه لسلوكيات الأفراد سواء داخل المجتمع أو داخل التنظيم، مع أخذ الاختلافات التي يمكن أن تطرأ عليهما بعين الاعتبار، لأنها تمثل قوة دافعة للتغيير.

ويشير مفهوم ثقافة المؤسسة في المقاربة السوسولوجية إلى أنها النتيجة الحاصلة من المواجهات الثقافية بين مختلف المجموعات الاجتماعية التي تكوّن المؤسسة، إذ لا وجود لثقافة المؤسسة خارج الأفراد المنتمين إليها ولا يمكنها أن تكون سابقة لهم، بل هي تبنى من خلال تفاعلهم.¹ ويعرف الأمريكي Bro.Uttal ثقافة المؤسسة على أنها نسق القيم المشتركة والمعتقدات المتفاعلة مع البنية التنظيمية وأشكال الرقابة الداخلية والمجموعة البشرية المتواجدة في المنظمة من أجل إنتاج المعايير السلوكية.² إن ثقافة المؤسسة هي من صنع الأفراد الذين ينتمون إليها ولا وجود لها خارجهم رغم التأثيرات التي تتلقاها من البيئة المحيطة بها، فهي تشمل جميع الخبرات الإنسانية المكتسبة من الحياة الاجتماعية، وتتكون من جوانب تساهم في بلورة مراحل الحياة.

وفي هذا الصدد يعرفها كبريت ليون على أنها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها. ويمكن الحديث عن ثقافة المنظمة بصورة عامة، أو ثقافة وحدة تنظيمية، والثقافة شيء لا يشاهد ولا يحس، ولكنه حاضر ويتواجد في كل مكان، وهي كالهواء يحيط بكل شيء في المنظمة ويؤثر فيه.³ وتعتبر مجموعة القيم والقواعد والسلوكيات التي توجه جهود الأفراد هي التي تميزها عن باقي المؤسسات من خلال إنجاز أهداف مشتركة.

ويضيف كل من بوشنام و هوجنسكي Buchanan و Hugynski بأن ثقافة المنظمة مجموعة متفرقة نسبياً تحمل معاني القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والممارسات التي يسهم أعضاء

1. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 177.

2. Pierre, Morin, Éric Delavallée. *Le manager à l'écoute du Sociologue*. Paris : Edition Organisation, 2000, P41.

3 . حسن، حريم. *إدارة المنظمات منظور كلي*. ط1، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2003، ص 261.

المنظمة بها، وتمتد كذلك إلى تعلم الطقوس والشعائر الحاكمة لسلوكيات العاملين تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي.¹

تتضمن كل تعاريف ثقافة المؤسسة مجموعة من العناصر التي تكونها وتعكس الانتماء إلى التنظيم ونماذج العلاقات داخله، وبما أن الثقافة عملية مكتسبة من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل، فقد تكتسب من المدرسة والعمل، وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءا من سلوكه. و بهذا تصبح ثقافة المنظمة عملية إنسانية ويعتبر الإنسان هو المصدر الرئيسي لها وصانعها، وتورث من جيل لجيل.² وتعمل ثقافة المؤسسة على الإحساس بالانتماء للعاملين بها من خلال عوامل مادية ومعنوية مثل إشباع الحاجات والرغبات التي تسمح بتحقيق الذات وتنمية المهارات، ويصبح التفكير مع الآخرين، وتبني القيم والمعايير من مؤشرات الانتماء.

إن الوعي بالانتماء الاجتماعي يعتمد على مشاركة الإنسان الفرد في معرفة مشتركة يتم نقلها وتبادلها بين أفراد المجموعة عن طريق التحدث بلغة مشتركة أو عن طريق استخدام نظام إشارات مشترك، لأن وسائل التعبير لا تقتصر على الكلمات والجمل والنصوص، بل تشمل أيضا الشعائر والرقصات والنقوش والزخارف والأزياء الشعبية والوشم والأكل والشرب والتماثيل والصور والمناظر الطبيعية... كل هذه الأشياء يمكن أن تتحول إلى إشارة وشفرة لوحدة واشتراك المجموعة.³

ويسهم المجتمع في تطوير الأفراد على إيجاد الأدوار المناسبة داخل النظام الثقافي، الذي يواجه الفرد دائما بقيم متضادة، لأن التأثيرات الاجتماعية ليست دائما نافعة، والقيم التي يؤكدتها المجتمع تختلف بين الثقافات، والثقافة التي تشهد تصارعا تؤثر كثيرا في ضعف تكوين الهوية.⁴

إن الاختلاف في تحديد مفهوم ثقافة المؤسسة يتوقف على الفاعلين وعلى التنظيم، ويرى

جوسلام Jousseleme.G أن ثقافة المؤسسة تنشط حسب مبدئين موجّهين، يتمثل أولهما في

الاستقلالية بالنسبة للبعض، وثانيهما في الهوية بالنسبة للآخرين. بينما يرى **جان ليك فشات J.Luc**

Vachette أن ثقافة المؤسسة ترتبط بثلاث مواضيع، تتمثل في:

1. نعمة، عباس الخفاجي. ثقافة المنظمة. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009، ص 25.

2. مصطفى محمد، أوبكر. التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2007، ص 407.

3. بان أسمن، مرجع سبق ذكره، ص 260.

4. أبو جادو، صالح محمد. سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر، 1998، ص 20.

1. تصورات الأجراء لمؤسساتهم والواقع الفعلي لها.
 2. المقاربة السيميائية (الرموز، المقر الاجتماعي، الإنتاج...)، بالإضافة إلى الدراسة الخاصة بالمعنى (الإجراءات الإشهارية، خطاب الرئيس، المنشورات الداخلية للمديرية، الألواح التذكارية، التقارير السنوية...)
 3. يمكن تعريف ثقافة المؤسسة على أنها المجموع المتجانس للمواقف المشتركة لكل الأجراء في وضعية عمل.
- و هكذا تصبح لثقافة المؤسسة أهمية كبيرة في بناء الهوية المهنية والشعور بالانتماء، فهي تتميز بمجموعة من الخصائص من أهمها:
- هي ظاهرة تخص الجماعات، و تعمل على توحيد أفراد الجماعات و تميزهم عن الجماعات الأخرى من خلال القيم والمعايير المشتركة.
 - تنتج و يعاد انتاجها عبر الأجيال بطريقة متعاقبة عن طريق التفاعل الاجتماعي بهدف الاندماج في المؤسسة.
 - تساعد ثقافة المؤسسة على تشكل الهوية المهنية، لأنها تسمح للفاعلين الاجتماعيين بالتعريف بأنفسهم والشعور بالانتماء لها.

خامسا: مفهوم الهوية المهنية

نظرا لما يحتله مصطلح الهوية من ديناميكية كما أشرنا لذلك في مواقع مختلفة لهذه الدراسة، فإن مفهوم الهوية في مجال تحليل العمل شهد تطورا عمليا في العديد من الدراسات النفسية الاجتماعية والسوسولوجية، ففي الواقع أن فكرة الهوية المهنية هي فكرة معقدة، وتعريفها يشمل جميع التجارب المعيشة في العمل، كما أصبح يتوقف التعريف لأنفسنا في الوقت الحالي على النشاط المهني.

ولا يمكن الفصل في عملية تحديد المسارات المهنية بين الجانب الذهني والعاطفي، وبين الذكاء التطبيقي والأحاسيس، وبين الجانب الشخصي والمهني، فالمسار المهني للفرد يتطلب معالجته ككل وعبر ترسيخ مفهوم التبني الذي يثبت رابطة الثقة والتواصل بينه وبين مصالح التشغيل ويدعم

1. بشير، محمد، مرجع سبق ذكره، ص 9.

عامل الثقة في النفس لإدراكه لذاته وقيمه وميوله. وقد أثبتت الدراسات أنه كلما كان الاختيار مستمداً بنسبة كبيرة من الذات كلما كانت حظوظ النجاح أوفر لتحديد المسار المهني المناسب.¹ ومن هذا المنطلق تعرف الهوية المهنية من وجهة نظر هولاند هي درجة وضوح الأهداف والاهتمامات والقدرات والقدرة على الاختيار المهني واتخاذ القرارات المهنية المناسبة.² لأن عادة ما يتم اختيار المسار المهني على أساس رغبات الأفراد والأهداف المرجوة، بينما لا يتمكن الأفراد دائماً من حرية الاختيار، وإنما يلعب واقع العمل دوراً مهماً في تحديده نظراً لتغير شروط العمل و صعوبة متطلباته في العصر الحالي.

وقد تم إدخال فكرة الهوية في فرنسا في علم اجتماع العمل والمنظمات من قبل رونو سانسوليو سنة 1977 الذي صاغ النموذج الثقافي للهويات الأربع في العمل كطريقة لتحديد الذات في النظام الاجتماعي للمؤسسات أو طرق التواصل مع الزملاء والمسؤولين، أو طرق كونهم فاعلين في المؤسسة... لم تكن مسألة الهوية المهنية بمعنى علم الاجتماع التفاعلي للمهن، لأن مسألة المهنة لم تكن في قلب ملاحظات سانسوليو، بل كان الأمر يتعلق بالهوية في العمل، بمعنى تحليل وضع العمل وعلاقات القوة الذي جعله من الممكن تحديد وتسمية أنواع المواقف المثالية المقابلة لألعاب الجهات الفاعلة في الشركات.³

فالهوية المهنية عند رونو سانسوليو R.Sainsaulieu هي طريقة من خلالها تعرف مختلف الجماعات في العمل بالنسبة للرفاق، للرؤساء، ولجماعات أخرى. كما تعتبر استثمار لعلاقات دائمة تؤدي إلى الاعتراف المتبادل من طرف الشركاء.⁴

1. أحمد، ضيف ومراد علة. "استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة الجامعية". الملتقى الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمنطلقات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 20 ماي 2010، ص 309.
2. مها، بنت مرزوق حامد الصبحي. "الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة". دكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية، 2010، ص 10.

3. Claude Dubar et al. **Sociologie des Professions**. 3ème Edition, Paris: Armand Colin, 2011, P322.

4. Renaud, Sainsaulieu. **Sociologie de l'entreprise : Organisation culture et développement**. 2ème édition, Paris : presses des sciences, PO et Dalloz, 1995, p 201.

ومن جهة أخرى اهتم كل من "ريتار" و"لارسون" بالهوية في العمل، وكتبا كتابا بعنوان "بنية السلطة وهوية المؤسسة سنة 1979، أين ركز على الإطارات، وربط الهوية بظواهر السلطة.¹ أما الهوية المهنية عند كلود دوبار هي توافق الازدواجية، بين الهوية الفردية التي ترتبط بالسيرة الذاتية و المسار الدراسي للوصول إلى الهوية المتوقعة، والهوية للآخرين مقررة من المؤسسة، ووفقا له فإن الهويات المهنية تتولد بالتالي عن الممارسات الاجتماعية والعلاقات بين مختلف الجهات الفاعلة. كما تعتبر الهويات المهنية وسائل معترف بها اجتماعيا للأفراد للتعرف مع بعضهم البعض في مجال العمل والشغل.² رغم اختلاف تعريفات الهوية المهنية، إلا أن كلها ركزت على الجانب العلائقي في العمل وأهميته في تشكل الهوية المهنية.

إن أعمال كلود دوبار المنشورة تبقى قاعدة فهم التحولات وتشكل الهويات المهنية في التكوين. لقد أكد فيها على أن الارتباط بين بعدين للهوية، الهوية من أجل الآخرين والهوية من أجل الذات- موجود في لب مسار التأسيس أو إعادة التشكيل الهوياتي لكل فرد، ويمكن أن تكون الهوية المهنية مفهومة وفق هذين البعدين:

➤ تتجسد الهوية من أجل الآخرين بالنسبة للفرد في الاعتراف (أو عدمه) في وقت ما وفي سياق ما بكفاءاته ومعارفه عبر وضعه وما يتقضاه من أجر.

➤ تتميز الهوية السير ذاتية من أجل الذات بالمسارات الاجتماعية والمدرسية والمهنية السابقة وتصور المستقبل الذاتي، إنه التوافق بين الهوية الموروثة والهوية المهنية الموظفة حاليا والهوية المرجوة.³

و هو ما يعني أن الهويات المهنية هي التي تجمع بشكل وثيق السيرة الشخصية مع المسار التواصلية، وفضاءات التعارف مع التشريع، وأحكام الانتماء مع إجراءات الانتساب أو الاجتهاد أو التحول.⁴

1. بشير محمد، مرجع سبق ذكره، ص 13.

2. Elodie Autret. « La construction de l'Identité Professionnelle chez des PLC2 EPS ». Les carnets des STAPS n°5 - « Sport & identités » p61.

3. كاترين هالبيرن و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص 269.

4. جيل، فيريول. _معجم مصطلحات علم الاجتماع. ط1. ترجمة أنسام محمد الأسعد، بيروت: دار ومكتبة الهلال، 2011، ص 103.

رغم الاختلافات الموجودة بين أعمال كل من **سانسوليو ودوبار**، إلا أن هناك دراسات مشتركة بينهما في مجال العمل والهوية المهنية، أين أكد **كلود دوبار** على أن الأشكال الهوياتية تتجذر في المجال السوسيو مهني كما في المجال الاجتماعي، لكن لا تقتصر على هويات العمل، فهي تتوافق مع مسارات اجتماعية مختلفة، ولا تقتصر على هابيتوس الطبقة، بل تشمل على فئات رسمية، ووضعيات في فضاءات مدرسية وسوسيو مهنية.¹

حيث تعني الهوية المهنية عند **كلود دوبار** الأشكال الهوياتية وفق المعنى المحدد (تمظهرات أنا-نحن) ومثلما يمكن التقاطها في حقل نشاطات العمل المأجورة، ويتقارب هذا المفهوم من ذلك الذي أطلق عليه **سانسوليو** الهويات في العمل، لكن يختلف عنه في أن الأشكال المستهدفة ليست علائقية فقط (هويات فاعلين في نظام نشاط)، بل هي أيضا سيرية (أنماط مسار أثناء حياة العمل).²

فالهوية المهنية تتحدد عبر خيارات تتصل بالحياة المهنية أو النشاطات المهنية للفرد أو الجماعة، فهي مرهونة بالموقع الذي يحتله الفرد والوضعية التي يوجد فيها، ووفقا للمعلومات المتوفرة حول الشخص.³

وبالتالي فإن الهوية المهنية لا تتعلق بالمهنة فقط وإنما للقيم المشتركة بين الجماعة وما يجمعهم من طرائق وأفعال مشتركة هي التي تعمل على تحديدها. بمعنى أن الهوية المهنية هي اتفاق الشخصي والاجتماعي معا ولا يمكن إبعاد الذاتية عن تحليل الوقائع الاجتماعية حسب ما يعتقد **كلود ديبار**.

سادسا: أشكال الهوية المهنية

من خلال الدراسات التي قام بها كلا من **كلود دوبار** و**سانسوليو** حول الهوية المهنية توصلا كلاهما إلى وجود أشكال مختلفة ومتعددة لها. فمن أهم نماذج الهويات في العمل التي توصل إليها **سانسوليو**، تمثلت فيما يلي:

(1) **النموذج الإدماجي**: وهو نموذج خاص بالعمال المتخصصين وعمال المكاتب، في هذا النموذج يعوض إجراء موسومون بسلطة فردية محدودة جدا في مجال تعديل ظروف عملهم

1. Claude, Dubar. La Socialisation Construction des Identités Sociales et professionnelle. Op.cit.p235.

2. كلود، ديبار، مرجع سبق ذكره، ص 173-174.

3. اليكس ميكشيللي، مرجع سبق ذكره، ص 98.

هذا الضعف بنضال جماعي، و يستدعي هذا النضال تضامنا قويا بين النظراء (نفس المستوى الأفقي) وتجمع تحت راية قائد (المستوى العمودي). ومن خصائص هذا النموذج القيم المشتركة والرفقة، ووحدة المجموعة. ويعمل العمال في هذا النموذج على إثبات وجودهم، ويتطلب ذلك السير في طريق التكامل والاندماج في المجتمع المبني على التضامن بالإجماع مع الثقة العمياء في القائد.

(2) **النموذج التفاوضي:** ويضم الحرفيون أو الخبراء الفنيين المؤهلين تأهيلا عاليا بالإضافة إلى بعض إطارات الإنتاج، ويعمل هؤلاء على التفاوض بشأن تحالفهم والاعتراف الاجتماعي الخاص بهم وذلك بفضل ثراء كفاءتهم والمسؤولية التي اكتسبوها بوظيفتهم. ويستند نموذجهم الهوياتي إلى التفاوض الذي يغذي علاقة مهيكلة في العمل في المستويات الإدراكية والمعرفية والانفعالية. ويعتمد هذا النموذج على التضامن الديمقراطي بين العمال في بناء علاقاتهم، حيث يتعاونون مع بعضهم البعض رغم الاختلافات الفردية، والاستماع إلى بعضهم البعض واستخدام القادة غير الرسميين إذا تطلب الأمر ذلك.

(3) **نموذج التقارب:** في هذا النموذج لا يوجد تضامن كبير من الزملاء كما في الصيغة الأولى، لكن يوجد فقط بعض التواطؤ والتوافق الانفعالي ويكون ذلك أحيانا عبر نشاط خارج المؤسسة. هذا الاهتمام بالوظيفة هو الذي يحفزهم ويحركهم في عملهم، بمعنى أن المواقف في هذا النموذج غالبا ما تكون عابرة، ويبني الأفراد علاقات عملهم على وضع التقارب بإعطائهم الأولوية لبعض التواطؤ العاطفي.

(4) **نموذج الانسحاب:** خص هذا النموذج عمال مغتربين و شباب و عمال متخصصين يقومون بوظائف غير مؤهلة، ويعتبر هذا النموذج مفروض أكثر مما هو مرغوب فيه، ويتصف عمال هذا النموذج بأنهم غائبين عن المؤسسة رغم حضورهم.¹

1. كاترين هالبيرن، وآخرون. مرجع سبق ذكره. ص ص 186-187.

ونظرا لأهمية التنشئة الاجتماعية في تكوين وتربية الفرد، وتلقيه ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه، وفي تحديد وتشكيل هويته بصفة عامة وهويته المهنية بصفة خاصة، قدم سانسوليو العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة من أهم المؤشرات لأشكال الهويات المهنية.

أما أشكال الهوية المهنية عند كلود دوبار فقد أخذت الأشكال التالية:¹

(1) هوية العامل النزاعي: ينطبق هذا الشكل على أقلية من العمال، ويكون أكثر انتشارا في الفئات الوسطى، ويعتبر هذا النوع توصيف حالة هؤلاء من خلال الكشف عن العلاقات والمسارات المهنية. يطالب العمال في هذا النموذج بارتقاء العامل في المؤسسة، وتحسين مستوى أجره واعتراف رؤسائه به في مكان عمله، كما يطمحون في رؤية أبنائهم ينجحون في المدرسة وألا يصبحون عمالا مثلهم.

(2) هوية العامل الخانع: حسب كلود دوبار فإن هذا النموذج يتقارب مع نموذج الانسحاب عند سانسوليو، ويعبر هذا النموذج عن العمال الذين يخشون التسريح أو لإقصاء ليجيدون أنفسهم عاطلين عن العمل مما يجعلهم في معركة يومية من أجل البقاء اليومي بسبب ارتباطاته الاجتماعية، وخاصة الأسرية منها.

(3) الهوية المشتركة: وسميت مشتركة لاختلاف الهويات وتتعدد في هذا النموذج، حيث نجد:

- **العمال المناضلين:** يعبر هذا النموذج من الهويات المشتركة عن العمال الأكبر سنا، وجمعهم تضامن عمالي ووعي طبقي، كما كانوا يتولون مسؤوليات في الإطار النقابي والسياسي أحيانا، ويتغنون بالزمن الماضي في تعبيرهم عن النضالات الاجتماعية أوالتضامن العمالي، أو إضراب أو نضال.

- **العمال القدامى:** وهم العمال المتقاعدون الذين انهار عالمهم مع إغلاق آخر آبار استخراج الفحم سنة 1990، كانوا شديدي الارتباط بمهنتهم القديمة وبمنطقتهم، كانوا يبرزون شكل هوية ثقافية ناتجة عن الألفة المنجمية.

1. كلود، ديبار، مرجع سبق ذكره، ص ص 96-98.

• **العمال المسييون:** هم العمال الشباب في ضاحية بيروت وسط لبنان، ارتبط التزامهم بالثورة الفلسطينية والحروب الأهلية الناتجة عن الاختلافات المذهبية، وكانت آمالهم مثل آمال الطبقة الوسطى.

(4) الهوية الفنية: وتضم العاملين بأجر في الشركات العامة والخاصة، عبّروا عن منطلق الدفاع عن المهنة والمجموعة المهنية، عن الأهلية، عن الارتقاء وفق القدم، ورفضهم للتحديات المدمرة لجماعة العمل الخاصة بهم باسم التنافس أو تعدد المواهب أو الكفاءة أو الجدارة، لكن رغم ذلك لم تكن لديهم مرجعية ثورية تهدف إلى استرجاع هويتهم.

رغم اختلاف تصنيفات وتسميات الهويات المهنية لدى كل من **سانسوليو** و**كلود ديبار** إلا أنهما يتفقان في مضمون البعض منها، فنجد مثلا أن النموذج الإدماجي عند **سانسوليو** هو ما يمثل الهوية الفنية عند **كلود ديبار**. وبالتالي تختلف الهويات المهنية حسب المسارات المتعلقة بها و الوضعيات المهنية للفئات المختلفة، الأمر الذي جعلها تأخذ أشكالاً متعددة ترتبط بسياق تفاعلات الأفراد وما يربطهم من صلات اجتماعية.

سابعاً: آليات تشكّل الهوية المهنية

نظراً إلى أن الهوية بصفة عامة والهوية المهنية بصفة خاصة ناتجة عن أثر التفاعل بين العوامل النفسية والاجتماعية والتاريخية، فإنها تعبر عن التماثل الداخلي من خلال تحقيق الاستمرارية بين الخبرات الماضية والحاضرة وتوقعات المستقبل التي تتلاءم مع مسارات الفرد بالجمع بين ما هو فردي وما هو جماعي للمحافظة على الذات و تطويرها. بينما تشكّل الهويات يكون بطرق و في مجالات مختلفة حسب الحدود التي تعرّف الجماعات المختلفة وتميزها.

وعليه تتحدد عمليات بناء الهوية من وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي مثل **إريكسون** و**جيمس مارشيا J.Marcia** على بعدين أساسيين يتمثلان في استمرار السلوكيات الاستكشافية والالتزام الثابت بالقيم والمعتقدات والمعايير، وينتج عن ذلك رتب للهوية يتحدد من خلالها تصنيف الفرد في الهوية التي ينتمي إليها ومدى تحقيقه لها.¹

1. محمد السيد، عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 15.

فالهوية حسب ايريكسون هي إحساس شخصي تقوم على الخبرات المهمة ذاتيا، التي يتم نسبتها في جزء كبير منها إلى الخارج ويتحدد بها داخليا إدراك الفرد لنفسه، وفهم الآخرين لأنفسهم.¹ يتفق كل من الاتجاه النفسي و الاجتماعي في عمليات بناء الهوية على اعتبار أنها نتيجة تجارب اجتماعية تفاعلية من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية و العلمية و تتواصل في مكان العمل، ولكنهما يختلفان في طرق القياس.

إذن يرتبط نمو الهوية و تطورها بالتاريخ الشخصي للفرد بما يتوافر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك، وإشباع الحاجات وفقا لتحديدات اللغة والعادات والمعايير والأدوار في إطار المنظومة الثقافية للمجتمع. وهذه الالتزامات تفرضها المؤسسات الاجتماعية على الفرد.²

وهكذا ينتج بناء الهوية عن مسار مستمر ومعقد، و يربط بشكل وثيق بين العلاقة بالذات والعلاقة بالآخرين ولا وجود للهوية خارج إطار العلاقات الاجتماعية. و بالتالي تعتبر الهوية ظاهرة ديناميكية تتدخل طوال الوجود وتتطور أثناءه، فهي نتيجة بناء تدريجي توجد أسسه في المراحل الأولى لحياة الإنسان. وفي سن الثالثة فقط يبدأ الطفل في السلوك وفي التعرف على نفسه كفاعل مختلف عن الآخرين، وكي يصل إلى تحليل ذاته وإلى البحث عن الصيغ التي تساعده ومحاولة التعبير عن فرادته الذاتية ينبغي له أن يكون موضوعا لتطور يصل به إلى المراهقة أو إلى سن النضج، تطور تختلف درجاته وصيغته بصورة معتبرة من فترة إلى أخرى.³

كما تنشأ الهوية الشخصية والهوية الفردية عن طريق الفعل المنعكس وبفعل ارتداد الهوية إلى نفسها وهوما يطلق عليه بالانعكاسية الانثروبولوجية والانعكاس المزدوج عند **توماس لوكمان**، والمقصود هو بناء وتثبيت الهوية الشخصية عن طريق الاندماج والتطابق مع المدلولات المعنوية عند الآخرين، وأيضا مع الصورة التي يرسمها هؤلاء الآخرون عن الإنسان الفرد نفسه.⁴

وهذا ما يؤكد **ايريكسون** على الهوية بأنها شعور فريد مضاعف، يتضمن من جهة شعور الإنسان بأنه متحد مع ذاته بالشكل الذي ينمو ويتطور فيه، ومن ناحية أخرى الشعور بالجماعة

1. Peter Cozen. مرجع سبق ذكره، ص 94.

2. عبد الرحمن، محمد السيد. نظريات النمو: علم نفس النمو المتقدم. ط1. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، 2001، ص 159.

3. كاترين هالبيرن، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 43-44.

4. يان، أسمن، مرجع سبق ذكره، ص 250.

المتصالحة والمنسجمة مع مستقبلها وتاريخها. ويضيف ايريكسون أن الشعور بالهوية ليس شيئاً إحصائياً يحظى به المرء ويحمله معه عندئذ كملكية غير قابلة للضياع، وإنما يخضع حسب الحالات الداخلية والتفاعلات الاجتماعية الخارجية إلى تأرجحات، وينبغي الدفاع عنه بلا انقطاع ضد النزوعات اللاشعورية والأخطار الخارجية.¹ و على هذا النحو يمكن للهوية أن تتغير أو تفقد نتيجة ما يواجهها من أخطار خارجية، ولكن تبقى إمكانية الدفاع عنها و الحفاظ عليها أو استرجاعها وهذا يتطلب منا مواجهة الجديد في المحيط الاجتماعي بتوسيع معارفنا الذاتية.

بينما استنتج جورج هيرت ميد في عام 1963، أن بناء الهوية أو إيجادها يكون عن طريق حوار مستمر بين الفرد والجماعة، فتقوم الهوية على الخبرات المهمة ذاتيا حول شخصي، التي يتم نسبتها في جزء كبير منها من الخارج وأحد بها داخليا إدراكي لنفسي. ومن ناحية أخرى أوتر بأحكامي واستجاباتي على فهم الآخرين لأنفسهم، الذين يستجيبون لي من ناحيتهم بالمناقشات والتعبير عن المشاعر ويغيرون من هويتي.²

فلا يمكن للهوية أن تكتفي بالجانب الذاتي في بنائها، كما لا يمكن أن تكون خارج المعنى الاجتماعي. بمعنى يتم بناء الهوية داخل الأطر الاجتماعية التي تحدد موقع الأعوان وتوجه تمثلاتهم وخياراتهم في نفس الوقت. وبذلك فإن البناء الهوياتي ليس توهما، وإنما ذو فاعلية اجتماعية وينتج آثارا اجتماعية حقيقية.³

وتأسيسا على ماسبق فإن الهوية عند ايريكسون هي إحساس شخصي تتعلق بخبرة الأنا التي ترتبط بجوهره واستمراريته رغم ما يشهده من تطور، ولا تخلو من تقاليد جماعته التي تسمح له بأن يتعرف على نفسه وإمكانية تعديلها بناء على التفاعلات الاجتماعية التي تسمح له بتوسيع خبراته. أما جورج هيرت ميد فيرى أن الوعي بالذات ليس إنتاجا فرديا صرفا، وإنما ينتج من مجموع تفاعلات اجتماعية يكون الفرد منغمسا ومشبعا فيها. بمعنى أن الهوية هي حصيلة لا تقتصر على الإحساس الفردي الشخصي، وإنما هي نتيجة تفاعلات اجتماعية يحددها الواقع الاجتماعي لتأسيس فكرة الذات.

1. Peter Cozen ، مرجع سبق ذكره، ص 97.

2. نفس المرجع، ص 94.

3. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 151.

و يؤكد نوربرت إلياس على ثنائية الفرد و المجتمع و استحالة الفصل بينهما، حيث يرى أن لا وجود لهوية "الأنا" دون هوية لـ "النحن" رافضا الفصل بين "الفرد" و "المجتمع" معتبرا إياهما متلازمين داخل السيرورة التاريخية، ولا يمكن عزل تاريخ محتمل للفردانية عن التاريخ الاجتماعي للبشرية.¹ وهو ما يؤكد غوفمان بقوله أن الهوية تبدو في المعرفة العادية وكأنها عبارة عن ماهية مستقلة أو معطى أولي، وهذا بالضبط ما تنكره البحوث الاجتماعية أكثر فأكثر، والتي تؤكد جميعا على أن الهوية هي في الحقيقة نتاج تركيب معين.²

لأن الفرد إذا تعرف على نفسه فإن ذلك يعود بقدر كبير إلى تبنيه وجهة نظر الآخرين، ووجهة نظر المجموعة التي ينتمي إليها والمجموعات الأخرى، لأن الذات هي أساسا بنية ثقافية واجتماعية تولد من التفاعلات اليومية.

وتتبلور الهوية لدى فرد ما باعتبارها نتيجة للعلاقات التي يحافظ عليها مع مجمل المسارات الاجتماعية، ومع الأفراد المنخرطين فيها.³ ويعتبر الآخر المرآة التي يحتاجها الفرد من أجل أن يتعرف على نفسه في مختلف مراحل الحياة. فمعرفة الذات وإدراكها تكون عن طريق الآخرين وتنعكس علينا من الخارج بشكل مباشر، بينما صورتنا عن أنفسنا تكون بشكل غير مباشر عن طريق الآخرين، وتكوين الذات يكون من خلال الاتصال الاجتماعي والتفاعل معهم.

وعليه فإن الهوية الجماعية أو هوية النحن هي تلك الصورة التي تكونها أو ترسمها مجموعة ما عن نفسها، كما يتماثل و يتطابق معها أفراد هذه المجموعة، فهي في الأساس مسألة تماثل واندماج معها تتم من قبل الأفراد المشاركين فيها. فهي ليست موجودة بذاتها ولذاتها وإنما توجد بالقدر الذي ينتسب به أفراد معينون لها ويرسمونها ثم يندمجون فيها، وتتوقف قوة وضعف هذه الهوية على وعي وشعور أفراد المجموعة، بالقدر نفسه الذي تحرك وتدفع به تفكيرهم وتصرفهم.⁴

1. كلود، ديبار، مرجع سبق ذكره، ص 42.

2. فؤاد بوعلي، "الابداعات المغربية باللغات الأجنبية بين سلطة اللغة وسلطة الهوية". مجلة الفكر الإسلامي المعاصر، بحوث ودراسات إسلامية المعرفة، العدد 80، السنة العشرون، (ربيع 2015): ص 116.

3. كاترين هالبيرن، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 49.

4. يان أسمن، مرجع سبق ذكره، ص 245.

كما يمكن للهويات الجماعية أن تتكون على أساس مواقف التعارض أو التضاد ويظهر ذلك في أفكار ماركس وما يتعلق بقضية الطبقات الاجتماعية عن وجود فاعل جماعي رمزي يتكون في الطبقات الكادحة، فعن طريق الإدراك العام لموقف المجموعة المشترك يتحول مجرد التبعية إلى إحساس الانتماء وتتحول الطبقة الكادحة إلى فاعل جماعي يؤثر بشكل تضامني، وتعتمد قدرته على التصرف على هويته الخاصة.¹ إن بناء الهوية يتم داخل الأطر الاجتماعية التي تحدد موقع الأفراد وتمثلاتهم وخياراتهم مخلفا آثارا اجتماعية حقيقية.

ويرى فريدريك بارث **Fredrik Barth** أن فهم الظاهرة الهوياتية يكون في مستوى العلاقات بين المجموعات الاجتماعية ليس بهدف جرد مجموع سماتها الثقافية المميزة بل رصد السمات التي يستخدمها أفراد المجموعة ليثبتوا تمايزا ثقافيا ويحافظوا عليه.² بمعنى أن الاختلاف في الهوية لم يكن نتيجة مباشرة للاختلاف الثقافي وإنما نتيجة للوضع العلائقية التي يوجدون فيها.

كما أن الهوية لا تقتصر في بناءها على مرحلة معينة وإنما تتعدل طوال فترة وجود الإنسان ويعاد بناؤها بسبب عدة عوامل ذات طبيعة اجتماعية تفرض تعديلات مهمة للإحساس بالذات، مثل اختيار ممارسة مهنة معينة، درجة النجاح والوضع الاجتماعي الاقتصادي، الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد والانخراطات الأيديولوجية والدينية، والوضع الصحي. كل هذه العوامل تساهم في رسم صورة الذات وتقديرها إن كانت إيجابية أو سلبية حسب التعديلات التي يفرضها المحيط الاجتماعي.³ فالهوية هي امتداد في الزمن يجمع كل الخبرات التي عاشها الفرد في منحى العمر الزمني والعقلي والوجداني عندما تتحول إلى آليات وديناميات للذات.⁴

وباعتبار الهوية المهنية هي نتاج توافق مزودج بين الهوية الذاتية وهوية للآخرين حسب رأي **كلود دوبار**، فلا يرتبط بناءها بالمؤسسة التي ينتمي إليها العامل فقط، وإنما هي سيرورة تاريخية لعملية التنشئة الاجتماعية للفاعل. حيث من خلال التنشئة الاجتماعية للسيرة الذاتية تبني الهوية للذات (كيف أحدد نفسي) نتيجة للمعاملة الذاتية بين الهوية الموروثة والهوية المستهدفة. بينما من

1. المرجع السابق، ص 294.

2. دنيس كوش، مرجع سبق ذكره، ص 153

3. كاترين هالبيرن، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 51.

4. محمد العربي ولد خليفة، مرجع سبق ذكره، ص 103.

حيث التنشئة الاجتماعية العلائقية، فهي الهوية للآخرين وتخضع لاعترافيهم (كيف يراني الآخرون).¹ وبالتالي لا يمكن الفصل بين هاتين الهويتين، فهما مرتبطتان نظرا لما تساهمان به في تصور الأفراد للصورة المهنية المستقبلية في إطار الماضي و الحاضر و المستقبل، ولكن ليس بالضرورة أن تكون المسارات الاجتماعية للأفراد حسب توقعاتهم دائما، و إنما تخضع للتحويلات التي يمكن أن تواجههم.

وحسب بيار بورديو، فإن الهوية المهنية هي الصورة النهائية للهابتوس الأولي والهابتوس الثانوي،² فالأول يرتبط بالتنشئة الاجتماعية الأولى، بينما الهابتوس الثانوي ما هو إلا نتيجة للأول، لأنه يتكون بعد دمج الاستعدادات الأولى لتتكيف مع الوضعيات الجديدة. وهو بذلك يوضح مفهوم الهابتوس (**habitus**) من زاوية أخرى، تخص مشكلة بناء الهوية، فهو لايساعدنا على فهم أفضل للمسارات الاجتماعية في بعدها المزدوج الموضوعي والذاتي فحسب، وإنما يساعدنا كذلك في فهم تحولات هذه المسارات المتوالية من خلال مجموعة معقدة من التجمعات والقطبيات. إذن، نحن أمام علاقات إنسانية يبذل الشخص فيها جهده للقيام بالتوليف بين القوى الداخلية والخارجية للفعل الذي يقوم به، أي بين ما هو لنفسه وبين ما يمثله بالنسبة للآخرين.³

أما فيليب برنو **Ph.Bernoux** فيرى أن الحصول على هوية مهنية يتوقف على ثلاث آليات أساسية تتمثل في التكوين، الخبرة المهنية و الاعتراف بالانتماء.

1. التكوين: يعتبر التكوين من البرامج المهمة بالنسبة للمؤسسة أو للعامل لأن استخدامه بالطريقة الصحيحة والمناسبة يسمح لهما بالتطور والنجاح. ولا يقتصر مضمون التكوين على المؤسسة والهيئة المديرة لها وإنما هو عملية مشتركة مع العامل تظهر في قيمه وفي تعبيره عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها. وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال.⁴

2. الخبرة المهنية: لا يتوقف اكتساب الخبرة المهنية على عامل الزمن فقط وإنما لمكان العمل والعلاقات القائمة على العملية التنظيمية لها دور فعال في الحصول على الهوية المهنية. وفي

1. Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.cit , P110-111.

2. عبد الغني، عماد، مرجع سبق ذكره، ص.135.

3. جيل، فيريول، مرجع سبق ذكره، ص 102.

4. محمد المهدي بن عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 239.

هذا الصدد يبين رونو سانسوليه R.Sainsaulieu أن لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل، كما للوضعية التنظيمية والمهنية دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية. وقد أضاف سانسوليه أن إنجاز العمل والتحكم في تقنياته مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين.¹

وعليه يعدّ التكوين ومضمونه شرط أساسي من شروط اكتساب الهوية المهنية، ولا يتعلق بمكتسبات الحاضر، وإنما هو سيرورة تبدأ مع التكوين الجامعي وما يتضمنه من معارف نظرية وتصورات مهنية مستقبلية تترجم من خلال الممارسة الفعلية لحاملي الشهادات الجامعية في مجال العمل التي تؤهله إلى الانتماء إلى المؤسسة أو مجال العمل. ومن ثم يعتبر التعليم العالي محدد من محددات الهوية المهنية في جانبها الذاتي لأنه يساهم في تحديدها وبنائها وإعادة بنائها ولذلك يجب أن يكون التكوين مستمر وبرامجه متجددة، تستطيع مواكبة التغيرات السريعة والمتعاقبة التي يشهدها العالم.

كما تساهم الأدوار المهنية والمواقع التي يحتلها الأفراد في مكان العمل، ضف إلى ذلك الروابط والعلاقات الاجتماعية المهنية في بناء الخبرة المهنية للعامل واكتساب الهوية المهنية، لأن من أهم شروط تطوير القدرات العلمية والمهنية هو الدور المهني، وهذا الأخير بدوره يعتمد على المعرفة العلمية النظرية للمكتسبات القبلية، والتي لا تتطور إلا بالممارسة العملية لها في المحيط المهني لاكتساب الشرعية في مجال التخصص وتكوين الخبرة المهنية. ولا يوجد اختلاف في أهمية المعرفة النظرية ومدى تأثيرها في ميدان العمل، ولكن تطبيقها وتكرارها هو الأهم، وهو ما يجب أن يهتم به الأفراد في تطوير أنفسهم. وفي هذا الصدد يقول ابن خلدون " فإذا تلونت النفس بالملكة الأخرى وخرجت عن الفطرة ضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة".² لأن ممارسة العمل وتكراره يصقل الملكة ويثبتها كما يرى ابن خلدون وغير ذلك يؤدي إلى إضعافها.

3. الاعتراف بالانتماء: من خلال تعاريف الهوية بصفة عامة والهوية في العمل بصفة خاصة نجد أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية، وتغلب الجماعات دورا أساسيا في تحديده من خلال العلاقات التفاعلية بين الأفراد وما تخلفه من تأثير وتأثر متبادل.

1 . المرجع السابق، ص 340.

2. عبد الرحمان بن خلدون، مرجع سبق ذكره، ص 409.

وتعتبر القيم المشتركة إطارا مرجعيا في تصور المستقبل، ويسهم الاندماج في جماعات الانتماء في تحديد الذات وبلورتها. حيث يرى عالم الاجتماع الايطالي أليساندور بيزورنو أن

هويتنا تحدد من قبل الآخرين أوعن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا.¹

ومن جهة أخرى الانتماء هو شعور الفرد بأنه جزء من الكل الذي يستمد منه هويته. فالروابط الاجتماعية المهنية تتوقف على الاعتراف بالانتماء والصراع من أجل الحصول عليه بالشكل الذي نرغب أن نعرف أنفسنا به أو بالشكل الذي نثبت به ذواتنا. وبالتالي يمكن تحديد مفهوم الانتماء بأنه وعي الفرد بعضويته في جماعة معينة، مدرك لقيم ومعايير هذه الجماعة ويتبناها، ويتفاعل مع أعضائها ليصبح إدراكه لها هو الذي يمنحه الشعور بأنه جزء من الكل، ويتقمص ما تقوم به هذه الجماعة، ويفتخر بها مما يدفعه إلى الالتزام واكتساب هوية ومكانة داخل محيطه الاجتماعي وإشباع حاجاته المادية والمعنوية.²

وتشير القيم إلى ذلك الهيكل المثالي من المبادئ التي ينظر من خلالها الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وتتعكس القيم على السلوك الخارجي للأفراد، وتعتبر كل من الأمانة، الصدق، إتقان العمل، جودة العمل والصدقة مؤشرات للقيم، ورغم ذلك تختلف نظرة الناس في تحديدهم لمعنى القيم وفي طريقة تطبيقها عمليا. كما يمثل العمل مجالا خصبا لقيم كثيرة، وكلما كانت منسجمة مع قيم التنظيم في العمل؛ كلما كان ذلك مؤشرا للتكيف.³

بمعنى أن للجماعة دور مهم في تحديد الانتماء من خلال التفاعل الحاصل بينهم والأهداف المشتركة، وبما أن الهوية المهنية تندرج تحت الهوية الجماعية، فإن سانسوليو يؤكد في هذا السياق أن للهوية الجماعية بعدين أساسيين هما "الأنا" و"التجربة" التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين؛ وتكمن أهمية "الأنا" حسبها في عملية الجمع والتنظيم التي تجعل الفرد من خلالها متواجد كعضو متجانس وفعال داخل هذه الجماعة، وهذا ما يعزز لدى الفرد الشعور بالوجود والاستمرار ضمن العلاقات

1. فيليب، كابان وجان فرانسوا دورنيه، مرجع سبق ذكره، ص 157.

2. بلال، ريم. " أبعاد تمثلات العمل وأثرها على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لدى إطارات وعمال التحكم: دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال

فرع GPL لولاية سعيدة"، أطروحة دكتوراه في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015، ص 57.

3. نفس المرجع، ص 68.

الاجتماعية وبالاعتراف من قبل الآخرين.¹ وعليه فإن الشعور بالانتماء يعمل على تعزيز الهوية المهنية، ولجماعة الانتماء دور مركزي في تحديد الانتماء من عدمه، لكن الشعور بالانتماء لا ينحصر في جماعات الانتماء فقط وإنما هناك مستويات أخرى تعمل على تعزيزه.

فحسب آن ماري Anne-Marie فإن جماعات الانتماء هي من أهم أبعاد ومؤشرات الهوية المهنية، بإضافة مستويين آخرين، تمثلا فيما يلي:

- **الهوية حسب الانتماء للعمل**، حيث يتضمن مفهوم العمل الجانب الموضوعي والذاتي، ويتمثل الجانب الموضوعي في الصفة المشتركة بين الأفراد، بينما يتضمن الجانب الذاتي تعريف الأفراد لأنفسهم من خلال نشاط العمل، ويرتبط ذلك بخصائص المهنة العامة (الأسلوب الشخصي، منطق العمل، الاستراتيجيات والمهارات الخاصة التي تبنى عليها المهنة)، أو الخاصة (التاريخ، الحركات، الإيماءات، منطقة المهنة).
- **الهوية حسب الانتماء إلى الجماعات**، ويتوقف هذا المستوى على الأفعال، القيم، السلوكيات والمعتقدات، وهذا ما يحدد مجموعات العمل في ذات المستوى الهرمي، أو من خلال النشاط المشترك. كما يعتبر هذا المستوى مجالا للتنشئة الاجتماعية ومرجعية.
- **الهوية حسب الانتماء للمنظمة**، يسمح مكان العمل بنقل وتواجد الهوية المهنية لدى الأفراد، لأن حسب Osty يدمج الفرد الإيماءات، الكلمات، المبادئ والقيم لنفس المؤسسة بدون وعي.²

وهناك بعض الدراسات السوسولوجية للهوية توصلت إلى أن الجماعات الاجتماعية تحمل تمثل معين حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج والقوة وتأثيرها على اتجاهاتهم ومصائرهم الاجتماعية، كما يفسرون و يبررون فشلهم وعدم حصولهم على الفرص عبر هوياتهم، لأن الهوية حسب علم الاجتماع هي تمثل الذات حسب الإيديولوجية المهيمنة والسائدة في المجتمع.³

1. Renauld Sainsaulieu . *L'Identité au Travail*. Paris : FNSP. 1985, p 303.

2. سوريا، عثمانى مرائب. "التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام". أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة ص ص 103-104.

3. كاري نادية أمينة، "العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2012، ص 41.

إن بناء الهوية بمختلف تصنيفاتها هي نتيجة اكتساب خبرات و تجارب اجتماعية متتالية يمر بها الأفراد بشكل مستمر في حياتهم اليومية لمواصلة بناء مساراتهم الاجتماعية، و الهوية المهنية مثلها مثل الهويات الاجتماعية الأخرى تأخذ معناها من جماعات الانتماء ومدى التفاعلات الحاصلة كمؤشرات يستند إليها عند التعريف بالذات، ولا تقل الأدوار والمكانات التي يشغلها الأفراد في مجال العمل أهمية في تمثّل الذات والتعرف إليها، فهي تؤثر في الأفراد من حيث التخطيط لمستقبلهم، وتصورهم لمواقعهم الاجتماعية من حيث إثبات الاختلاف والتطابق مع الجماعة، فهي تبقى في تشكل دائم وديناميكي طوال دورة حياة الفرد.

ومن خلال ما تطرقنا له من مفاهيم متعلقة بالهوية عامة والهوية المهنية خاصة نجد أن بناءها وتشكلها يأخذ اتجاهين مختلفين، فهناك اتجاه يحيل إلى التوافق، وهناك اتجاه معاكس يؤدي إلى التناقض والتعارض ينتج عنه أزمة هوية. وبالتالي يكتسب الفرد هويته من خلال الدور الذي يلعبه داخل الجماعة من أجل الشعور بالانتماء، ومن جهة أخرى لا تتشكل الجماعة إلا من خلال اجتماع الذوات أو الأفراد مع بعضهم البعض، وينتج عن ذلك اكتساب كل فرد للصورة الذاتية الجماعية أو الوعي الجماعي ووعي (النحن).

خلاصة الفصل

وتأسيساً على ما سبق نجد أن دورة حياة حاملي الشهادات الجامعية هي مسارات اجتماعية تكون عبر مراحل مختلفة تبقى في بحث دائم عن الهوية الاجتماعية التي تحدد وضعهم وإدراكهم لذواتهم في مختلف هذه المراحل.

وباعتبار الهوية المهنية أحد الهويات الاجتماعية فإن اكتسابها يرتبط بمجالات العمل، ولكن تشكيلها يكون من خلال مختلف جماعات الانتماء من خلال عملتي التنشئة الاجتماعية والعلمية الأولية تحت وصاية كل من الأسرة والمدرسة بمختلف أطوارها التعليمية، حيث تمنح هذه المؤسسات حاملي الشهادات الجامعية المؤهلات الاجتماعية والعلمية كركيزة أساسية في بناء ذواتهم وتكوين ما يسمى بالهوية الفردية التي تسمح لهم بتحديد ملامح المستقبل.

ولكن بناء الهوية المهنية لا يتوقف عند التنشئة الاجتماعية الأولية، وإنما للمجال المهني كمؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانوية الدور الفعال في مواصلة مسارات الفرد وتحقيق رغباته المهنية، ويتوقف ذلك على علاقاتهم مع الغير ودورها في تعزيز خبراتهم المهنية التي تتحدد بأدوارهم الوظيفية لضمان المكانة الاجتماعية المرجوة؛ والتي تكون على أساس المراكز الاجتماعية التي يحتلها داخل الجماعة والدلالات التي يحملها ذلك المركز من خلال الدور الاجتماعي الذي يقوم به ومدى إدراكه وإدراك الآخرين له.

أو بمعنى آخر تحديد هوية الأفراد يتوقف على الانتماءات المختلفة سواء كانت اجتماعية، أو علمية أو مهنية...إلخ، وتتغير حسب تغير هذه الانتماءات وحسب تغير تموضعاتهم، ويترجم ذلك حسب توقعات الذات بين الإحساس بها من جهة، والشكل الذي نتصور به أنفسنا من جهة أخرى، والبحث عن الطريقة التي نقوم بها أنفسنا، وبالمحافظة على الاستمرارية في عالم متغير يجعلنا دائما في البحث عما نريد أن نكون.

كما للعلاقات الاجتماعية وما تتضمنه من تفاعلات دورا لا يقل أهمية في تحديد انتمائهم من عدمه إلى مجال العمل، فكل العناصر التي أسلفنا في ذكرها تعتبر مؤشرات لاكتساب الهوية المهنية، ويعمل مجال العمل على رسم معالمها وبلورتها وتكوينها، بينما عكس ذلك يجعل هوية الفرد تفقد توازنها ويصعب تشكيلها لأنها أصبحت في أزمة هوية.

ومنه نستنتج أن الهوية المهنية هي إحساس بالذات ينشأ عندما يأخذ حاملي الشهادات الجامعية مواقعهم في المجتمع للتعرف على أنفسهم وفهمها بشكل ملموس.

الفصل الخامس:
الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: شرح فرضيات الدراسة و مؤشراتها

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجالات الدراسة

رابعاً: مجتمع البحث

خامساً: عينة الدراسة

سادساً: الأدوات المستخدمة لجمع بيانات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتطلب بناء كل بحث علمي في مختلف العلوم والمجالات مجموعة من القواعد والإجراءات التي تتوافق مع معطيات الموضوع المدروس و طبيعته؛ عبر مراحل بحث ملموسة ومزودة بتقنيات منهجية.

وعلم الاجتماع مثله مثل العلوم الأخرى ، يسعى فيه الباحث إلى فهم ما يجري حوله من وقائع ترتبط بالظواهر الرئيسية التي تتصل بحياته اليومية، من خلال تنظيم أفكاره بطريقة علمية تساعده على اكتشاف الواقع وبلوغ الحقائق المرجوة، معتمدا في ذلك على مجموعة من الأسس والقواعد المنهجية التي تحدد كيفية جمع المعلومات و تحليلها.

ومن هذا المنطلق فقد تضمن هذا الفصل إجراءات منهجية تمكنا من الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وذلك بإتباع المنهج الذي تم اختياره حسب طبيعة الظاهرة المدروسة، مع تحديد مجالات الدراسة الميدانية من خلال وضعها في إطارها الزمكاني، و تحديد مجتمع البحث الذي تجرى عليه الدراسة وكذا أدوات جمع البيانات الميدانية المستخدمة.

أولاً: شرح فرضيات الدراسة و مؤشراتها:

تعد الفرضيات وسيلة للتحقق الميداني، و تأخذ أشكالاً مختلفة، كما تحتمل الصواب أو الخطأ في نتائجها، وحتى نتحقق منها لابد من مقارنتها بالواقع من خلال أبعاد الدراسة وما تتضمنه مؤشرات. و نطمح من خلال فرضيات الدراسة إلى ما يلي:

يتوقف تشكّل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره برنامج من برامج التشغيل على مدى وضوح الأدوار، و اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية و التفاعلات والعلاقات الاجتماعية المهنية.

إن العمل في إطار عقود الإدماج المهني هو بداية اكتشاف الذات و تصنيفها حسب المهام الموكلة لحاملي الشهادات، ومدى اكتسابهم للخبرة المهنية التي تتناسب مع المعارف النظرية القبلية المكتسبة من التنشئة العلمية الجامعية واستمراريتها مع المسار المهني و تحديده، والتعرف على ذواتهم بهدف تحقيقها، واحساسهم بمكانتهم مقارنة بالتفاعلات والعلاقات الاجتماعية حتى وإن تناقضت وتعددت، المهم الانسجام مع أنفسهم باستمرار. لأن تشكّل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية يتوقف على الجانب البيوغرافي و الجانب العلاقتي.

أما شرح الفروض الجزئية فهو كالآتي:

الفرضية الجزئية الأولى:

➤ يتوقف تعزيز انتماء حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على مدى وضوح الأدوار المهنية.

إن عدم مراعاة برنامج المساعدة على الإدماج المهني للتخصصات العلمية للمستفيدين، على الرغم من أن المراسيم التنظيمية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، إلا أن التذبذب بين التنشئة العلمية الجامعية والأدوار المهنية الموكلة لحاملي الشهادات، نتج عنه غياب الخبرة المهنية الحقيقية لديهم، لأنهم لا يشعرون بالانتماء إلي المؤسسة، فالمهم هو توفير فرصة عمل بغض النظر عن انتمائهم للمؤسسة.

مؤشرات الفرضية

- التشئة العلمية الجامعية
- الأدوار المهنية
- النظرة إلى الذات من خلال الدور

الفرضية الجزئية الثانية:

➤ يتطلب التعرف على الذات عند حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على اكتساب خبرة مهنية حقيقية.

من خلال ملاحظتنا القبلية تبين لنا أن الشهادة الجامعية والتخصصات العلمية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني لا تؤخذ بعين الاعتبار بالمؤسسة بالرغم من أهمية تطابق الشهادة مع الوظيفة حسب ما تنصه القوانين المتعلقة بتوظيفهم، بينما عندما يلتحق حاملي الشهادات بمؤسسات العمل يجدون أنفسهم يقومون بأدوار متعددة ومختلفة تجعلهم في صراع مع البحث عن الذات والتعرف عليها نتيجة وضعيتهم المهنية التي يتواجدون فيها.

مؤشرات الفرضية:

- الوضعية المهنية
- قيمة العمل
- طبيعة الخبرة المهنية المكتسبة

الفرضية الجزئية الثالثة:

➤ تتحدد المكانة الاجتماعية لدى حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني على أساس التفاعلات والعلاقات الاجتماعية التي يقيمونها بالمؤسسة.

يسعى حاملوا الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني إلى البحث عن كل السبل التي تمكنهم من تحديد ذواتهم وفق ما يمتلكونه من مقومات و مؤهلات، و لكن في حالة فقدانهم للجانب الذاتي المشكل لهويتهم المهنية فإنهم يعملون على تكوين علاقات مهنية مختلفة تسمح لهم باكتشاف مكانتهم و تحديدها من خلال مدى الاعتراف بهم من قبل جميع الفاعلين داخل المؤسسة.

مؤشرات الفرضية

- العلاقات المهنية
- الحوافز
- العمل و فرض الذات

ثانياً: منهج الدراسة

حتى نحدد مسار بحثنا يجب علينا تحديد المنهج الذي يتلاءم مع موضوع الدراسة بهدف الوصول إلى النتائج من خلال مجموعة من الطرق و الأساليب العلمية المتعارف عليها. حيث ترى **مادلين غراويتز** أن المناهج هي مجموعاً متناسقاً من العمليات المستعملة لبلوغ هدف أو مجموعة من الأهداف، من خلال جملة من المبادئ التي توجه كل بحث منظم، و جملة من المعايير التي تتيح اختيار التقنيات و تنسيقها. إنها تشكل بطريقة متفاوتة التجريد أو الحسية، و الدقة أو الغموض، فهي مخطط عمل تبعا لهدف.¹

لكن نظراً لتعدد المناهج و اختلافها في علم الاجتماع يبدو من الصعب على الباحث اختيار المنهج الملائم لدراسته، لأن هذا التنوع و التعدد يسوقنا بدوره إلى اختلاف المنهجية في تصميم البحث من حيث التقنيات و الأدوات المناسبة لذلك، وفي الأهداف التي يسعى الباحث بلوغها، كما أن التطور العلمي الذي شهدته العلوم الاجتماعية عامة و علم الاجتماع خاصة تؤكد أن هناك تكامل بين المناهج وليس تناقض، لأن الهدف من المنهج هو إيجاد الحلول الناجعة للمشكلات.

و في هذا الصدد تؤكد **مادلين غراويتز** أن أغلب العلماء و الباحثين في العلوم الاجتماعية يقرّون بأن هناك مجموعة اتصالية بين الكمي والكيفي ولا وجود لأي تعارض بينهما، و إنما يتوقف اختيار ذلك على إمكانية تطبيق هذه المناهج أو تلك على هذه الظاهرة أو تلك. و تضيف أن كل من المزاج والتكوين و الذوق تساهم هي الأخرى في اختيار المنهج.² بمعنى أن الموضوع و الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها هي التي تتحكم في اختيار المنهج الملائم للموضوع محل الدراسة.

1. مادلين، غراويتز. مرجع سبق ذكره، ص10-11.

2. نفس المرجع، ص41.

و نظرا إلى أننا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن كيفية تشكل الهوية المهنية عند حاملي الشهادات الجامعية، من خلال التجارب التي يعيشونها بالعمل في إطار عقود الإدماج المهني باعتباره أحد برامج التشغيل، فقد انصب اختيارنا على المنهج الكيفي. ويعرّف هذا الأخير بأنه المنهج الذي يسمح بتسجيل الملاحظات بواسطة اللغة الطبيعية بطريقة واسعة النطاق، و من النادر أن يقدموا أية أرقام للملاحظات أو المعطيات التي يحصلون عليها.¹

كما يقوم الاتجاه الكيفي بتوليد المعنى، وهو الأمر الذي لا يتأتى من المسوح الاجتماعية الكمية.² بمعنى، يهدف هذا المنهج في الأساس إلى فهم الظاهرة المدروسة، من خلال جمع الأقوال وملاحظة الأفعال بشكل يسمح بتوليد المعنى في حدودها من خلال الغوص في ذاتية المبحوثين وجمع البيانات اللازمة لتحديد ملامح الهوية المهنية لهم، و مدى الاعتراف بهم بناء على مساراتهم التكوينية، و وضعياتهم المهنية، وما ترتب عنها من تفاعلات وعلاقات مهنية في إطار هذا النوع من العمل بالاعتماد على لغتهم وسلوكهم.

إذن البحث الكيفي هو الدراسة التي يتم إجراؤها في السياق الطبيعي الذي يسمح للباحث بجمع البيانات و المعطيات، معتمدا في تحليلها على الطريقة الاستقرائية بناء على المعاني أو الدلالات التي يصرّح بها المبحوثين من خلال الوصف و الضبط الدقيق للظاهرة و الفهم المعمق لها.³ كما يسمح المنهج الكيفي باختيار عدد محدد، أو عدد قليل من الأفراد في دراسة الظواهر الاجتماعية. ولا تتوقف طرق البحث الكيفي عند أساليب و طرق محددة، وإنما هناك العديد منها، تسمح للباحثين باستخدام طائفة متنوعة الأشكال منها، جاعلين بذلك الموضوعات والأسئلة البحثية الممكنة متسعة باتساع ما لدينا من صور الخيال.⁴ بمعنى أن البحوث الكيفية تتميز بالمرونة في استخدامها للأساليب و الطرق البحثية ولا تتقيد بطريقة وحيدة، بل لها صفة التعددية والتنوع في فهم الظواهر الاجتماعية.

1. ناجي، بدر إبراهيم. الأساليب الكمية في علم الاجتماع. دمنهور، مصر: كلية آداب، ص 18.

2. شلرلين، هس بيير و باتريشيا ليقى. البحوث الكيفية في العلوم الاجتماعية. ط1. ترجمة هناء الجوهري، القاهرة: المركز القومي للترجمة،

2011، ص 44.

3. ابراهيم، عبد الرحمان رجب. مناهج البحث في العلوم الاجتماعية. الرياض: دار عالم الكتب، 2003، ص 18.

4. شلرلين، هس بيير، باتريشيا ليقى، مرجع سبق ذكره، ص 62.

و بناء على ماسبق، فقد اعتمدنا أيضا على مجموعة من الطرق و الأساليب التي تتلاءم مع هذا المنهج وتساعدنا في ضبط البحث، مثل أسلوب الوصف للكشف عن بعض البيانات الشخصية كالسن، والنوع، والحالة الاجتماعية بالإضافة إلى نوع النظام التكويني و مدة العمل بالمؤسسة لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني من جهة، ومن جهة أخرى للاستفسار عن الخصائص المكتسبة من خلال عضويتهم في جماعات العمل بهدف تفسير العلاقات المتعلقة بفروض الدراسة.

ثالثا: مجالات الدراسة:

لا تخلو أي دراسة سوسيولوجية من مجالات الدراسة المتعارف عليها و التي تساهم في تمييز البحث، و تتمثل مجالات هذا البحث فيما يلي :

(1) المجال المكاني:

هناك العديد من العوامل التي تتحكم في المجال المكاني للدراسة، ففي بداية بحثنا كانت لنا تصورات مختلفة و متعددة عن المكان الذي سوف تطبق فيه دراستنا، و لكن نظرا للصعوبات والعوائق التي واجهتنا جعلنا نتوجه إلى اختيار مؤسسة واحدة، و المتمثلة في جامعة قاصدي مرياح بورقلة بمختلف مصالحتها و كلياتها و معاهدها.

• التعريف بمؤسسة البحث:

تقع جامعة قاصدي مرياح بولاية ورقلة التي تقع بدورها في الجنوب الشرقي الجزائري، حيث أنشأت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987 و عرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلتها التنظيمية و البيداغوجية، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في 2001، أنشأت المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى المرسوم 88-65 المؤرخ في 22 مارس 1988، حيث انطلق العمل فيها بتخصص ليسانس في العلوم الدقيقة لتشهد المدرسة تطورا سريعا و هاما في هياكلها القاعدية و البيداغوجية.

وبموجب المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1991/04/27 والاتفاقية المبرمة بين وزارتي التعليم العالي و وزارة التربية، تم على التسلسل دمج معهد التكوين المهني للري و المتقنة إلى المدرسة الفتية،

منعشا بذلك طاقة الاستيعاب و الزيادة في عدد التخصصات. أما عدد الطلبة الذي كان لا يتعدى 139 طالبا في الموسم 1988/1987 ارتفع إلى أكثر من 600 طالب في السنة الدراسية 1991/1990.

و في سنة 1997 ارتقت المدرسة إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/159 المؤرخ في : 10 ماي 1997. أما جامعة ورقلة فقد أنشأت بموجب المرسوم 210/01 ، المؤرخ في 23 جويلية 2001 المتضمن إنشاء جامعة ورقلة، ليصل بذلك عدد الطلبة خلال الدخول الجامعي 2010/2011 إلى 22807 طالب و 803 أستاذ موزعين على ستة كليات.¹

أما في سنة 2013 و حرصا على تحقيق أداء بيداغوجي فعال و تسيير إداري في مستوى متطلبات المنظومتين البيداغوجية و العلمية، تم هيكلة النظام البيداغوجي للجامعة إلى أربع نيابات وعشرة كليات و معهدين و ذلك بناء على المرسوم التنفيذي رقم 13-100 الموافق لـ 14 مارس 2013 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 01-210 الموافق لـ 23 جويلية 2001 و المتضمن إنشاء جامعة ورقلة كما يلي:²

نيابات رئاسة الجامعة

- التكوين العالي في الطورين الأول و الثاني و التكوين المتواصل و الشهادات و كذا التكوين العالي في التدرج.
- التكوين العالي في الطور الثالث و التأهيل الجامعي و البحث العلمي و كذا التكوين العالي فيما بعد التدرج.
- العلاقات الخارجية و التعاون و التنشيط و الاتصال و التظاهرات العلمية.
- التنمية و الاستشراف و التوجيه.

1. جامعة قاصدي مرباح. دليل الطالب. الموسم الجامعي 2018/2019، ورقلة-الجزائر، ص ص 9-10.
2. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. حصيلة النشاطات البيداغوجية والعلمية والإدارية. وثيقة عمل مجلس إدارة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الدورة الثانية، الأحد 05 ماي 2019، ص ص 1-5.

أما الكليات و الأقسام المكونة للجامعة، هي:

➤ كلية الرياضيات، وتتضمن:

- قسم الرياضيات
- قسم الفيزياء
- قسم الكيمياء

➤ كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات و الاتصال، وتتضمن:

- قسم الاعلام و تكنولوجيا الاعلام
- قسم الالكترونيك و الاتصال

➤ كلية العلوم التطبيقية، و تتضمن:

- قسم هندسة الطرائق
- قسم الهندسة المدنية و الري
- قسم الهندسة الميكانيكية
- قسم الهندسة الكهربائية

➤ كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون، و تتضمن:

- قسم إنتاج المحروقات
- قسم التقيب و ميكانيك الورشات البترولية
- قسم علوم الأرض و الكون
- قسم الطاقات المتجددة

➤ كلية علوم الطبيعة و الحياة، وتتضمن:

- قسم العلوم البيولوجية
- قسم العلوم الزراعية.
- كلية الحقوق و العلوم السياسية، وتتضمن:
- قسم الحقوق
- قسم العلوم السياسية

➤ كلية الآداب و اللغات، وتتضمن:

- قسم اللغة و الأدب العربي
- قسم الآداب و اللغة الفرنسية
- قسم الآداب و اللغة الانجليزية

➤ كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، و تتضمن:

- قسم العلوم الانسانية
- قسم علم النفس و علوم التربية
- قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
- قسم علوم الاعلام و الاتصال

➤ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، و تتضمن:

- قسم العلوم الاقتصادية
- قسم العلوم التجارية
- قسم علوم التسيير
- قسم العلوم المالية و المحاسبية

➤ كلية الطب، و تتضمن:

- قسم الطب

المعاهد و الأقسام المكونة لها هي :

➤ معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، و يتضمن:

- قسم النشاط البدني الرياضي الترويبي
- قسم التدريب الرياضي

➤ معهد التكنولوجيا، و يتضمن:

- قسم الهندسة التطبيقية
- قسم المانجمنت

أما في الجانب الإداري توظف الجامعة ألف و مئتان و اثنين و ثلاثون 1232 موظفا من بينهم 364 متعاقد، و قد ضمت المناصب أسلاكاً و رتباً مختلفة لتغطية الحاجيات الضرورية لمصالح الجامعة.

(2) المجال الزمني:

و يتمثل المجال الزمني في الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي بعد الموافقة على موضوع البحث، حيث كانت في الفترة الممتدة من 2015-2020 وقد تمت عبر مراحل زمنية كانت كما يلي:

المرحلة الأولى: هي المرحلة الاستطلاعية للدراسة، وكانت في الفترة الممتدة من بدايات 2015 إلى غاية منتصف سنة 2018، من أجل جمع المعلومات و البيانات الخاصة بالموضوع، حيث قسمت هذه المرحلة إلى شقين شق تعلق بقراءة كل ما كتب حول الموضوع من أجل بناء الجانب النظري له، و شق آخر قمنا فيه بالزيارة الاستطلاعية لميدان الدراسة من أجل بناء مؤشرات ميدانية لها، حيث سمحت لنا هذه المرحلة بضبط وبناء الإشكالية وصياغة الفرضيات وتحديد الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، كما سمحت لنا أيضا بالتعرف على مجتمع الدراسة وخصائص هذه الظاهرة.

بالإضافة إلى ماسبق فقد قمنا في هذه المرحلة بزيارة كل من مديرية النشاط الاجتماعي لولاية ورقلة ومديرية التشغيل باعتبارهما المسؤولين عن توجيه حاملي الشهادات إلى مختلف المؤسسات، وفي أول زيارة كانت لنا مقابلة مع مسؤول مصلحة الإدماج المهني بمديرية النشاط الاجتماعي و قدم لنا أرقام هواتف المتعاقدين، و كل المراسيم و الوثائق التي يتعاملون بها معهم، و لكن للأسف عددهم كان قليل جداً، لا يتعدى ست مفردات، كانوا على وشك نهاية العقد و لم يستجيبوا أصلاً للمكالمات الهاتفية.

وفي نفس الفترة زرنا مديرية التشغيل في أوقات متتالية من أجل جمع كل البيانات اللازمة لتحديد الجوانب المختلفة للموضوع خاصة فيما يتعلق بتحديد مجتمع البحث و عينة الدراسة، لكن لم نتلقى المعلومات الكافية من المسؤول على مصلحة الإدماج المهني، مما جعلنا نتوجه إلى اختيار جامعة قاصدي مرباح ورقلة كمجال مكاني للدراسة -كما أشرنا سابقاً- على اعتبار ان الجامعة تحتل المرتبة الثالثة من حيث عدد حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني

بالولاية ، إضافة الى أننا كنا ننتمي إلى هذه المؤسسة ولدينا علاقات اجتماعية مكنتنا من الحصول على بعض المعلومات حول الموظفين العاملين في إطار عقود الإدماج المهني، كما تعتبر المؤسسة الوحيدة التي مكنتنا من الحصول على العدد الإجمالي من مصلحة المستخدمين، واستجابت لنا بكل سهولة في تطبيق الدراسة.

المرحلة الثانية: هي مرحلة إعداد دليل المقابلة والنزول به إلى الميدان، وتحددت هذه المرحلة من بداية شهر ماي 2018 إلى غاية شهر سبتمبر 2019، حيث تم فيها صياغة المحاور الأولية للدليل والنزول به إلى الميدان من أجل تجريبه على عينة من أفراد مجتمع البحث، ليتم بعد ذلك ضبط دليل المقابلة في صورته النهائية بعد إجراء ما يلزم من تعديلات في بعض المحاور وموافقة المشرف عليه.

أما النزول الفعلي للميدان من أجل تطبيق دليل المقابلة فقد كان على فترات مختلفة موزعة حسب العطل، و بعدما أنهينا من استجواب جميع المبحوثين بدأنا في تفرغ البيانات وتحليلها وتفسيرها.

(3) - المجال البشري:

يعبر المجال البشري عن المجتمع الأصلي للدراسة، و الذي يمكن ملاحظته في الواقع عن طريق أدوات جمع البيانات. وبناء على موضوع البحث و الإشكالية المطروحة فإن المجتمع الأصلي لهذه الدراسة يتمثل في حاملي الشهادات الجامعية بمختلف مستوياتها، و الذين يعملون في إطار عقود الإدماج المهني كبرنامج من برامج التشغيل.

• مجتمع البحث:

يتوقف تحديد مجتمع البحث على طبيعة مشكلة البحث، و على أساس الخصائص المشتركة التي تميزهم عن غيرهم من الأفراد، ولا يمكن إجراء أي بحث علمي دون التعرف على المجتمع المراد دراسته. و يعرف مجتمع البحث على أنه "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو النقصي"¹.

1. موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 298..

و تصنيف مادلين غرويتز أن مجتمع الدراسة هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحدودة من قبل، و التي تكون مجالات للملاحظة.¹

ففي بداية تحديد موضوع البحث كنّا نطمح إلى دراسة أكثر من برنامج و إلى اختيار عينة احتمالية، و لكن نظرا إلى صعوبة حصولنا على معلومات دقيقة تخص تحديد مجتمع البحث، وعينة الدراسة من قبل مديرية التشغيل و باقي المديرية التي بها موظفي الإدماج المهني الحاملين للشهادات الجامعية بسبب تخوفهم منا رغم ما قدمناه من وثائق تثبت أننا بصدد إعداد رسالة الدكتوراه، جعلنا ذلك نتخذ حولا أخرى لمواجهة هذه الصعوبات ومواصلة دراستنا.

و بناء على صعوبة الحصول على الإحصائيات المناسبة لتطبيق دراستنا وارتباط البحث بالجانب الزمني، أدى بنا ذلك إلى ضرورة تحديد مجتمع البحث وعينة الدراسة على أساس بعض الإحصائيات التي قدمت لنا بصفة عامة دون تفصيل يفيدنا أكثر. فقد انصبّ اختيارنا على جامعة قاصدي مراح بورقلة كما سبق لنا الإشارة، حيث بلغ عدد العاملين في إطار عقود الإدماج المهني بها 59 متعاقد من حاملي الشهادات الجامعية بمختلف المستويات.

رابعا: عينة الدراسة

تعرف العينة على أنها " اختيار جزء صغير من وحدات مجتمع البحث، اختيارا عشوائيا أو منظما".² كما تتنوع العينات بين العينات الاحتمالية وغير الاحتمالية، و يتوقف الاختيار بينهما على بعض الشروط الضرورية التي يقتضيها موضوع الدراسة. و بناء على العدد المحدود لمجتمع البحث واختيارنا لتقنية المقابلة فقد فرض علينا ذلك اختيار عينة غير احتمالية.³

و تتمثل عينة بحثنا هذا في العينة القصدية أو العمدية، و هي العينة التي يقرر الباحث مقدما مفرداتها. فقد تتوفر لدى الباحث معلومات حول مجتمع معين، و تتضمن هذه المعلومات ما

1. Madelline Grawitz. **Lexique des Sciences Sociales**. 4ème édition, Paris, 1998, p 293.

2. محمد، عبيدات وآخرون. **منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)**. ط2. عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص 96.

3. مورييس، أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 322.

يفيد بأن وحدات معينة أو أفراد معينة من المجتمع تمثل أو يمثلون المجتمع بالنسبة لصفة معينة تمثيلاً جيداً.¹

كما تسمى أيضاً بالعينة الحُكمية، و كثيراً ما يهتم الباحثون الكيفيون باختيار هذا النوع من العينات على أساس مشكلة البحث المطروحة، أو على أساس اعتبارات متعلقة بالمصادر المتاحة للباحث.²

و عليه شملت عينتنا كل حاملي الشهادات الجامعية العاملين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة بالمديرية وجميع كلياتها و معاهدها، والتي تتضمن الخصائص التي يشترك فيها مجتمع البحث الكلي و المتمثلة في العاملين في إطار برامج التشغيل و بالضبط عقود الإدماج المهني الحاملين لمختلف الشهادات الجامعية، و بلغ عدد أفرادها 59 مفردة.

ونظراً لطبيعة الموضوع والخصائص التي يشترك فيها المبحوثين من أجل تمثيل مجتمع البحث وتبعاً للشروط العلمية المعمول بها. فقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الميداني من خلال المقابلة المسحية³ لعينة الدراسة ككل والذي قدر بـ 59 مبحوث كما هو موضح في الجدول الآتي، ولكن نظراً إلى عدم تواجد بعض المبحوثين في مكان العمل لأسباب مختلفة، من بينها انتهاء عقد العمل لأربع مبحوثين، ووجدنا أحد المبحوثات في عطلة أمومة، و البقية منهم تحصلوا على وظائف دائمة في مؤسسات أخرى، فإننا لم نتمكن من استجواب إلا 49 مبحوث حسب ما يبينه الجدول التالي:

1. مصطفى، عمر التير. مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي. ط2. مصراتة، ليبيا: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1986، ص 111.

2. شارلين هس، بيبير باتريشيا ليفي. مرجع سابق، ص 153.

3. أنول، باتشيرجي. بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ و المناهج و الممارسات. ترجمة خالد بن ناصر آل حيان، ط2. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2015، ص 225.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الكليات و المعاهد

النسبة %	عدد المبحوثين العاملين بها	الكليات و المعاهد	الرقم
10.21	05	مديرية الجامعة	01
8.16	04	كلية الرياضيات و علوم المادة	02
6.12	03	كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات و الاتصال	03
2.04	01	كلية العلوم التطبيقية	04
4.08	02	كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون	05
14.29	07	كلية علوم الطبيعة و الحياة	06
8.16	04	كلية الحقوق و العلوم السياسية	07
12.25	06	كلية الآداب و اللغات	08
8.16	04	كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية	09
6.12	03	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير	10
4.08	02	كلية الطب	11
10.21	05	معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	12
6.12	03	معهد التكنولوجيا	13
100	49	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على القوائم المقدمة من طرف جامعة قاصدي مرباح بورقلة

خامسا: أدوات جمع البيانات:

من أجل تفحص الواقع، يجب القيام ببعض الإجراءات من خلال مجموعة من الأدوات التي تتماشى مع المنهج الكيفي وتتناسب مع طبيعة الموضوع لجمع الشواهد، والأدلة الكافية عن الظاهرة المدروسة بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة.

و هناك العديد من الأدوات التي تتناسب مع المنهج الكيفي، وتندرج كل أساليب جمع الشواهد ضمن واحدة من الفئات الثلاث التالية: الإنصات إلى الإخباريين (أو سؤالهم)، أو ملاحظة السلوك، أو فحص الآثار و السجلات التاريخية.¹

1. مصطفى، عمر التير، مرجع سبق ذكره، ص 61.

و عليه استخدمنا في دراستنا هذه بعض الأدوات التي تتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة، باعتبارها تحقق الاتصال المباشر مع المبحوثين، و تسمح بضبط الموضوع أكثر. حيث تمثلت فيما يلي:

(1) الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الأدوات البحثية التي تساعد في تحديد الموضوع و صياغة الفرضيات الأولية، فهي من أهم الأدوات التي تستخدم في البحث العلمي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، و تعتمد على حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته و تلمسه إلى عبارات ذات معاني و دلالات، تتبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدمه عن طريق التجريب.¹

إذن يحتوي معنى الملاحظة على المتابعة الواعية بالسمع و النظر فإذا استمع الباحث بانتباه لحديث المبحوث فإنه يستطيع تتبع تفكيره و يستوعب مقاصده و إذا ما نظر الباحث بانتباه يستطيع أن يلاحظ سلوكياته من خلال الحركة.²

و نشير إلى أن الملاحظة أنواع منها الملاحظة البسيطة التي تتم في صورة طبيعية دون تكليف و دون وضع تصنيفات مسبقة لأنماط السلوك التي سيتم ملاحظتها.³

وهذا النوع من الملاحظة لا يكون بهدف البحث العلمي و إنما هي السبب في لفت انتباهنا إلى موضوع هذه الدراسة مما جعلنا نخضعها إلى ملاحظة علمية من أجل الكشف الدقيق عن حقيقة الظاهرة و تفسيرها لاستخلاص النتائج. كما استخدمنا الملاحظة بدون المشاركة في مختلف الزيارات الميدان للدراسة في مختلف فترات البحث من أجل تتبع سلوك المبحوثين ومظاهر تفاعلهم مع الآخرين في محيط العمل و تدوينها.

1. فضيل، دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية: سلسلة العلوم الاجتماعية. قسنطينة: دار البعث، منشورات جامعة منتوري، 1999، ص 189.

2. مروان، عبد المجيد إبراهيم. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000، ص 175.

3. مصطفى، عمر التير، مرجع سبق ذكره، ص 131.

(2) المقابلة:

تعد المقابلة إحدى أهم التقنيات المباشرة في جمع الحقائق و البيانات المتعلقة بموضوع البحث، وتستعمل في البحوث الميدانية التي ترمي إلى جمع البيانات التي يريدها الباحث بطريقة أكثر موضوعية من أجل التعرف على ملامح المبحوثين وسلوكياتهم و التحقق من فرضيات الدراسة.

حيث تعرّف **Madlein Grawitz** المقابلة على أنها عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث.¹

كما تأخذ المقابلة أشكالاً مختلفة و مواضع متعددة في تطبيقها يفرضها موضوع الدراسة، أو تطلعات الباحث على مجتمع الدراسة و مدى أهميته.

و عليه تعد المقابلة تقنية بحث مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، و في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين، و للتعرف على المعاني التي يمنحها الأشخاص للأوضاع التي يعيشونها.²

وقبل استخدامنا للمقابلة كأداة أساسية، كانت لنا مقابلات استكشافية بهدف استطلاع الميدان وجمع البيانات و المعلومات التي تساعدنا في صياغة إشكالية البحث و ضبطها. حيث قمنا بها بعد تحديدينا لموضوع البحث مع بعض حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج دون تحديد مؤسسة البحث.

و بعد إرسالنا على المجال المكاني و الذي تمثل في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، توجهنا إلى استطلاع الميدان، أين التقينا ببعض أفراد العينة الذين يعملون في إطار عقود الإدماج المهني و قمنا بتبادل الحديث في حدود إطار موضوع الدراسة، بهدف الاطلاع على بعض المعلومات التي يصعب الحصول عليها، و ترقب شكل الممارسات بوضوح لمعرفة خصائصهم و تحديد وضعهم المهني وفق الأهداف المسطرة.

1. سعيد، سبعون وجرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المنكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. ط1. الجزائر: دار القصة للنشر، 2012، ص 173.

2. موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 197.

أما المقابلة كأداة أساسية فقد تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة بهدف عدم تحديد أي مرجعية سابقة للإجابات المتوقعة، كما أن طبيعة المنهج المستخدم و حجم عينة الدراسة هو الذي وجهنا إلى اختيارها.

و نظرا إلى أن دراستنا هذه تبحث في الهوية المهنية، و باعتبار أن هذه الأخيرة يتوقف بناءها و تشكّلها على كل من العملية البيوغرافية و العملية العلائقية حسب كلود دوبار، فقد أردنا الكشف عن التمثلات والدلالات و المعاني التي يمنحها مفردات البحث عن واقعهم المهني المعاش، و عن آرائهم حسب ما تقتضيه فرضيات البحث، حيث قمنا بتطبيق المقابلة بطريقة مباشرة مع المبحوثين، وعلى أساس موضوع الدراسة فقد اخترنا المقابلة نصف الموجهة أو شبه المقننة، و التي تتيح للأفراد المبحوثين قدرا من حرية التصرف و حرية الكلام عما يعتمل في صدورهم أو يمثل أهمية لديهم.¹

و يسمح هذا النوع من المقابلات للحوار أن يكون بصورة أكثر طبيعية، و يأخذ اتجاهات جديدة غير متوقعة، و تكون الأسئلة ما بين الأسئلة المغلقة والأسئلة غير المحددة الإجابة من أجل وصف الواقع المهني لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني و الكشف عن خفايا الظاهرة المدروسة من خلال إتاحة الفرصة للانتقال بالنقاش دون قيود.

كما يأخذ تطبيق المقابلة أشكالاً مختلفة، فقد تكون بشكل جماعي أو فردي، وقد اخترنا لدراستنا المقابلة الفردية نظرا لعدم وجود مفردات بحثنا في مكان واحد، و إنما يتوزعون بين مديرية الجامعة ومختلف مصالح كليات الجامعة و معاهدها.

و حتى نتمكن من تطبيق المقابلة لابد من وضع دليلا للمقابلة، و يعرف هذا الأخير على أنه عبارة عن مجموعة من المجالات و الأسئلة المتعلقة بموضوعات معينة، يطرحها الباحث في المقابلة...و يعد كل موضوع مذكور مسارا للبحث أو مجالا للبحث.²

و بناء على اختيارنا للمقابلة نصف الموجهة كأداة أساسية في جمع المعلومات، فقد قمنا بإعداد دليل المقابلة، والمتضمن لمجموعة من المحاور العامة التي تعتمد على جملة من الأسئلة العامة و الأسئلة الفرعية انطلاقا من أبعاد الدراسة وما تتضمنه من مؤشرات.

1. شلرلين، هس بيير، باتريشيا لبي، مرجع سبق ذكره، ص221.

2. نفس المرجع، ص 222.

وقد تم تقسيم دليل المقابلة إلى أربعة محاور، المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية، وثلاثة محاور تعالج أبعاد الدراسة من خلال مجموعة من الأسئلة الرئيسية و أسئلة فرعية، وجاءت المحاور على النحو التالي:

المحور الأول: تعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين، وفيه تطرقنا الي جنس المبحوثين، حالتهم الاجتماعية، سنهم ، مستوى شهادتهم الجامعية، النظام التكويني الجامعي و مدة عملهم بالمؤسسة.

المحور الثاني: تضمن المؤشرات التي من خلالها نقيس مدى وضوح الأدوار المهنية للمبحوثين بما يحقق لديهم الانتماء للمؤسسة.

المحور الثالث: تضمن المؤشرات التي من خلالها نقيس مدى اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية من طرف المبحوثين و مدى تحقيقها للتعرف على ذواتهم.

المحور الرابع: يضم المؤشرات التي تسمح لنا بالكشف عن المكانة الاجتماعية للمبحوثين بناء على نوع التفاعلات والعلاقات المهنية.

و حتى يتسنى لنا الاستفادة من المعلومات المستقاة من أداة المقابلة، لا بد من أساليب أو مناهج متممة، حيث يترافق منهج المقابلات في البحث الاجتماعي دائما مع منهج تحليل المضمون.¹

و في هذا السياق يرى **جون كلود كوفمان Jean Claude Kaufmann** " أن المقابلة تجرى من خلال دينامية عكسية، ينطلق الباحث بكل نشاط في الأسئلة من أجل إثارة المبحوث، كما تعتمد على تحليل المحتوى في تحليل البيانات".² و يعرف برسلون(1952) تحليل المحتوى "بأنه تقنية بحث من أجل الوصف الموضوعي و المنتظم و الكمي للمحتوى الظاهر للاتصال".³

كما يهدف تحليل المحتوى إلى معرفة الحياة الاجتماعية من خلال البعد التفاعلي للسلوكيات البشرية...تحليل السلوك اللفظي الذي يندرج ضمن تحليل المحتوى، من خلال الملاحظة الوضعية

1. ريمون، كفي ولوك فان كمنهود. دليل الباحث في العلوم الاجتماعية. ط1. ترجمة يوسف الجباعي، بيروت: المكتبة العصرية للطباعة والنشر، 1997، ص 232.

2. Jean Claude, Kaufmann. *L'entretien Compréhensif*. Paris : Armand Colin, 2011, p18.

3. سعيد، سبعون وجرادي، حفصة، مرجع سبق ذكره، ص229.

الاجتماعية للكفاءات اللغوية الشفوية (مثلا مناقشات مجموعات)، و المكتوبة...تحليل الخطاب، يدرس إنتاج النص الشفوي أو المكتوب ضمن إطار تحليل داخلي للوثائق.¹

و يتطلب تحليل المحتوى كتقنية بحث، استخدام قواعد واضحة ودقيقة، لتحليل محتوى الرسالة بدلالة أهداف الدراسة اعتمادا على الفرضيات، و رغم مرافقته للتقنيات الكيفية إلا أن له جانب كمي من خلال عد أو حساب العناصر ذات الدلالة بالنسبة إلى فرضيات البحث.² فمن خلال ما يجمعه الباحث من معلومات، يستخرج مجموعة من العناصر والوحدات ليعطي بيانات مناسبة لفروض محددة خاصة بهذا المضمون؛³ تستخدم كمادة في التحليل.

و يتوقف تحليل المقابلة على هدف الدراسة كما سبق لنا الإشارة إلى ذلك من خلال انتقاء البيانات التي تقدم إضافات للباحث و تسهل عليه عملية التحليل، فقد اعتمدنا في تحليل المقابلات على التحليل الموضوعي (Thematic analysis)، فهي طريقة مرنة إلى حد بعيد في التعامل مع البيانات البحثية، ولا يتطلب الالتزام بأي نظرية معينة أو إطار محدد مما يسمح بتطبيق التحليل الموضوعي ضمن مجموعة من الأطر النظرية. كما يركز هذا النوع من التحليل على مواضيع وأنماط معيشة و/أو سلوكية يمكن تحديدها من خلال تقسيم البيانات إلى موضوعات أو فئات محددة بالتركيز على القواسم المشتركة بين البيانات المستمدة من الأسئلة البحثية، ويمكن استخدامه مع البيانات الصغيرة و الكبيرة.⁴ و يتم التحليل الموضوعي من خلال مجموعة من المراحل تتمثل فيما يلي:

- التعرف على البيانات: يتم في هذه المرحلة نسخ البيانات وقراءتها وإعادة قراءتها، مع ملاحظة الأفكار الأولية.
- توليد الرموز: و يكون عن طريق توليد علامات ورموز واضحة لتجميع البيانات التي توجه عملية التحليل.

1. Benoît, Gauthier. **Recherche Sociale de la Problématique à la Collecte des Données**. 05^{ème} ed. Canada: Presses de l'Université du Québec, 2009, pp 216,218.

2. سعيد، سبعون وجرادي، حفصة، مرجع سبق ذكره، ص 230.

3. رشدي، أحمد طعيمة. تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية. القاهرة: دار الفكر العربي، 2004، ص 69.

4. بلال، بوترة. التحليل الموضوعي للمقابلات البحثية في العلوم الاجتماعية. مجلة البحوث و الدراسات الانسانية، العدد 16، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (2018): ص ص 232-233.

- **البحث عن المواضيع:** الموضوع هو نمط متماسك وذو مغزى يرتبط بمسألة البحث. ففي هذه المرحلة يتم تجميع الرموز في مواضيع محتملة، و جمع جميع البيانات ذات الصلة بكل موضوع محتمل.
 - **مراجعة الموضوعات:** و يكون من خلال التأكد من ملائمة الموضوعات للبيانات؛ مع تحديد طبيعة كل موضوع على حدة و العلاقة بينها. وفي هذه المرحلة يمكن للباحث أن يقوم بدمج موضوعين معا، أو تقسيم موضوع إلى موضوعين أو أكثر، أو تجاهل مواضيع لا تفيد في عملية تحليل البيانات.
 - **تحديد الموضوعات و تسميتها:** ويتم من خلال تحديد جوهر كل موضوع، وتحديد إسم مختصر ومفيد بناء على ما يخبرنا به.
 - **الكتابة:** وتكون بنسج السرد التحليلي بالاعتماد على مقتطفات البيانات المشرفة لإخبار القارئ بقصة متماسكة و مقنعة عن البيانات، و وضعها في سياق الأدبيات الموجودة لتحقيق الهدف الأساسي من التحليل.¹
- و وفقا لما يتضمنه تحليل المحتوى والتحليل الموضوعي من تحليل منهجي لمحتوى النصوص المستقاة من المقابلة، فقد اعتمدنا على فئة الموضوع في تحديد الموضوعات المتكررة لمحاولة استيعاب الظاهرة المدروسة وفهمها في سياقها المحدد.

خلاصة الفصل:

جاء هذا الفصل للربط بين الجانب النظري و الجانب الميداني للبحث، حيث حاولنا من خلاله شرح الفرضيات على أساس توجهات البحث من خلال منهجا مناسباً يسمح بالوصول إلى النتائج الدقيقة، و الذي تمثل في المنهج الكيفي بناء على مجموعة من الأساليب و التقنيات التي تساعد على ذلك. و من أجل مناقشة الفرضيات اقتضت الدراسة الاعتماد على عينة قصدية نظرا لظروف موضوعية في إعداد البحث.

1. المرجع السابق، ص ص 233-235.

الفصل السادس:

عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية

ثانياً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى

ثالثاً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية

رابعاً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة

خامساً: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

سادساً: الاستنتاج العام للدراسة

تمهيد:

بعدها قمنا بجمع المعلومات النظرية و مختلف الاجراءات المنهجية، خصصنا هذا الفصل لعرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها بناء على المقابلات التي أجريناها، و تحليلها و تفسيرها على ضوء المقاربات النظرية السوسولوجية للوصول إلى النتائج واستنتاجها.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية

➤ محور البيانات الشخصية

(1) عرض البيانات الشخصية

الحالة رقم(01)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (02)

المبحوثة أنثى، في عمر 38 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 6 سنوات، وهي عذراء.

الحالة رقم (03)

المبحوثة أنثى، في عمر 32 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي عذراء.

الحالة رقم (04)

المبحوثة أنثى، في عمر 29 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني 3 سنوات، وهي عذراء.

الحالة رقم (05)

المبحوثة أنثى، في عمر 33 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي عذراء.

الحالة رقم (06)

المبحوثة أنثى، في عمر 21 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني سنة، وهي عذراء.

الحالة رقم (07)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (08)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 7 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (09)

المبحوثة أنثى، في عمر 36 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 6 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (10)

المبحوثة أنثى، في عمر 35 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 7 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (11)

المبحوثة أنثى، في عمر 27 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني 3 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (12)

المبحوثة أنثى، في عمر 32 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 5 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (13)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 6 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (14)

المبحوث ذكر، في عمر 34 سنة، مستواه الجامعي ليسانس، وتكوينه كان في النظام الكلاسيكي، خبرته في إطار الادماج المهني 9 سنوات، وهو أعزب.

الحالة رقم (15)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 6 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (16)

المبحوثة أنثى، في عمر 39 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (17)

المبحوثة أنثى، في عمر 28 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني 4 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (18)

المبحوثة أنثى، في عمر 29 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني سنة، وهي عزباء.

الحالة رقم (19)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 3 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (20)

المبحوثة أنثى، في عمر 29 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (21)

المبحوثة أنثى، في عمر 38 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (22)

المبحوثة أنثى، في عمر 27 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني 3 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (23)

المبحوثة أنثى، في عمر 34 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (24)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 6 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (25)

المبحوثة أنثى، في عمر 33 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 7 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (26)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها في نظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 4 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (27)

المبحوثة أنثى، في عمر 29 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (28)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني 4 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (29)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (30)

المبحوثة أنثى، في عمر 28 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني سنة، وهي عزباء.

الحالة رقم (31)

المبحوثة أنثى، في عمر 29 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني سنتين، وهي عزباء.

الحالة رقم (32)

المبحوثة أنثى، في عمر 39 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (33)

المبحوثة أنثى، في عمر 37 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (34)

المبحوثة أنثى، في عمر 34 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (35)

المبحوثة أنثى، في عمر 28 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني 4 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (36)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادماج المهني 4 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (37)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادماج المهني 9 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (38)

المبحوثة أنثى، في عمر 33 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، الخبرة في إطار الادماج المهني 8 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (39)

المبحوث ذكر، في عمر 33 سنة، مستواه الجامعي ماستر، تكوينه كان في نظام ل.م.د، خبرته في إطار الادمج المهني 8 سنوات، وهو أعزب.

الحالة رقم (40)

المبحوثة أنثى، في عمر 33 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، و تكوينها في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 8 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (41)

المبحوثة أنثى، في عمر 34 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 8 سنوات، وهي متزوجة.

الحالة رقم (42)

المبحوثة أنثى، في عمر 36 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 9 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (43)

المبحوث ذكر، السن 29 سنة، مستواه الجامعي ليسانس، تكوينه كان في النظام الكلاسيكي، خبرته في إطار الادمج المهني 6 سنوات، وهو أعزب.

الحالة رقم (44)

المبحوثة أنثى، في عمر 32 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الادمج المهني 8 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (45)

المبحوث ذكر، و عمره 30 سنة، مستواه الجامعي ماستر وتكوينه كان في نظام ل.م.د، خبرته في إطار الادمج المهني سنة، وهو متزوج.

الحالة رقم (46)

المبحوثة أنثى، في عمر 30 سنة، مستواها الجامعي ماستر، تكوينها كان في نظام ل.م.د، خبرتها في إطار الادمج المهني سنتين، وهي عزباء.

الحالة رقم (47)

المبحوثة أنثى، في عمر 31 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الإدماج المهني 8 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (48)

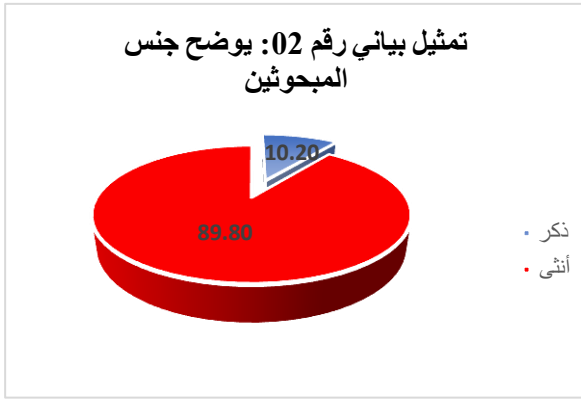
المبحوثة أنثى، في عمر 34 سنة، مستواها الجامعي ليسانس، تكوينها كان في النظام الكلاسيكي، خبرتها في إطار الإدماج المهني 5 سنوات، وهي عزباء.

الحالة رقم (49)

المبحوث ذكر، وعمره 28 سنة، مستواه الجامعي ليسانس، تكوينه كان في النظام الكلاسيكي، خبرته في إطار الإدماج المهني 03 سنوات، وهو أعزب.

(2) التحليل الكمي لخصائص العينة

جدول رقم (05) يبين جنس المبحوثين



النسبة %	التكرار	نوع الجنس
10,20	05	ذكر
89,80	44	أنثى
%100	49	المجموع

التعليق

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بجنس المبحوثين أن أغلبهم من الإناث، حيث قدرت نسبتهم بـ 89,80%، مقابل 10,20% من الذكور.

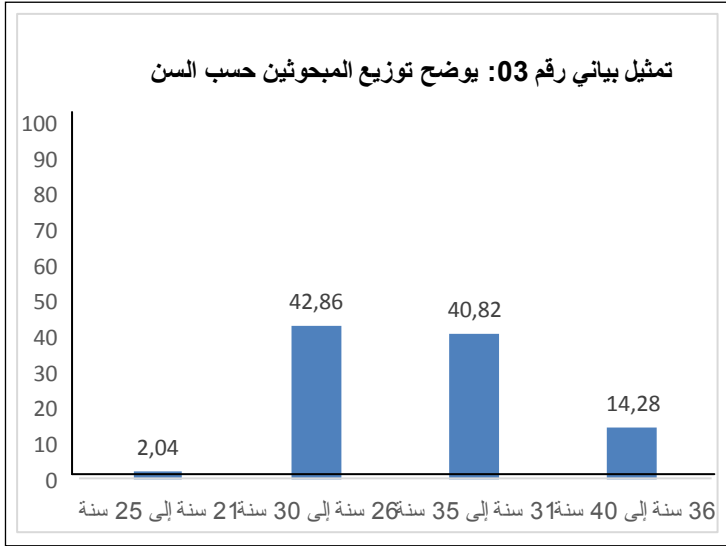
من خلال قراءة الجدول يتبين لنا أن هناك إقبال كبير من طرف الإناث مقابل الذكور على العمل في إطار عقود الإدماج المهني، ويرجع التباين بين الجنسين إلى الاهتمام المتزايد للعنصر النسوي بالتعليم و التكوين و المساهمة في سوق العمل، وإلى اختلاف الأهداف ووجهات النظر للمبحوثين، حيث معظم المبحوثات مقتنعات بمدى أهمية العمل في إطار عقود الإدماج من حيث ما يحصلن عليه من شهادة تثبت الخبرة المهنية التي أصبحت كتأشيرة للحصول على عمل دائم خاصة بنفس المؤسسة، بالإضافة إلى أنهن يعتبرن أن هذا العمل مصدر عيش، و رزق، و وسيلة تلبية

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

الاحتياجات الأساسية، زيادة إلى اكتساب علاقات اجتماعية تسمح لهم باستغلالها في الحصول على فرصة التوظيف الدائم.

في حين يرجع قلة عدد المبحوثين الذكور مقارنة بالإناث إلى قلة صبرهم، و رفضهم تجديد مدة التعاقد، لأن جُلهم يسعى إلى البحث عن فرص عمل أحسن من حيث الدخل، و إذا كانت ضمن برامج التشغيل فإنهم يختارون المؤسسات الاقتصادية في حالة توفرها أو الإدماج المدعم، لأن الامتيازات المادية أحسن، و فرص الإدماج لا تتطلب مدة زمنية كبيرة مثل المؤسسات العمومية.

جدول رقم (06) يبين توزيع المبحوثين حسب السن



الفئات العمرية	التكرار	النسبة %
21 سنة إلى 25 سنة	01	2,04
26 سنة إلى 30 سنة	21	42,86
31 سنة إلى 35 سنة	20	40,82
36 سنة إلى 40 سنة	07	14,28
المجموع	49	100%

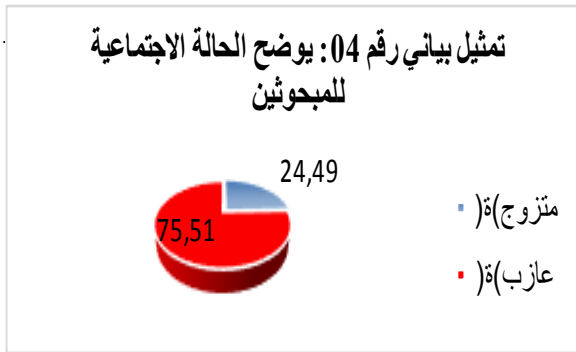
التعليق

يتبين من خلال الجدول رقم (06)، والمتعلق بسن المبحوثين أن الفئة العمرية ما بين (26-30) احتلت المرتبة الأولى بنسبة 42,86%، لتحل الفئة العمرية (31-35) المرتبة الثانية بنسبة 40,82%، بالمقابل احتلت الفئة العمرية (36-40) المرتبة الثالثة بنسبة 14,28%، لتحل الفئة العمرية (25-21) المرتبة الأخيرة بنسبة 2,04%.

من خلال قراءة الجدول تبين لنا أن كل المبحوثين هم شباب و معظمهم ما بين 26 سنة و 35 سنة، و هو ما يدل على أن البرامج التي تبنتها الدولة لتقليص نسبة البطالة مست بالدرجة الأولى فئة الشباب طالبي العمل المبتدئين، وخاصة خرجي الجامعة وهو ما نصت عليه المادتين رقم 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل من سنة 2008.

و تعتبر هذه المرحلة العمرية من أهم المراحل التي يبدأ فيها الفرد باكتشاف ذاته والتعرّف عليها من خلال وضعه المهني والأدوار المنوطة به. أما الفئة العمرية (36-40) فهي فئة تجاوزت المدة القانونية للعمل في إطار عقود الإدماج المهني، وبقاءها ضمن هذا البرنامج متوقف على إمكانية تجديد العقد أو الحصول على منصب دائم، إضافة إلى أن هذه الفئة من المتزوجين و أكثرهم من الإناث، وخروج معظمهن للعمل يرجع إلى ظروفهن الاجتماعية أو إلى بحثهن عن تحقيق الذات. كما بينت لنا المعطيات أيضا أن قلة عدد المبحوثين في الفئة العمرية (21-25) يرجع إلى أن هذه الفئة تطمح إلى مواصلة مسارها الدراسي للحصول على شهادة أعلى تؤهلها للوصول إلى المهنة التي تطمح إليها.

جدول رقم (07) يبين الحالة الاجتماعية للمبحوثين



الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
متزوج(ة)	12	24,49
عازب(ة)	37	75,51
المجموع	49	%100

التعليق

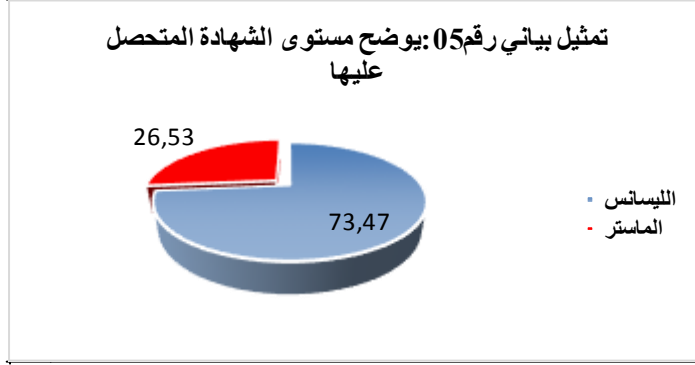
يتبين من الجدول رقم (07) أن نسبة العزّاب تمثل 75,51% من المبحوثين، بينما نسبة المتزوجين بلغت 24,49%. من خلال الجدول رقم (05) تبين لنا أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور، و يدل ذلك على أن معظم العزّاب هم من الإناث، و نحن نعلم أن معظمهن يفضلن الخروج للعمل عن المكوث بالبيت لأسباب كثيرة من بينها، الحصول على دخل يساعدهن في تلبية متطلباتهن الضرورية. و من جهة أخرى الحصول على خبرة مهنية و روابط اجتماعية تساعدهن في الحصول على منصب دائم لإثبات ذواتهن، أو الحصول على فرصة زواج.

أما بالنسبة للمتزوجين هم كذلك إناث، ويرجع انخفاض نسبتهن إلى تكفل الأزواج باحتياجاتهن في أغلب الأحيان. أما خروجهن للعمل في إطار عقود الإدماج المهني فيرجع إما لإكتساب نقاط

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

الخبرة المهنية التي تسمح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف، أو لمساعدة أزواجهم بسبب انخفاض مداخيلهم و كثرة متطلبات الحياة، أو إلى عدم عمل أزواجهم في بعض الأحيان.

جدول رقم (08) يبين مستوى الشهادة الجامعية المحصل عليها



النسبة %	التكرار	الشهادة الجامعية
73,47	36	الليسانس
26,53	13	الماجستير
100%	49	المجموع

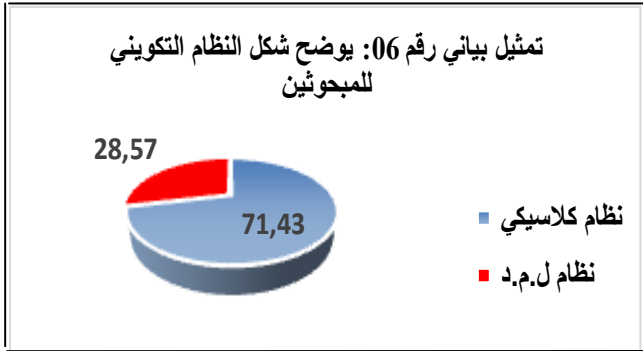
التعليق

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (08) المتعلق بالشهادة المتحصل عليها من طرف الباحثين أن نسبة الحائزين على الليسانس احتلوا المرتبة الاولى بنسبة 73,47%، مقارنة بالمتحصلين على شهادة الماجستير الذين بلغت نسبتهم 26,53%.

من خلال قراءة المعطيات، يتضح أن معظم الباحثين حائزين على شهادة الليسانس دون الشهادات الأخرى، بسبب تغير النظام التكويني في مؤسسات التعليم العالي من النظام الكلاسيكي إلى نظام ل.م.د، و كان يتطلب هذا الأخير شروط صعبة حالتهم عن مواصلة تكوينهم بسبب عدم وضوح هذا النظام الحديث آنذاك ومحدودية تطبيقه، الأمر الذي جعلهم يواجهون صعوبات في حصولهم على مناصب عمل دائمة مقارنة بحاملي شهادة الماجستير و الدكتوراه الذين كانت تتوفر لديهم امتيازات وحظوظ أكثر.

جدول رقم (09) يبين النظام التكويني للمبوحين

النسبة %	التكرار	نظام تكوين المبوحين
71,43	35	نظام كلاسيكي
28,57	14	نظام ل.م.د.
%100	49	المجموع

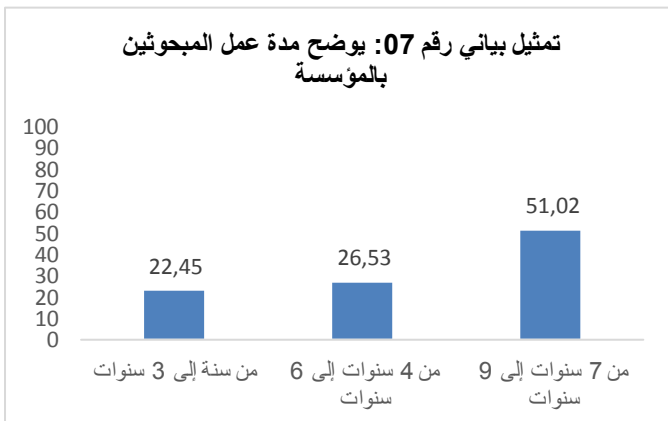


التعليق

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن 71,43% من المبوحين كان تكوينهم الجامعي في النظام الكلاسيكي، بالمقابل هناك 28,57% ممن اتبعوا النظام التكويني ل.م.د. فالبرغم من اعتماد الجزائر على نظام تكويني حديث (ل.م.د) كاستجابة للتحولات العالمية المتسارعة، ومن أجل ضمان تكوين نوعي في تخصصات دقيقة لمواكبة المتطلبات المجتمعية، إلا أن غالبية المبوحين كان تكوينهم كلاسيكي بسبب محدودية تطبيق النظام الحديث في بداياته بمؤسسات التعليم العالي، و اقتصره على بعض التخصصات فقط ليأخذ تعميمه قرابة العشر سنوات. كما نجد أن معظم الأفراد الذين تزامن تكوينهم مع النظام الحديث، اهتموا بمواصلة التكوين لحصولهم على شهادات أعلى تسمح لهم بالمنافسة، و الفوز بمناصب عمل دائمة و لائحة على حساب من كان تكوينهم كلاسيكي و وجدوا صعوبة في الحصول على مقاعد بيداغوجية تؤهلهم في ترقية شهاداتهم، و هو ما يؤكد الجدول رقم (08) .

جدول رقم (10) يبين مدة عمل المبوحين بالمؤسسة

النسبة %	التكرار	مدة العمل
22,45	11	من سنة إلى 3 سنوات
26,53	13	من 4 سنوات إلى 6 سنوات
51,02	25	من 7 سنوات إلى 9 سنوات
%100	49	المجموع



التعليق

من الجدول رقم (10) يتبين لنا أن أكثر من نصف المبحوثين لديهم خبرة مهنية ما بين 07 سبعة و 09 تسعة سنوات و ذلك بنسبة 51,02%، ثم تليها من لديهم خبرة مهنية ما بين 04 أربعة إلى 06 ستة سنوات بنسبة 26,53%، و في الأخير يأتي من لديهم خبرة مهنية ما بين سنة واحدة و 03 ثلاثة سنوات بنسبة 22,45%.

عادة ما تختلف معايير التوظيف في المؤسسات الاقتصادية مقارنة بالمؤسسات العمومية، وفي الكثير من مسابقات التوظيف- وخاصة المؤسسات الاقتصادية- يكون هناك شرط الخبرة المهنية، وعادة لا تقل عن 3 سنوات، وفي بعض الأحيان 5 سنوات. بينما بالنسبة لمؤسسات الوظيف العمومي فإن هذا الشرط منعدم تقريبا ولكنه أساسي بالنسبة للمتقاعدين في إطار عقود الإدماج المهني للحصول على منصب دائم.

وعليه فإن جلّ المبحوثين لديهم خبرة مهنية معتبرة من حيث الزمن و تجاوزت المدة القانونية لتحديدتها، وهو ما يدل على أن شروط التوظيف و المعايير المعتمدة في توظيف حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني يكتنفها الغموض وغير واضحة بالنسبة لهم مقارنة بمدة الخبرة التي تتوفر لديهم.

و بالتالي تعتبر الخبرة المهنية من أهم متطلبات تشكيل الهوية المهنية، ولكن هذه الأخيرة لا تكفي بالمدة الزمنية، و إنما للأدوار المهنية و التجربة العلاقاتية دور مهم في صياغة أنماط التعريف الذاتي من خلال الوضعية المهنية التي يحتلها المبحوثين في المؤسسة.

ثانياً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى

➤ محور الأدوار المهنية وتعزيز الانتماء لدى المبحوثين بالمؤسسة

1) التنشئة العلمية الجامعية

إن الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني تكمن في التعبير عن تمظهرات "الأنا" و "نحن" في حقل العمل، لتعبّر عن هوياتهم في نظام نشاط معين وأنماط مسارات حياتهم التعليمية و المهنية، و باعتبار الانتماء بُعد من أبعاد الهوية المهنية، وآلية من

آليات تشكلها عند المبحوثين، فإن تعزيزه يتوقف على تحديد العلاقة بين مساراتهم العلمية، ووضعيتهم المهنية بناء على أدوارهم بالمؤسسة. و بناء على الواقع الميداني توصلنا إلى ما يلي:

جدول رقم(11) يبين التخصصات العلمية للمبحوثين

فئة الموضوع : التخصصات الجامعية			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	العلوم الاجتماعية	38	77,55
02	العلوم الطبيعية والتطبيقية	07	14,29
03	اللغات	04	8,16
المجموع		49	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح التخصصات العلمية للمبحوثين أن معظم تخصصاتهم تنتمي إلى العلوم الاجتماعية و ذلك بنسبة 77,55% مثلما هو موضح بالوحدة رقم 01، مقابل العلوم الطبيعية والتطبيقية بنسبة 14,29% كما هو مبين بالوحدة رقم 02، مقابل اللغات بنسبة 8,16%.

يعتبر التخصص الجامعي شرط مهم في تشكيل الهوية المهنية و تعزيز الانتماء لدى المبحوثين لأنه جزء من التنشئة المهنية و تحديد المسارات، حيث أكدت الدراسة الميدانية أن هناك اختلاف وتنوع في تخصصات المبحوثين بين العلوم الاجتماعية، والعلوم الطبيعية و التطبيقية و اللغات، بينما كانت معظم تخصصاتهم تنتمي إلى العلوم الاجتماعية موزعة على الترتيب بين تخصص علم الاجتماع(14 مفردة)، مقابل (09 مفردات) ممن درسوا علوم قانونية وإدارية، مقابل (08 مفردات) تخصصوا في العلوم الاقتصادية، مقابل (04 مفردات) تخصصوا في علم النفس، مقابل(03مفردات) في العلوم السياسية. بينما تضمنت العلوم الطبيعية والتقنية كل من تخصصي البيولوجيا والجيولوجيا بمفردتين (02) لكليهما، ومفردة واحدة في كل من العلوم الزراعية و الكيمياء و الهندسة الميكانيكية. أما بالنسبة للغات هناك (03 مفردات) تخصصوا في الأدب العربي ومفردة واحدة(01) في الانجليزية.

تأسيسا على ما سبق تبين القراءة السوسولوجية أن هناك تباين في تخصصات المبحوثين، وأن برنامج عقود الإدماج المهني لا يستثني أي تخصص، ومنفتح على جميع التخصصات الجامعية، إلا

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

أن غالبيتهم تتمركز خياراتهم حول التخصصات التي تنتمي إلى العلوم الاجتماعية، وهذا بهدف الحصول على وظائف إدارية تتناسب مع شهاداتهم ومؤهلاتهم من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر هذه التخصصات هي الأكثر طلبا في المناصب الإدارية المختلفة بمختلف المؤسسات مقارنة بالتخصصات الطبيعية و التطبيقية و اللغات.

كما نستنتج أيضا أن اختلاف تخصصات الباحثين وتباينها لا يتوقف على طبيعة عقود الإدماج المهني فقط، و إنما يرجع ذلك أيضا إلى استراتيجيات مؤسسة البحث (الجامعة) من أجل تغطية الحاجيات الضرورية لمصالحها بسبب اختلاف الوظائف والمهام بها، بين ما هو بيداغوجي، وعلمي وإداري.

جدول رقم (12) يبين سبب اختيار التخصص المدروس من طرف الباحثين

فئة الموضوع : مبررات اختيار التخصص			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	يتناسب مع القدرات العلمية	02	4,08
02	يوفر فرص عمل مقارنة بالتخصصات الأخرى	09	18,37
03	حب التخصص و رغبة فيه	24	48,98
04	تحقيق الذات	03	6,12
05	رغبة الأهل و الغير	02	4,08
06	قدر و مكتوب	05	10,21
07	رغبة في اكتشاف علم جديد	03	6,12
08	قرب الكلية من البيت	01	2,04
المجموع		49	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن معظم الباحثين اختاروا تخصصاتهم برغبة منهم فيها وذلك بنسبة 48,98%، أي ما يقارب النصف كما هو موضح في الوحدة رقم 03، بينما بالنسبة لباقي الباحثين كان هناك تباين في سبب اختياراتهم، فهناك من اختار التخصص اعتقادا منه أنه يوفر

فرص عمل مقارنة بالتخصصات الأخرى وذلك بنسبة 18,37% كما تبينه الوحدة رقم 02، و هناك من اعتبر ذلك قدر محتوم و ذلك بنسبة 10,21% مثلما هو موضح في الوحدة رقم 06، في حين نجد نسبتان متساويتان قدرت بـ 6,12% لكلا من لديه رغبة في اكتشاف علم جديد، وكل من يريد تحقيق ذاته حسب ما هو مبين في كل من الوجدتين 04 و 07. بينما من اختار دراسة التخصص حسب ما لديه من قدرات علمية أو رغبة الأهل فقد كانت نسبتهم 4,08%، و في الأخير سجلت نسبة 2,04% وهو ما يوافق رأي مبحوثة واحدة، و التي صرّحت أن اختيارها للتخصص كان بسبب قرب الكلية من بيتهم.

إن اختيار التخصصات العلمية هو جزء من مشروع مهني و تصورات مستقبلية تبدأ بالتكوين الجامعي لبلورة الهوية المهنية، وبناء على اختلاف التخصصات و تنوعها، اختلفت أيضا أسباب اختيار المبحوثين لها حسب اختلاف أهدافهم و تطلعاتهم و ما يفرضه الواقع في أحيان أخرى، فمن بين المبحوثين الذين أجابوا بأن اختيارهم لتخصصاتهم العلمية كان بسبب ميولاتهم الشخصية وحبهم لها و برغبة منهم في الكثير من الأحيان، نجد **الحالة رقم 06**، كان تخصصها "إدارة أعمال"، وقالت: "اخترت هذا التخصص حسب ميولي الشخصية"، وكان تخصص **الحالة رقم 09** "علوم سياسية"، كانت إجابتها حول اختيارها لتخصصها: "اخترت هذا التخصص رغبة فيه"، وصرّحت **الحالة رقم 10** عن اختيارها لتخصص "اقتصاد و مالية وبنوك" بقولها: "اخترت هذا التخصص لأنني أميل للحسابات وما يتعلق بها" و قالت **الحالة 14**: "كان عندي ميول للعمل في الإدارة أكثر"، و**الحالة 17** كان تخصصها "بيولوجيا"، وقالت عنه: "ترغب في دراسته وفي اكتشاف الكثير من الأمور التي تخص الطبيعة والحياة"، وقالت **الحالة 33**: "تعجبنى اللغة و نموت عليها"، ، و**الحالة 36** قالت: "التحقيق طموحي الذي هو الحصول على منصب، وزيد نفضّل العمل في الإدارة، أما **الحالة 42** قالت: "رغبة وميل فيه من الصغر"، و قالت **الحالة 46**: "حبيبتو، اخترتو" على تخصص "الكيمياء".

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأن اختيارهم لتخصصاتهم كان على أساس تصوراتهم لمهنتهم المستقبلية و اعتقادا منهم أنها توفر لهم فرص عمل مقارنة بالتخصصات الأخرى هو ما عبرت عنه **الحالة رقم 02** حول تخصص "علوم قانونية و إدارية" بقولها: "لأنو كنت دايرة في بالي بلي فيه الكثير من المجالات التي توفرلك فرص عمل أكثر...وتضيف معناها أوفر حظ في مجال

الإدارة حتماً"، وقالت الحالة 15: عن "علم اجتماع تنظيم وعمل"، "عندي ميول ليه، وبانلي على أساس أنه أفضل التخصصات باش نلقى وظيفة هناك الوقت" وقالت الحالة 26: "تخايلت نتخرج من نخدم من، بمعنى آخر نضمن وظيفة في المستقبل".

بينما تصريحات المبحوثين الذين أرجعوا اختياراتهم لتخصصاتهم على أساس أنه قدر ومكتوب، ظهرت في ما عبّرت عنه الحالة 41 بقولها: "الحقوق ماشي اختياري قدر محتوم"، وفي ما صرّحت به الحالة رقم 43 على تخصص "العلاقات الدولية" بقوله: "اخترت التخصص بعدما أردت التحويل لتخصص رياضة ومالقيتش مقعد بيداغوجي، و بعدها اخترت إدارة وعلوم سياسية"، والحالة رقم 49 قال حول تخصص: "الهندسة الميكانيكية، تم توجيهي لهذا التخصص ماخترتوش".

و بالنسبة لمن اختار تخصصه من أجل تحقيق الذات مثلما صرحت به الحالة 05: حول تخصصها المتمثل في "علم اجتماع الاتصال"، و قالت: "تحس أن من خلاله نحقق أحلامي" والحالة 35 قالت حول اختيارها لتخصص "حماية موارد التربة و البيئة و الماء": "لأنه تخصص حيوي تطبيقي وبسبت ميولي لأعمال التحاليل والمخابر"، والحالة 37 قالت: "اخترت التخصص هذا على خاطر كي كنت صغيرة دايمًا نحلّم نكون محامية، وبعد ما دخلت في الميدان ظهرت عيوب أخرى فيه"، والحالة 27 قالت اخترت "تخصص تحليل ومراقبة الجودة": "باش نكمل مساري الدراسي اللي بديتو في الليسي" والحالة 28 كان تخصصها تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة"، وقالت عن سبب اختيارها له: "الميول والرغبة ليه، ودايمًا في أفكارى وطموحي أني ندير مؤسسة صغيرة أو متوسطة"، والحالة 45: "باه نولي في المستقبل مستشار توجيه واعطاء النصائح والارشادات للتلاميذ".

في حين من كان له فضول في اختيار التخصص على أساس أنه حديث و فرصه أكثر في التوظيف، ظهر لنا في ما صرّحت به الحالة 16 حول تخصصها الذي تمثّل في "علم اجتماع تنظيم وعمل" قائلة: "على خاطر كان تخصص جديد والجديد دايمًا مطلوب"، كما نجد من اختار تخصصه بناء على تناسبه مع قدراته مثلما أجابت الحالة رقم 01 حول تخصص "علم النفس عمل وتنظيم"، ومن اختاره برغبة من الأهل أو الغير مثلما صرحت به كل من الحالتين 11 والحالة 44. بالإضافة إلى ذلك هناك من كانت لديه أسباب غير منطقيه في اختيار التخصص و الذي تمثّل في حالة واحدة

وهي رقم 18، حيث صرحت: " اخترت هذا التخصص بسكو الكلية قريبة من الدار" و التي كان تخصصها "جيولوجيا".

رغم أن لكل تخصص شروط تسمح بالالتحاق به و أهمها النتائج المتحصل عليها، و توافق المؤهلات مع ما يمتلكه الأفراد من قدرات، إلا أن تصريحات المبحوثين اختلفت و تباينت حول اختيارهم لتخصصاتهم، حيث تبين لنا أن معظمهم اختاروا تخصصاتهم برغبة منهم و حبهم فيها، أو اعتقادا منهم أنها تسمح لهم بالتوظيف بكل سهولة.

و بالتالي يعتبر التخصص العلمي مهم في رسم معالم الحياة المهنية المستقبلية، و من المتطلبات الأساسية لتشكيل هوية مهنية خاصة إذا كان عن رغبة و حب فيه، لأنه جزء منها و يمثل الحجر الأساس لبنائها، و خاصة فيما يتعلق بالهوية الفردية التي ترتبط بالسيرة الذاتية و المسار التعليمي كنتيجة لمؤسسات التنشئة و التعليم القبلية لتحقيق التبادل الذاتي وإسقاطه في الواقع المهني، من أجل اختبار المعارف النظرية لاكتساب خبرة مهنية و استيعاب هوية الآخرين و هوية الذات.

و لكن رغم ذلك تضمنت تصريحات العديد من المبحوثين خيبة الأمل، فرضها عليهم واقعهم المهني، ظهرت في تعابيرهم وما تحتويه من تناقضات، بالإضافة إلى بعض الحركات والإيماءات التي توحى بعدم فهمهم لذواتهم ظهرت على وجوههم.

وعليه نستنتج أن غالبية إجابات المبحوثين تظهر أنها إيجابية على أساس أن معظمها كانت على أساس ميول ذاتية، إلا أن المعاني لتعابير الكلام والوجه أثبتت أن التجربة المهنية التي يعيشها المبحوثين كونت لديهم انطباعات سلبية حول مستقبل تخصصاتهم العلمية لأنها تتناقض مع هويتهم الفردية والصورة الذهنية التي كانت بمخيلتهم. و عليه اختيار المبحوثين لتخصصاتهم لا يكفي لتعزيز انتمائهم المهني، وإنما لواقع العمل والوضعية المهنية انعكاسات مهمة في ذلك.

(2) الأدوار المهنية للمبحوثين

جدول رقم (13) يبين نوع المهام التي يقوم بها المبحوثين بالمؤسسة

فئة الموضوع : مختلف المصالح التي يعمل بها المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	الأمانة	20	40,82
02	مصلحة التدريس و التعليم	04	8,16
03	شؤون الطلبة	07	14,29
04	مصلحة المستخدمين	02	4,08
05	قاعة الانترنت	01	2,04
06	المكتبة	03	6,12
07	إدارة مكتب السكن للأساتذة	01	2,04
08	مهام إدارية مختلفة	11	22,45
المجموع		49	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 40,82% من المبحوثين يقومون بمهام الأمانة سواء بالمديرية أو الكليات كما هو موضح في الوحدة رقم 01، مقابل نسبة 22,45% ممن أجابوا أنهم يقومون بمهام إدارية مختلفة و هذا ما توضحه الوحدة رقم 08، ومقابل نسبة 14,29% تتعلق مهامهم بشؤون الطلبة كما هو موضح في الوحدة رقم 03، ومقابل نسبة 8,16% ممن يزاولون مهام مصلحة التدريس و التعليم و هذا ما تبينه الوحدة رقم 02، ومقابل نسبة 6,12% ممن يقومون بإعارة الكتب للطلبة كما هو واضح في الوحدة رقم 06، ومقابل نسبة 4,08% يزاولون مهامهم بمصلحة المستخدمين كما هو مبين بالوحدة رقم 04، و مقابل نسبتان متعادلتان بـ 2,04% لكلا من يساعدون في تسيير مكتب السكن للأساتذة و قاعة الانترنت وهذا ما تبينه الودحتين رقم 05 و 07.

يقوم المبحوثين بالمؤسسة بمهام متنوعة حسبما صرحوا به، حيث بينت إجاباتهم، أن هناك (11) مفردة ممن يقومون بمهام إدارية مختلفة، فعلى سبيل المثال لا الحصر قالت **الحالة 34**: "نقوم بنشاط متنوع"، بينما قالت **الحالة 23**: "عون إداري متعدد الخدمة"، و هناك (07) مفردات يقومون بمهام شؤون الطلبة، و منهم (04) مفردات يزاولون مهامهم بمصلحة التدريس و التعليم، و (03)

آخرين بالمكتبة لإعارة الكتب للطلبة، و اثنين بمصلحة المستخدمين، و واحدة بقاعة الانترنت تمثلت في **الحالة 40**، وقالت: "نراقب بطاقات الطلبة أثناء الدخول والخروج من قاعة الانترنت"، و حالة أخرى بإدارة مكتب السكن الخاص بالأساتذة، إلا أن معظمهم يزاولون مهام الأمانة، وهو ما صرح به (20) مبحوث، ولكن رغم عملهم بالأمانات المختلفة للمؤسسة إلا أن تعابيرهم حول ذلك اختلفت، حيث صرحت **الحالة 04** وقالت: "في الورق متصرف و في الحقيقة نعمل في أمانة المحاسب للكلية"، وقالت **الحالة 05**: "على حسب انتقالي من مصلحة إلى مصلحة، و دورك راني في أمانة مخبر خاص بطلبة الدكتوراه"، أما **الحالة 11** قالت: "كيما راكي تشوفي سكرتارية"، و أضافت **الحالة 15**: "هي سكرتارية مبصّح لطفوها شوي "عون إدارة"، نصنف المراسلات الصادرة والواردة، ندير الكاشي لورق الامتحانات، للمناقشات، وكل ما يخص الطلبة وشؤونهم"، و لم تختلف **الحالة 21** و قالت: "عامل في إطار الإدماج بأمانة نائب العميد في الحقيقة هو عمل يقلل من القيمة مبصّح من جهة أخرى يعلمك السرية والانضباط والأمانة في العمل"، كما صرحت **الحالة 30**: قالت: "حنا رانا الكل في الأمانة"، بينما بالنسبة للحالة **الحالة 32** قالت: "في الأمانة ورجعوهانا حاجة كبيرة".

من خلال القراءة السوسيوولوجية لما صرّح به المبحوثين يتبين لنا أنهم يزاولون مهام إدارية مختلفة باختلاف الكليات و المصالح المتواجدة بمؤسسة البحث (جامعة قاصدي مرباح بورقلة)، إلا أن معظمهم يشغلون مهام الأمانات المختلفة بها بالرغم من ما تحمله توجيهاتهم لرتبة متصرف أو رتب مساوية لشهاداتهم، وهو ما جعلهم يتذمرون من ذلك، لأنها مهام بسيطة جدا مقارنة بما يحملونه من مؤهلات و قدرات علمية.

و إن دلّ ذلك على شيء فإنما يدل على أن توجيه المؤسسة للمبحوثين يترتب على أساس ما تقتضيه (ما تحتاجه) لتحقيق أهدافها، وليس على أساس ما يحملونه من شهادات و مؤهلات باعتبارها شرط أساسي في الالتحاق بهذا البرنامج من العمل، وهو ما يخالف شروط التوظيف في إطار عقود الإدماج المهني حسب ما تنص عليه المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل من سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

و عليه فإن هناك تبادل موضوعي خارجي يتضمن هوية الآخرين منسوبة من خلال المؤسسة وتوجيهاتها المختلفة دون مراعاة الاستعدادات التي يحملها المبحوثين و التخصصات المدروسة التي تتناقض مع الظروف الموضوعية للحقل المهني الذي ينتمون إليه، كل ذلك يؤدي إلى عدم التوافق بين تنشئتهم العلمية الجامعية و تصورهم لمستقبلهم الذاتي مما ينتج عنه محي لهويتهم الفردية، وقطيعة مع هويتهم الموروثة ومستقبل مهني مختلف.

و بالتالي يجب التركيز على التخصص المدروس في توجيه حاملي الشهادات الجامعية، حتى وإن كان عمل تعاقدي، لأن تشكيل الهوية أو بنائها هو عملية مستمرة يعمل النسق التعليمي على تسطيرها باعتباره تنشئة اجتماعية للسيرة الذاتية من أجل اختبارها و إعادة إنتاجها في الواقع المهني المناسب لها لمعرفة تحديد الذات و تعزيز انتماءها، كما تعتبر الهوية المهنية للأفراد هي انعكاس للصورة الذاتية من خلال مقارنة ما يمتلكونه من خصائص فردية تميزهم عن خصائص المجموعة التي ينتمون إليها بهدف الوصول إلى تحقيق الهوية المرجوة، و غير ذلك يؤثر بالسلب على إدراكهم لذواتهم.

فالهوية المهنية هي نتيجة مسارات اجتماعية من خلال الجمع بين السيرة الذاتية والمسار المهني بشكل متواصل لتعزيز الانتماء لديهم. و بناء على ذلك فإننا إذا نقلنا شخص من حقل إلى حقل آخر أفرغ من معناه و دلالاته و رمزيته، و أصيب بالعبثية على حد تعبير بيار بورديو.

جدول رقم (14) يبين وجهة نظر المبحوثين حول مدى توافق نشاط العمل مع التخصص

المدرّوس

فئة الموضوع : الانسجام بين التخصص و المهام			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	هناك توافق بين التخصص و المهام الموكلة	12	24,49
02	لا يوجد توافق بين التخصص و المهام الموكلة	37	75,51
	المجموع	49	100%

بناء على الجدول رقم (14) فإن نسبة 75,51% من المبحوثين صرحوا بأنهم يقومون بوظائف ومهام لا علاقة لها بالتخصص المدروس و هذا ما توضحه الوحدة رقم 02، مقابل نسبة 24,49%

ممن يرون أن هناك انسجام و توافق بين التخصص المدروس والمهام الموكلة لهم بالمؤسسة كما هو موضح بالوحدة رقم 01.

يعتبر التخصص الجامعي شرط مهم في عملية التوظيف نظرا لما يحمله المبحوثين من أسمايل نوعي و هابيتوس يمكنهم من استثمار الرهانات النوعية و ممارسة عملهم كما يجب، كما يعتبر عامل من عوامل بناء المسارات المهنية و جزء من الكل الذي يستمد منه هويته المهنية، إلا أن معظم المعطيات السابقة و انطلاقا من الوضعية المهنية للمبحوثين بالمؤسسة توضح أن غالبيتهم، والذي عددهم (37) مفردة من أصل (49)، يقومون بمهام خارج تخصصاتهم العلمية، ولا تتوافق مع هويتهم العلمية حسب تصريحاتهم لنا، مقابل (12) مفردة تتوافق مهامهم مع تخصصاتهم.

و من بين التصريحات التي تثبت التناقض المتواجد بين الهوية العلمية و الهوية المهنية للمبحوثين، **قالت الحالة 12** "أن النشاط اللي نمارسو بالمؤسسة ما عندو حتى علاقة بالدراسة اللي درست، هو ما يتوافقش بتاتا مع مستوى الشهادة وهذا الأمر اللي تسبب في اندثار كل المجهود اللي سعينا ليه في الحصول على الشهادة، وما كاين لا انسجام لا والو اللي قريناه في واد والخدمة في واد آخر"، و **قالت الحالة رقم 19**: "طبيعة العمل في عقود ما قبل التشغيل يكون فيها العمل على أساس أنه حامل شهادة و فقط، ما يههموش توسيع معارفنا في تخصصاتنا"، وأضافت **الحالة 25** "لا تقارب وهذا راجع لسوء التسيير من طرف المسؤولين في العمل، وكذلك تقصير الدولة في توفير مناصب لنا وفي إطار التخصص، و **قالت الحالة 32**: "من السهل تسيير عمل الأمانة، مبصح ما يليقش بحامل شهادة الليسانس أو أكثر"، و **قالت الحالة 33**: "أنا عندي شهادة الليسانس في اللغة الانجليزية، مبصح نخدم في مصلحة التدريس donc بعيد كل البعد على تخصصي ... و تضيف أنا راني نعمل وكأني متحصلتش على البكالوريا ولا عندي مستوى جامعي"، و **قالت الحالة 40**: "ما كاين حتى علاقة بين العمل اللي نقوم به مع تكويني في الجامعة، والشهادة اللي عندي ماهي غير شهادة أو بالأحرى ورقة مركونة داخل أظرفة في خزانتي"، بينما **الحالة 42** قالت: "لا علاقة تربط النشاط الممارس بالتخصص وهذا ما يجعلنا في الاصطدام بالواقع، والفائدة الوحيدة الي رانا نرجوها من هذا العمل هو النقاط اللي تأهلني لمنصب اداري".

إن هذا الوضع الذي يعيشه حاملوا الشهادات الجامعية أدى بهم إلى الشعور بالدونية، وعدم الانتماء إلى العمل لأن مهامهم لا تليق بحامل شهادة الليسانس أو أكثر حسب رأيهم، كما هناك من المبحوثين من يفسر هذا الواقع المهني برجع ذلك إلى طبيعة عقود ما قبل التشغيل و الإدماج المهني التي لا تهتم بالتخصص في توجيه حاملي الشهادات، و إنما تركز على امتلاك شهادة علمية فقط. كما يؤدي هذا التناقض بالمبحوثين إلى عدم ثبات الهوية الذاتية بسبب عدم التطابق بين المدلولات مع الصورة التي رسموها عن أنفسهم، لأن مجال العمل يعتبر المرآة العاكسة للمسار العلمي التي تحتاجها الذات من أجل إعادة إنتاج نفسها والتعرف عليها. و بغض النظر عما يحمله المبحوثين من رأسمال نوعي و هابيتوس يمكنهم من استثماره في الواقع المهني و رسم صورة إيجابية للذات عوض الوضعية السلبية التي يعيشونها، إلا أن معظمهم مقتنعين بأهمية العمل في إطار عقود الإدماج المهني، و أن الفائدة الوحيدة المرجوة منه هو اكتساب النقاط التي تؤهلهم لنيل منصب عمل دائم.

و عليه رغم أهمية المكتسبات القبلية في بناء و تشكل الهوية المهنية، إلا أن غالبية المبحوثين يفضلون الاستمرارية على القطيعة رغم ما هم عليه من وضعيات متناقضة ، وما ينتج عنها من عدم الشعور بالانتماء والاعتراف و ذلك على أمل وضوح الصورة لهم في المستقبل و إنصافهم يوماً ما.

جدول رقم (15) يبين مدى وضوح دور المبحوثين في المؤسسة

فئة الموضوع : الدور			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	دور واضح	23	46,94
02	دور غير واضح	26	53,06
	المجموع	49	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن 53,06% من المبحوثين ممن أجابوا أن أدوارهم بالمؤسسة في إطار العمل بعقود الإدماج المهني غير واضحة و هذا ما توضحه الوحدة رقم 02، مقابل 46,94% أجابوا عكس ذلك مثلما هو موضح بالوحدة رقم 01.

للأدوار المهنية دور فعال في تحديد الانتماء لأنها التوقعات التي يتصورها الأفراد في أوضاع اجتماعية محددة، كما تعتبر حسب المنظور التفاعلي هي نتاج للتفاعل الاجتماعي لأنها العنصر المحرك للمسيرة المهنية لتتوافق مع بيوغرافيا معينة.

و وفقا للتحقيقات الميدانية مع المبحوثين تبين لنا أن غالبيتهم يرون أن أدوارهم غير واضحة بالمؤسسة، و هو ما أكده 26 مبحوث من أصل 49 مبحوث.

تأسيسا على المعطيات السابقة، فإن معظم تصريحات المبحوثين تبين أن مهامهم تأخذ أشكالا مختلفة وغير واضحة بالمؤسسة، حيث صرّحت **الحالة رقم 01**: " دوري ماشي واضح في المؤسسة"، وتواصل حديثها بقولها: "نخدم كل شيء"، و عبّرت **الحالة رقم 12** عن ذلك بقولها: "دوري غير واضح... سدّ الفراغ فقط في المؤسسة... كلما كان كاين نقص في اليد العاملة يدونا نكمّله حنا"، وقالت **الحالة رقم 07**: "دوري ماشي واضح في المؤسسة... كي نعرف نقلك"، وأضافت **الحالة رقم 09**: "دوري ماشي واضح في المؤسسة... دوك نقولك علاه نخدم في الأمانة بحكم أنني نمثّل أمانة القسم، وفي نفس الوقت تلقى روجي نقوم بأعمال مصلحة التعليم الخاصة بالطلبة وكل ما يتعلق بهم"، أما **الحالة 16** قالت: " دوري غامض بالنسبة للمستقبل في المؤسسة"، و أضافت **الحالة 25** : "دوري مش واضح خلاص، نهار كامل و هو ما يدو فيا من مصلحة لمصلحة أخرى... حسب النقص الموجود في المؤسسة"، و صرّحت **الحالة 34**: "غير واضح، يتمثّل دوري في عدة أدوار على مدار العام، وما يثبّتش، في كل مرة إعادة توجيهه لمصلحة أخرى، وأنا ما عليا غير نخدم وش تتطلب"، و بالنسبة لرأي **الحالة 44** قالت: "غير واضح، لا يوجد دور واضح في المؤسسة... عمّال الإدماج متعددي المهام على حسب اختلاف العمل والنقص الحاصل".

وعليه يرجع عدم وضوح أدوار المبحوثين إلى اختلافها وتعددتها من جهة، وإلى القيام بالنشاطات التي لا تتوافق مع تخصصاتهم و مؤهلاتهم من جهة أخرى.

بينما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا أن أدوارهم واضحة، فإن ذلك يقتصر على المهام الموكلة لهم فقط، و لكن هي غير واضحة بالنسبة للمستقبل في حقيقة الأمر، وهو ما صرّحت به **الحالة 21** و قالت: "دوري واضح في المؤسسة، مبصّح إذا حبيت نعمل في التعليم الخبرة اللي عندي ما دير والو"، وقالت **الحالة رقم 08**: "دوري واضح في المكتبة، إعارة وإرجاع الكتب وتسجيلها، مبصّح

ماشي واضح بالنسبة للمستقبل"، أما **الحالة 11** قالت: "نعم نعرف ما علي القيام به، ودوري يتمثل في تسليم ملفات للطلبة وتسجيل بياناتهم"، في حين أجابت **الحالة 27**: "نعم واضح، أنا تقني سامي في المخبر البيداغوجي، وأقوم بمساعدة الطلبة والأساتذة في مهامهم بالمخبر".

و وفقا لما سبق تعتبر أدوار المبحوثين في الجامعة عبارة عن إطار بشري للقيام بتنفيذ الأوامر، أو استجابة للواقع التنظيمي الذي يتواجدون فيه، وليس كأفراد فاعلين مثلما تتطلبه المؤسسات الحديثة. فأدوار المبحوثين هنا، هي أدوار إيجابية للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها، فرضتها عليهم وضعيتهم المهنية، و لكنها أدوار سلبية لهم بالنسبة للتعرف على ذاتهم و تحقيقها، وفي رسم معالم هويتهم المهنية بسبب تناقضها مع مكتسباتهم المعرفية، و مع المراكز التي يحتلونها بالمؤسسة من خلال التفاعل بين "الأنا" و "الذات".

و بالتالي أدوار المبحوثين هي أدوار مقيدة، و تنطوي على ظلم لهم من طرف المؤسسة بسبب طمس ذاتهم ومخالفة هويتهم المهنية الموروثة، فالهوية المهنية هي التي تحدد التشابه والاختلاف عن الآخرين، كما تمثل الأدوار والوضعية التي يشغلونها في المؤسسة.

فبالرغم من توقعات المبحوثين لأدوارهم حسب ما يمتلكون من مؤهلات إلا أنها اختلفت مع توقعاتهم، لأن الأدوار لا تتوقف على التحديد الذاتي فقط، وإنما لمجال التفاعل دور مهم في ذلك، لأنه هو الذي يمنحهم إياها. و حسب **إيفانيتش**: أن الأفراد ليسوا أحرارا في اكتساب أي هوية يريدونها، وإنما تتشكل الهوية اجتماعيا، فهم يضيفون معنى التعددية.

و بالتالي فإن تعدد الأدوار و تناقضها يؤدي في الكثير من الأحيان إلى الصراع مع الذات و خلق مسافة بين الشخص و دوره مما يؤدي إلى الإحساس بالازدراء حسب رأي **جوفمان**. وعليه فإن "أنا" المبحوثين هي "أنا مطوعة" و متعددة حسبما يقومون به من أدوار وهو ما يخالف بناء الهوية المهنية، لأن هذه الأخيرة لا تقتصر على البعد الذاتي فقط، الذي يكون نتيجة مسارات ذاتية يبني الأفراد على أساسها تصوراتهم لأنفسهم، و إنما لها بعد بنائي يكون من خلال الماضي، وتحليل مسارات الحاضر و توقعات المستقبل.

جدول رقم (16) يبين تمثلات المبحوثين إلى ذواتهم عند القيام بمهام أقل من مستواهم العلمي

فئة الموضوع : النظرة إلى الذات			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	عدم الرضا	31	63,27
02	نظرة عادية	18	36,73
المجموع		49	100%

يبين الجدول رقم (16) أن 63,27% من المبحوثين غير راضين عن ذواتهم بالنسبة للمهام التي يقومون بها في إطار الإدماج المهني بالمؤسسة وهو ما تبينه الوحدة رقم 01، مقابل 36,73% منهم ينظرون إلى ذواتهم نظرة عادية كما هو موضح في الوحدة رقم 02.

من خلال سؤال المبحوثين حول نظرتهم إلى ذواتهم عندما يقومون بمهام أقل من مستواهم العلمي، وجدنا أن غالبيتهم غير راضون عن ذواتهم بالنسبة لذلك، و هو ما صرح به (31) مفردة من الكل، و بالمقابل هناك (18) مفردة ممن ينظرون لها نظرة عادية.

إن نظرة المبحوثين لذواتهم هي نظرة سلبية، وتعبّر عن عدم رضاهم عنها، حيث أخذت أشكالاً مختلفة تعبّر عن معنى مشترك، من بينها الشعور بالنقص و الدونية و الإهانة، وعدم الانتماء، وشعورهم بالاغتراب عن عملهم وعن مؤهلهم العلمي، فهي نظرة تشاؤمية تتضمن التذمر، الإحباط، التحسر والفشل لأنهم يقومون بتقديم نفس ما يقدمه العاملين المرسمين من مجهود دون مقابل مادي أو معنوي لائق. ومن بين العبارات التي صرح بها المبحوثين في التعبير عن عدم رضاهم نورد ما قالته

الحالة رقم 06: "نحس بالغبية"، وقالت الحالة رقم 08: "ما نشعرش أنني أنتمي إلى عملي"، و قالت

الحالة 09: "أحيانا نحس بالاهانة خاصة كي نبدأ نقارن بين المؤهل العلمي اللي عندي والوظيفة اللي

نشغلها، وأحيانا نفضل الصمت والرضا بالوجود"، و **الحالة 17** قالت: "أحيانا نندم على هاذيك الأعوام

اللي درستها خاصة كي تشوف معاك آخرين مرسمين و ما عندهم حتى مستوى"، كما أضافت **الحالة**

42: "في كثير من الأحيان ما نتوقف عند هذه النقطة والأدهى و الأمر كي تجيني لحظات ندم لأنني

كملت دراستي"، و **قالت الحالة 22:** "تشعر بعدم الرضا وأتو سنوات الدراسة مضروبة في الصفر"، أما

الحالة 31 قالت: "نظرة شفقة وتحسر على التعب اللي فات عليا في المشوار الدراسي"، و بالنسبة

للحالة 38: قالت: "نظرة تشاؤمية"، وأضافت **الحالة 41:** "إحساس لا يوصف طعمه مرّ"، أما **الحالة 43** قالت: "نظرتي تبقى ناقصة خاصة كي تلقى روحك تقدم في مجهود عامل مترسم، وفي الأخير تتلقى شهيرة زهيدة جدا".

أما بالنسبة للمبجوثين الذين ينظرون إلى ذواتهم نظرة عادية، فإن ذلك يرجع إلى ممارسة بعضهم لمهام تتساوى مع مؤهلهم العلمي، و هناك من يعتبر هذا العمل بمثابة الحصول على نقاط الخبرة المهنية لا أكثر، حيث عبّرت **الحالة رقم 36** عن ذلك بقولها: "بما أنني متحصلة على شهادة عالية المستوى نظرتي لنفسى منتعيرش، و ماشي رايحة تكون سلبية، لأن الهدف من الإدماج من وجهة نظري الحصول على سنوات تمكّني من زيادة نقاطي في مسابقات التوظيف لا أكثر"، وبالتالي لا يؤثر ذلك على نظرتها لذاتها. كما أن هناك من يعتبر الأمر مفروض و خارج عن نطاقه.

فالبرغم من الجزء الايجابي للذات و المتمثل في الأنا الداخلي حسب هيربرت ميد، و هو ما ظهر عند المبجوثين الذين ينظرون إلى ذواتهم نظرة عادية، إلا أن معظمهم ينظرون إلى أنفسهم نظرة سلبية بسبب الأنا الخارجي (me) أو الذات العاكسة التي تسمح بتكوين انطباعاتهم حول ذواتهم. فهناك من يستطيع التحكم في ذاته و يوجهها كما يشاء، و هناك من يتأثر بالآخرين مما يجعل لديه هوية سلبية تغرقه في القلق و المعاناة، و تصبح بهذا الشكل الهوية المهنية للحاملي الشهادات الجامعية، هي هوية مغايرة لأنهم لم يستطيعوا تنمية أنفسهم على أساس ما رسموه من ملامح تميزهم، فهم في وضعية هيمنة تجعل شعورهم بالانتماء أمر شبه مستحيل، فهم غائبون رغم حضورهم، و هذا النمط من العمال عبّر عنهم سانسوليو بالنموذج الانسحابي، أو العامل الخانع عند كلود دوبار.

و بالتالي فإن عدم التوافق بين الهوية العلمية و المهام التي يزاولها المبجوثين بالمؤسسة أدت بفصلهم عن أصولهم المهنية، مما جعلهم يعيشون في وضع مهني يندرج ضمن منطق اجتماعي هو هيمنة النخب¹ كما فسّره بيار بورديو في كتابه " la noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps".

¹. كاترين هالبيرن، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص253.

ثالثاً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية

➤ محور الخبرة المهنية و دورها في التعرف على الذات لحاملي الشهادات الجامعية

1) الوضعية المهنية للمبحوثين بالمؤسسة

من أهم شروط تطوير الخبرة المهنية يتمثل في المدة الزمنية، وتحديد الأدوار المهنية على أساس المكتسبات المعرفية التي يمتلكها الأفراد و مدى تجسيدها في الواقع المهني. و تأسيساً على ما سبق فإن غالبية المبحوثين لديهم خبرة مهنية معتبرة من حيث المدة الزمانية لهم بالمؤسسة التي يعملون بها وصلت حتى التسع سنوات، مثلما هو موضح بالجدول رقم 10 بمحور البيانات الشخصية.

جدول رقم (17) يبين عدد المصالح التي عمل بها المبحوثين بالمؤسسة

فئة الموضوع : التنقل بين المصالح			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	العمل بمصلحة واحدة	22	44,90
02	العمل بأكثر من مصلحة	27	55,10
	المجموع	49	%100

من خلال الجدول رقم (17) يتضح لنا أن معظم المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ 55,10%، مارسوا مهام بمصالح متعددة مثلما هو موضح بالوحدة رقم 02، مقابل 44,90% من المبحوثين عملوا بمصلحة واحدة فقط مثلما هو موضح بالوحدة رقم 01.

تعددت مهام غالبية المبحوثين حسب تعدد انتقالهم بين مصالح المؤسسة منذ بداية عملهم بها، حيث تبين لنا أن (27 مفردة) منهم، عملوا بمصالح مختلفة حسبما صرّحوا به لنا، مقابل (22 مفردة) ممن عملوا بمصلحة واحدة منذ التحاقهم بها.

إن تعدد عمل المبحوثين من مصلحة إلى أخرى يدل على تأكيد عدم وضوح الأدوار مثلما تبين لنا ذلك في الفرضية الأولى، كما أن تعدد الأدوار واختلافها يخلف الصراع مع الذات و يجعلها تشعر دائماً بأنها مغتربة ولا تستطيع التعرف على نفسها، بسبب الانتقال الدائم و المهام البسيطة التي يقومون بها رغم ما يحملونه من مؤهلات، حيث صرحت **الحالة رقم 02**: "عملت في عدة مصالح

منها كاتبة وأخرى في مصلحة التعليم والتقييم، وأخرى في مصلحة التكوين في الدكتوراه... نشاط مهني متعدد ونحن ملزمون بالحضور"، وقالت **الحالة رقم 03**: "أولا عملت في المكتبة ثم توجهت إلى الإدارة، و قالت **الحالة رقم 09**: "عملت في الأمانة، و بعد مدة كي شفوني نخدم خدمتي وجهوني لمصلحة التعليم"، و قالت **الحالة رقم 12**: "دورت قداش من مصلحة و من سكريتارية لأخرى، و دورك راني في السكريتارية انتاع شعبة الفلسفة...و في الحقيقة نشوف هاذ المهام مرهفة بدنيا وما عندها حتى علاقة بمستوايا العلمي، وخاصة كي مايكونش كايين تقييم عادل في توزيع المهام، وهذا الشي سببلي توتر وعدم الشعور بالراحة"، وأضافت **الحالة رقم 15**: "عملت كعون بمصلحة التعليم (بقسم الترجمة)، وكعون في مصلحة التعليم (بقسم الفرنسية)، وعون في مصلحة الشبكات والمخابر، وعون في مصلحة ما بعد التدرج والبحث العلمي.

كما قد يسبب انتقال المبحوثين من مصلحة إلى أخرى مع تعدد المهام تصدع في شخصيتهم وعدم تكيفهم مع محيط العمل، و هنا يصبح المبحوثين غير مستقرين، لأن أدوارهم المهنية متناقضة مع بعضها البعض و ليست منسجمة، ويعتبر ذلك مخالف لتشكيل هوية مهنية، لأن الدور الوظيفي يرتبط في تحديده بالواجبات وحقوق الأفراد و علاقته الاجتماعية حسب رأي بارسونز.

كما أن العمل بمصلحة واحدة لا يدل على تنمية المبحوثين لخبراتهم السابقة، و إنما الاستمرار بها يرجع إلى أسباب أخرى تتعلق بالعلاقات و الروابط المهنية لأن معظمهم يعمل بالأمانة لمسؤولين، وفي العادة هؤلاء المسؤولين لا يعمدون إلى تغييرهم للحفاظ على سير العمل، و هو ما أكدته **الحالة رقم 15** بقولها: "أنا قعدت في هذا المصلحة لدورك على خاطر حفظت السرفيس لدرجة مسؤولي نغيب نهار مايلقاش روجو".

و هكذا نلاحظ أن تعدد الأدوار الوظيفية للمبحوثين يؤدي إلى صعوبة القيام بأداء المهام، بسبب التناقض الظاهر بين المأمول والواقع الفعلي، كما يؤثر ذلك على هويتهم الفردية و جوهرهم الحقيقي الذي يسمح لهم بإدراك أنفسهم. وبالتالي التنوع المهني يؤدي بالمبحوثين إلى مواجهة عوائق أمام تحقيق التكامل بين الماضي والحاضر بسبب عدم قدرتهم في الحفاظ على الهوية المكتسبة من مسارات تنشئتهم العلمية الجامعية التي تؤهلهم لاكتساب خبرة مهنية حقيقية و التعرف على ذواتهم.

جدول رقم(18) يبين الوقت المستغرق من طرف المبحوثين في التعرف على أسلوب العمل
بالمؤسسة

فئة الموضوع : المدة الزمنية للتعرف على أسلوب العمل			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	من أسبوع إلى أقل من شهر	10	20,41
02	من شهر إلى 3 أشهر	25	51,02
03	من 4 أشهر إلى 6 أشهر	04	8,16
04	من سنة إلى سنة و نصف	10	20,41
المجموع		49	%100

يتبين من الجدول رقم (18) أن أكثر من نصف المبحوثين استغرقوا مدة زمنية بين شهر وثلاثة أشهر للتعرف على أسلوب العمل واستيعابه بالمؤسسة و ذلك بنسبة 51,02%، كما هو موضح بالوحدة رقم 02، مقابل نسبتان متساويتان قدرت ب 20,41% لكلا من استغرقوا مدة زمنية بين أسبوع وأقل من شهر، و من استغرقوا مدة زمنية بين سنة وسنة و النصف كما هو واضح في الـوحدتين 01 و 04، ومقابل نسبة 8,16% لمن استغرقوا مدة زمنية تتراوح بين الاربعة و الستة أشهر حسبما هو مبين بالوحدة رقم 03.

من خلال إجابات المبحوثين وما تضمنته من آراء، تبين لنا أن هناك اختلاف في المدة الزمنية المستغرقة من طرفهم في التعرف على أسلوب العمل بالمؤسسة واستيعابه، و لكن غالبيتهم (39 مفردة) لم يتجاوزوا الستة أشهر في القيام بمهامهم و تسييرها، مقابل (10 مفردات) فقط ممن استغرقوا مدة زمنية أطول تراوحت ما بين سنة وسنة والنصف، ويرجع ذلك إلى العمل الذي يقومون به و إلى الأدوار المنوطة بهم، وما تتضمنه من مهام عادية وبسيطة يقومون بها داخل المؤسسة وهو ما صرّحت به **الحالة رقم 01**: "ماستغرقنش وقت للتعرف على أسلوب العمل تقريبا 3 أشهر على خاطر العمل عادي وسهل"، و أجابت **الحالة رقم 13** أيضا: "ماشي ياسر مدة 03 أشهر تقريبا".

ومن جانب آخر تبين لنا أن المبحوثين يميلون إلى التعريف بأنفسهم وبقدراتهم التي تتعدى ما يقومون به من مهام، ويحاولون في نفس الوقت التعبير عن تميزهم أو توافقتهم مع مجموعة الانتماء.

كما كان للزملاء والمسؤولين دور مهم في دعم المبحوثين لاكتساب طرق القيام بمهامهم في وقت قياسي من أجل تخفيف أعباء العمل عنهم، وتحقيق أهداف المؤسسة، و هو ما ظهر في إجابات بعض المبحوثين، مثل **الحالة 26** بقولها: "في البداية ما كان عندي ولا فكرة عن طبيعة العمل، مبصح لقيت بعض الزميلات اللي ساعدوني بزاف، على هذاك ماستغرقتش وقت كبير في تعلمي كيفاه ننجز عملي، قولي تقريبا شهرين ولا ثلاث شهر".

بينما بالنسبة للمبحوثين الذين استغرقوا مدة زمنية أطول يرجع ذلك إلى عدم إيمانهم بالاستمرارية، و فقدانهم للقيمة الاجتماعية الايجابية التي تتّمن احترامهم لذاتهم و تحقيقها، لأن التعرف على الهوية في العمل يعتمد على المكان الذي يشغله الفرد داخل مجموعته، و الوضعية المهنية التي يحتلها من أجل اكتساب خبرة مهنية تتناسب مع مكتسباته القبلية التي تسمح له بإنتاج الاختلاف الذي يحفظ له هويته الفردية.

(2) التغيرات التي طرأت على المبحوثين بعد التحاقهم بالمؤسسة

جدول رقم (19) يبين آراء المبحوثين حول وضعيتهم المهنية بالمؤسسة

فئة الموضوع : تصورات المبحوثين لوضعيتهم المهنية			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	تحطيم الطموحات و القدرات	07	12,96
02	كسب رأسمال اجتماعي وثقافي	11	20,37
03	اكتساب مهارات مختلفة	07	12,96
04	اكتساب قيم أخلاقية و قانونية	06	11,11
05	القلق بسبب العمل و عدم المكافأة	09	16,67
06	لم يتغير شيء	14	25,93
المجموع		54	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن هناك آراء مختلفة للمبحوثين في تحديد وضعيتهم المهنية بعد التحاقهم بمؤسسة البحث (جامعة قاصدي مرباح-ورقلة) مقارنة بوضعياتهم السابقة. فهناك 25,93% ممن أجابوا أن وضعيتهم لم تشهد أي تغير مثلما هو مبين بالوحدة رقم 06، مقابل

20,37% ممن اكتسبوا رأسمال اجتماعي و ثقافي كما هو مبين بالوحدة رقم 02، مقابل 16,67% يرون أن وضعيتهم المهنية الحالية جعلتهم يعيشون في قلق بسبب العمل و عدم المكافأة كما هو مبين بالوحدة رقم 05، مقابل نسبتان متعادلتان قدرتا بـ 12,96% لكلا من يشعرون بتحطيم الطموحات والقدرات، و لمن اكتسبوا مهارات مختلفة مثلما هو مبين بالوحدتين 01 و 03، مقابل 11,11% ممن اكتسبوا قيم أخلاقية و قانونية حسبما هو مبين بالوحدة رقم 04.

وعليه تباينت تصريحات المبحوثين حول وضعيتهم بعد التحاقهم بالمؤسسة، حيث معظمهم يجدونها وضعيات مهنية سلبية مثلما صرح (30 مبحوث)، منهم (14 مفردة) أجابوا أنها لا تختلف عن وضعياتهم السابقة، و التي كانت بطبيعة الحال وضعية بطالة، و ذلك بسبب غموض المستقبل والمجهول المنتظر وما تضمنه من انعكاسات سلبية عليهم في العديد من الجوانب خاصة المادية منها والتي لا تسد معظم أساسيات الحياة اليومية، و من بين المبحوثين الذين عبّروا عن هذا الرأي، الحالة 06، والتي قالت: "لم يتغير شيء... .." "مستقبل مجهول، غامض"، وأضافت الحالة رقم 33: "لا شيء، ملل، تعب ذهني، وقلق"، و كان رأي الحالة 44: "ولا شيء، من الجانب النفسي القلق، ومن الجانب المادي الأجر مايكفيش حتى مصاريف النقل، و كي تتغيب يخصمولك نص الراتب".

و هناك (07 مبحوثين) ممن يرون أن وضعيتهم المهنية الحالية هي تحطيم لطموحاتهم وقدراتهم التي يمتلكونها وهذا بسبب قبولهم لمهام لا تتناسب مع مستوياتهم العلمية و التعايش معها أمر حتمي على حد تعبيرهم، مثلما صرّحت الحالة 37: "لا توجد تغيرات بعد انضمامي إلى المؤسسة إلا جمود وتحطيم فكري للمعلومات اللي تعلمتها من الجامعة".

و هناك (11 مبحوث) يجدون أن وضعيتهم المهنية الحالية أضافت لهم اكتساب رأس مال اجتماعي و ثقافي تمثل حسب رأيهم في التعرف على زملاء جدد، و علاقات اجتماعية مختلفة تساعد على فتح آفاق للترسيم في منصب دائم حسبما تسنّه القوانين الخاصة بشروط التوظيف، و من بين إجابات المبحوثين التي عبّرت على ذلك نجد الحالة 04، حيث قالت: "كسبت علاقات اجتماعية وثقافات مختلفة"، و الحالة 07 قالت "عاد عندي شبكة من العلاقات الاجتماعية"، و قالت الحالة 26 "عادت عندي علاقات و خبرة من حيث المدة احتمال تفتحي الطريق للترسيم في منصب ثابت يتوافق مع المستوى انتاعي ويعطيني ثقة بالنفس".

كما هناك من المبحوثين ممن عبّروا على اكتسابهم لمهارات مختلفة من بينها اكتشاف أساليب و طرق للتعامل مع مختلف الفئات التي تضمها مؤسسة البحث من (عمال، موظفين، أساتذة و طلبة كل حسب مستوى تفكيره وسنه)، و مهارات أخرى تخص الوافدين على المؤسسة و طرق تلبية طلباتهم، و هو ما ظهر في تصريحات **الحالة رقم 09** بقولها: "تعلمت الصبر والتحمل لجميع الفئات ومختلف الأعمار والأفكار، وكذلك التجاهل أحيانا خاصة مع الطلبة كيما تصدر منهم بعض التصرفات الغير لائقة".

بالإضافة إلى الوضعيات المهنية السابقة للمبحوثين فهناك كذلك منهم من اكتسب قيم أخلاقية و قانونية، فمن الجانب الأخلاقي عبّروا عن ذلك بالتعرف على قيمة الوالدين من حيث الإحساس بتعبهم و بما ينفقونه من أموال عليهم، مثلما صرحت الحالة رقم **30**: "تعلمت الكثير من الأمور حتى ولو كانت خارج إطار دراستي و خاصة الإحساس بوالدي و تعبوا باش يصرف علينا". بالإضافة إلى من تعلم تحمل المسؤولية والمواظبة على العمل مثلما جاء في **الحالة رقم 49**، حيث قال: "أصبحت إنسانا مواظبا"؛ أما من الجانب القانوني فقد اكتسبوا الالتزام بالواجبات المهنية من خلال المعايير التي تضبط تصرفهم أو القوانين التي تضبط القيام بمسؤولياتهم.

إن القراءة السوسولوجية لما سبق تبين أن هناك اختلاف و تنوع في الوضعيات الحالية للمبحوثين بين الإيجابية و السلبية، وهذا بسبب اختلاف الأدوار و تعددها و التي بدورها تتحدد حسب الوضعية المهنية لهم داخل المؤسسة. فبالرغم من أن غالبية الوضعيات سلبية بسبب عدم تغييرها سواء من الجانب المادي مقارنة بما يبذلونه من جهد في العمل، أو من جهة تحطيم الطموحات و القدرات التي يمتلكونها، أو من ناحية الاستمرار في الشعور بعدم الاستقرار وعدم الاندماج، إلا أن هناك من المبحوثين من يسعون إلى الاستفادة من وضعيتهم الحالية بسعيهم لاكتساب رأسمال اجتماعي علائقي لأنهم يؤمنون بأنه ضرورة من ضرورات تمكينهم من منصب عمل دائم بغض النظر عن ما يملكونه من زاد معرفي ومؤهلات علمية (رأسمال بشري أو ثقافي) كانت تمثل لهم أهم شرط من شروط التوظيف، لأن ظاهرة الوساطة-رغم مضمونها السلبي لدى العديد من أفراد المجتمع- إلا أنها أصبحت سمة من سمات العصر الحديث وأهم شرط يجب توفره إلى جنب مع الشهادات العلمية والمؤهلات المعرفية.

و في نفس السياق يؤكد "ميشال فورسيه" أن علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى بحيث يمكن التوسط لدى القريب لأجل الحصول على عمل، و هذا ليس للاعتماد على المعلومات التي يمتلكها هو فحسب، و إنما على شبكة علاقاته هو كذلك، فالذين يجدون أحسن الوظائف هم الذين لهم القدرة على توظيف و استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي.¹

وإضافة إلى الإيجابيات فهناك أخرى تتعلق باكتساب مهارات مختلفة مثل استخدام التكنولوجيا، وتعلم بعض القيم الأخلاقية للعمل مثل الأمانة و الصبر و الإخلاص في العمل.

وبالتالي يمكن القول أن الوضعية المهنية للمبحوثين فرضت عليهم تصورات جديدة لهويتهم الفردية جعلتهم يتعايشون مع استراتيجيات المؤسسة و ثقافتها من جهة ومن جهة أخرى جعلتهم يواجهون عوائق في التعرف على الذات و تأكيدها.

جدول رقم (20) يبين مدى تطوير المبحوثين لمكتسباتهم المعرفية

فئة الموضوع : مدى اختبار المعارف السابقة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	يمنحني فرصة لتطوير قدراتي العلمية و العملية	16	32,65
02	لا يمنحني فرصة لتطوير قدراتي العلمية و العملية	33	67,35
	المجموع	49	100%

يتبين من الجدول رقم (20) أن غالبية المبحوثين و ذلك بنسبة 67.35% مثلما هو مبين بالوحدة رقم 02 يرون أن العمل في إطار عقود الإدماج المهني لا يمنحهم فرصة لتطوير قدراتهم العلمية والعملية، مقابل 32.65% استطاعوا تطوير قدراتهم العلمية و العملية كما هو موضح في الوحدة رقم 01.

و عليه أجاب غالبية المبحوثين، والذين بلغ عددهم (33 مفردة) أن العمل في إطار عقود الإدماج المهني لا يمنحهم أي فرصة لتطوير معارفهم السابقة أو اختبارها في الواقع المهني، واختلفت تبريراتهم

¹.شويمات كريم. "الشباب بين البحث عن الهوية المهنية و تحقيق المكانة الاجتماعية"، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 11، جامعة سعد دحلب، البليدة، ص80.

حول ذلك، حيث صرّحت **الحالة 01** عن سبب عدم تمكنها من تطوير قدراتها المعرفية بقولها: "لأن كل شيء يتناقض مع مؤهلاتي و تصوراتي، و أضافت **الحالة 23** قائلة: "منظنش المهام اللي نقوم بها تمنحني فرصة لتطوير قدراتي بل تقتل كل القدرات، سواء العلمية ولاّ العملية وللأسف حتى الجوانب النفسية"، و أضافت **الحالة 45** قائلة: "لا، لأن التخصص يختلف تماما على وش راني نقوم به من عمل".

وبالمقابل هناك (16 مفردة) ممن يرون أن هذا العمل يمنحهم فرص لتطوير قدرات مختلفة، لأن هناك منهم من يقومون بالمهام المناسبة لتطوير الذات و اكتساب خبرات مهنية ملائمة، و البعض الآخر يرى أنهم طوروا بعض القدرات حتى و إن اختلفت مع معارفهم السابقة، مثل اكتساب مهارات جديدة، والاستفادة من احتكاكهم بالأساتذة، وهناك من يرى أن الفرص التي اكتسبها تقتصر على مهامه، مثل ما صرحت به **الحالة 24** وقالت: "إذا كان يمنحني فرصة لتطوير قدراتي ففي ما يخص المهام اللي نقوم بيها فقط، أما العلمية فلا لأنني مارانيش نخدم حسب مجال تخصصي".

إن من أهم شروط تطوير القدرات العلمية و المهنية هو الدور المهني، و هذا الأخير بدروه يعتمد على المعرفة العلمية النظرية للمكتسبات القبلية، و التي لا تتطور إلا بالممارسة العملية لها في المحيط المهني لاكتساب الشرعية في مجال التخصص و تكوين الخبرة المهنية. ولا يوجد اختلاف في أهمية المعارف النظرية المكتسبة من التنشئة العلمية الجامعية و مدى تأثيرها في ميدان العمل، فهي تهدف إلى إعداد الأفراد بما يتناسب مع مختلف الوظائف وفق تخصصاتهم التكوينية، ولكن تطبيقها و إعادة إنتاجها في مكانها المناسب هو الأهم لتقييم مدى اكتسابهم لها و منحهم قدرة التعرف على ذواتهم، وهو ما يجب أن يهتم به الأفراد في تطوير أنفسهم.

و في هذا الصدد يشير ابن خلدون إلى أهمية العمل و تكراره في تثبيت ما يمتلكه الأفراد من مؤهلات، حيث قال في هذا الأمر "فإذا تلونت النفس بالملكة الأخرى و خرجت عن الفطرة ضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة". لأن ممارسة العمل و تكراره يصقل الملكة و يثبتها كما يرى ابن خلدون وغير ذلك يؤدي إلى إضعافها.

لكن تنوع و تعدد الوضعيات المهنية للمبـحثين و اختلافها عن المعرفة النظرية السابقة المكتسبة من التنشئة العلمية الجامعية يختلف عن مفهوم اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية، بسبب تحقيق إشباعات رمزية نتيجة تقمصهم أدوار مهنية مخالفة تشعرهم بالإحباط في نظرتهم للمستقبل. و عليه تتوقف فرص تطوير المبحـوثين لقدراتهم العلمية و العملية على الوضعية المهنية التي يحتلونها في محيط العمل، و هو ما يختلف مع مايتضمنه قانون الإدماج المهني فيما يخص حاملي الشهادات الجامعية بالنسبة لتطوير قدراتهم العلمية حسبما نص عليه القانون المنظم لهم.

(3) معنى العمل لدى المبحـوثين

جدول رقم (21) يبين نظرة المبحـوثين لعملهم

فئة الموضوع : رمزية العمل عند المبحـوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	مصدر رزق	19	34,55
02	عمل مؤقت لملأ الفراغ	10	18,18
03	مدرسة حياة	07	12,73
04	اكتساب شهادة خبرة	09	16,36
05	القيام بالمهام و الواجبات	06	10,91
06	إثبات للذات	04	7,27
	المجموع	55	%100

يتضح لنا من الجدول رقم (21) أن غالبية المبحـوثين ينظرون إلى عملهم في إطار عقود الإدماج المهني على أنه مصدر رزق و ذلك بنسبة 34,55%، مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01، مقابل نسبة 18,18% ممن عبروا أن هذا العمل هو مجرد عمل مؤقت لملأ الفراغ مثلما يظهر في الوحدة رقم 02، ومقابل نسبة 16,36% % ممن يرون أن هذا العمل بمثابة مجموعة من النقاط التي تساهم في اكتساب شهادة الخبرة المهنية كما تبينه الوحدة رقم 04، ومقابل نسبة 12,73% من المبحـوثين الذين يرون أن هذا العمل هو مدرسة حياة مثلما هو موضح بالوحدة رقم 03، و مقابل نسبة 10,91% تمثل المبحـوثين الذين يجدون أن هذا العمل هو مجرد القيام بمجموعة من المهام والواجبات

كما هو مبين بالوحدة رقم 05، مقابل نسبة 7,27% مثلت المبحوثين الذين يرون أن هذا العمل بالنسبة لهم هو إثبات لذواتهم كما هو مبين بالوحدة رقم 06.

يرى ماركس أن العمل هو مصدر تحديد هوية الأفراد من خلال الوقائع المهنية التي يعيشونها، فهو مجالاً لإنتاج الذات و التعرف عليها لأن في الإنتاج يدرك الفرد فرديته و خصوصيته من خلال الاختبار لها، وعليه يختلف معنى العمل عند المبحوثين، حيث أن غالبيتهم ينظرون إلى عملهم في إطار عقود الإدماج المهني من جوانب مادية، و هو ما صرحت به الحالة رقم 40، وقالت "تضمن بيه مصروفي الشهري، و في الحقيقة مايكفيش حتى 10 أيام كاملة"، أما الحالة 42 قالت: "مدخول شهري نقضي بيه حاجة ماشي حاجات"، و صرّحت الحالة 46: "الملجأ الوحيد باش نتحصل على بعض المال".

و هناك وجهات نظر أخرى للمبحوثين تتضمن معاني مختلفة للعمل تتعدى الجوانب المادية. فمن بين المبحوثين الذين يرون أن عملهم هو مجرد عمل مؤقت لملأ الفراغ نجد ما صرحت به الحالة رقم 18، وهناك ممن يرون أن هذا العمل بمثابة مجموعة من النقاط التي تساهم في اكتساب شهادة الخبرة المهنية و ليست خبرة مهنية حقيقية، وهو ما عبّرت عنه الحالة رقم 38 كما يلي "يعنيلي خبرة مهنية نشارك بيها في المسابقة و للأسف ماشي محسوبة في الخبرة المهنية إذا توظفنا".

أما المبحوثين الذين يرون أن هذا العمل هو مدرسة حياة رغم عدم مواعمته مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية لأنه ساهم في اكتسابهم مهارات العمل و التواصل مع الآخرين كما صرّحت به الحالة رقم 10، بينما المبحوثين الذين يجدون أن هذا العمل هو مجرد القيام بمجموعة من المهام والواجبات دون حصولهم على أدنى الحقوق ظهر في تصريحات الحالة رقم 08 و الحالة 28.

في حين يرجع رأي المبحوثين إلى أن هذا العمل بالنسبة لهم هو إثبات لذواتهم؛ لأن الأدوار التي يتقلدونها تتسجم وتتفق مع ما يحملون من شهادات وتخصصات تسمح لهم بذلك رغم أنها مؤقتة، و هو ما ظهر لنا من خلال إجابات الحالات 14، 27 و 47 .

و بالتالي فإن القراءة السوسولوجية لهذه المعطيات تبين لنا أن اختلاف وجهات نظر المبحوثين حول أهمية العمل الذي يقومون به في إطار الإدماج المهني تأتي من وضعيتهم المهنية التي يحتلونها بمؤسسة البحث، و من الأدوار التي يقومون بها، كما أن تعبير غالبيتهم على أن هذا العمل هو

مصدر رزق رغم ضعفه إنما يعبر عن أوضاعهم الاجتماعية و احتياجاتهم المادية، وسعيهم لتحصيل حاجاتهم الضرورية، لأن الرزق أوسع من هذا، وبالتالي ما يتقاضاه المبحوثين من أجر هو في الواقع معاشا و ليس رزقا حسب رأي ابن خلدون لأن الرزق أوسع من ذلك.

و رغم ذلك، كل الاختلافات التي صرح بها المبحوثين حول ما يتضمنه معنى العمل لديهم إنما يعبر عن إشباعات رمزية وليس عن تصوراتهم المهنية المستقبلية، و تصبح بذلك هويتهم المهنية تقتصر على الوجود الشكلي، بينما ذاتيتهم ما تزال مطلبا حيويا لم يستطيعوا التعرف عليها، لأن تشكيل الهوية المهنية يتطلب التعرف على الذات و إثباتها في مجال العمل، و هذا الأخير ما يزال مؤجلا حسب ما صرحوا به.

و تأسيسا على ما سبق فإن اختلاف وجهات نظر المبحوثين لعملهم فرضه عليهم واقعهم المهني وتعدد أدوارهم في المهام البسيطة التي يقومون بها مما دفعهم ذلك إلى رؤية هذا العمل بهذه المواصفات يعتبر رمزا و ليس قيمة.

جدول رقم (22) وجهة نظر المبحوثين حول توظيفهم بمنصب دائم لا يتوافق مع مؤهلهم العلمي بالمؤسسة

فئة الموضوع : عدم التوافق بين المنصب و الشهادة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	سأقبل به	20	40,82
02	أرفضه	26	53,06
03	لا أدري	03	6,12
المجموع		49	%100

يوضح الجدول رقم (22) أن غالبية المبحوثين رفضوا توظيفهم بمنصب يتعارض مع مؤهلهم العلمي و مكتساباتهم المعرفية وذلك بنسبة 53,06% حسبما تبينه الوحدة رقم 02، مقابل هناك 40,82% من المبحوثين كما هو موضح بالوحدة رقم 01 لم يعارضوا على توظيفهم بمنصب دائم يتعارض مع مؤهلهم العلمي، وبالمقابل هناك 6,12% لم يستطيعوا تحديد قبولهم أو رفضهم مثلما هو مبين بالوحدة رقم 03.

إذن تضمنت غالبية تصريحات المبحوثين رفضهم لتوظيفهم في مناصب تتعارض مع مؤهلهم العلمي ومكتساباتهم المعرفية حسبما صرّح به (26 مبحوث)، و بالمقابل هناك (20 مبحوث) لم يمانعوا ذلك إذا تحقق ، كما أن هناك (03 مبحوثين) لم يستطيعوا تحديد رأيهم.

وعليه اختلفت تبريرات المبحوثين و تعددت حول رفضهم و قبولهم لمناصب دائمة لا تتوافق مع مؤهلاتهم، فمن بين المبحوثين الذين رفضوا قبولها، نجد **الحالة 33** و قالت "نرفض bien sur لأنو إذا قبلت بالمنصب مانزيدش نحلم بمنصب حسب شهادتي الجامعية، وأضاف **الحالة 39** بقوله: "نرفض أكيد، عرضو عليا منصب بشهادة أقل "ملحق إداري"، وما قبلتش، وفي الحقيقة كي تشوف سنوات الإدماج تقوت وماتوظفتش تقول نقبل وخلص"، و كان رأي **الحالة 46**: "نرفض بالتأكيد، منقدرش نقدم غير في مجالي"، و قالت **الحالة رقم 05**: "أكيد منقبلش، لأنو فانت أكثر من 8 سنوات عمل في هذه الصيغة وفي الأخير نقبل بأي منصب"، أما **الحالة 42** صرّحت بـ"حاجة باينة نرفض، متعبتش و قريت باش نكون على الرف، قريت باش نحقق طموحاتي".

من خلال الإجابات السابقة، تبين لنا أن معظم المبحوثين لديهم وعي بأنفسهم وتقدير لذواتهم، جعلهم يرفضون المناصب التي لا تتوافق مع ما يمتلكون من رأسمال ثقافي، لأن قبولهم سوف يؤدي بهم إلى فقدانهم لذواتهم و التعرف عليها كما رسموها و تصوروها.

في حين برّر المبحوثين قبولهم للمناصب التي تتعارض مع مؤهلاتهم العلمية بتبريرات مختلفة، فهناك من يرى أن هناك صعوبة كبيرة جدا في الحصول على منصب دائم بسبب المحاولات الكثيرة في مسابقات التوظيف دون جدوى، مما أرغمهم ذلك على بقائهم كمتعاقدين لسنوات طويلة أين تجاوزت المدة 09 سنوات، و هناك من يبحث على الدخل المادي بسبب ظروف عيشه الصعبة بغض النظر عن ما يحمله من مؤهلات علمية. ومن بين تصريحات المبحوثين الذين أبدوا قبولهم للمناصب الأدنى مستوى نجد **الحالة 31**، و عبّرت عن ذلك بقولها: "نقبل بيه لأنني محتاجة لمنصب عمل وبحاجة أكثر للمال"، و **الحالة 36**، قالت: "نقبل مبصح بشرط مايكونش هابط ياسر، أنا عندي شهادة ماستر نقبل نتوظف بالليسانس مثلا، نظرا لظروفي العائلية اللي تطلبّ نعمل بأسرع وقت"، أما **الحالة 43** بررت ذلك بقولها "نقبل إيه، راكي عارفة بلي المناصب و فرص العمل ما عادتتش كاينة في وقتنا هذا". بينما بالنسبة للمبحوثين الذين لم يحددوا موقفهم يرجع ذلك إلى عدم الثقة في أنفسهم.

و بالتالي قبول و رفض المبحوثين لمناصب عمل تخالف شهادتهم و تخصصاتهم العلمية ارتبط بسبب مشترك تمثل في المدة الزمنية الكبيرة التي أبقتهم كمتعاقدين، لأن من رفضوا في رأيهم لا يجوز أن يئمن صبرهم بمناصب أدنى مستوى من ما يحملونه من شهادات علمية، و من وافقوا يجدون رفضهم لا يمنحهم عمل دائم و إنما سوف يبقون في بطالة دائمة.

و عليه نستنتج أن العمل المناسب هو مجال للتعرف على الذات و تحقيقها بالدرجة الأولى بالرغم ما يوفره من امتيازات أخرى تساهم في ذلك، لكن قبول المبحوثين للمناصب الأقل مستوى من مؤهلاتهم العلمية ليس عن قناعة أو بمحض إرادتهم و إنما يتوقف ذلك على الظروف المادية والاجتماعية التي يعيشونها.

جدول رقم (23) يبين الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المبحوثين حسب رأيهم

فئة الموضوع : أشكال الخبرات المهنية المكتسبة من طرف للمبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	اكتساب خبرة إدارية	10	16,39
02	اكتساب خبرة تتعلق بالمهام الموكلة	24	39,34
03	اكتساب خبرات جديدة و متنوعة	06	9,84
04	اكتساب مهارات التعامل مع الآخرين	13	21,31
05	اكتساب خبرة تسمح بالتوظيف الدائم	02	3,28
06	اكتساب خبرة أخلاقية	02	3,28
07	اكتساب خبرة علمية	02	3,28
08	اكتساب خبرة مهنية حقيقية	02	3,28
المجموع		61	%100

يوضح لنا الجدول رقم (23) أن هناك تنوع في الخبرات المهنية المكتسبة من طرف المبحوثين في إطار عقود الإدماج المهني حسب رأيهم، فهناك 39,34% وهي أعلى نسبة ضمن إجابات المبحوثين الأخرى ممن يرون أن الخبرة المهنية المكتسبة تتعلق بالمهام الموكلة لهم مثلما هو موضح بالوحدة رقم 02، مقابل نسبة 21,31% ممن ربطوا الخبرة المهنية باكتساب مهارات التعامل مع الآخرين حسبما

هو ميين بالوحدة رقم 04، ومقابل 16,39% من المبحوثين اكتسبوا خبرة إدارية مثلما هو ميين بوحدة التحليل رقم 01، و مقابل 9,84% من بين المبحوثين الذين اكتسبوا خبرات جديدة و متنوعة كما هو ميين بالوحدة رقم 03، ومقابل أربع نسب متساوية قدرت بـ 3,28% لكل من اكتسبوا خبرة مهنية تسمح لهم بالتوظيف الدائم حسب رأيهم، واكتساب خبرة أخلاقية، واكتساب خبرة علمية، و اكتساب خبرة مهنية حقيقية حسبما هو ميين بالوحدات رقم 05 و 06 و 07 و 08 على التوالي.

بناء على التحقيقات الميدانية تبين القراءة السوسولوجية لتصريحات المبحوثين أن جميعهم كانت لهم تجارب مهنية متنوعة نتيجة عملهم في إطار عقود الادماج المهني أضافت لهم العديد من الخبرات المتعددة حسب رأيهم، ولكن معظمها لا تخرج عن نطاق ما يقومون به من مهام، و هو ما صرّحت به **الحالة رقم 11** "ما أكتسبتش خبرة حقيقية تتلاءم مع وش ادرست، مبصح حصلت على خبرات حسب المصالح التي عملت بها"، و **الحالة 16** قالت: "اكتسبت خبرة مهنية لمهام السكرتارية، وما كاين حتى علاقة بواش قرينا في الجامعة"، و أضافت **الحالة 17** "اكتسبت خبرة مهنية تخص كيفاه نتعامل مع الملفات والوثائق والناس اللي يجونا للأمانة"، و هو ما يؤكد على أن معظم الخبرات المكتسبة هي خارج التخصصات التي اكتسبوها في التكوين الجامعي (عكس التنشئة العلمية الجامعية) و عدم تناسبها مع المؤهلات العلمية التي يحملونها.

بينما يقصد المبحوثين باكتسابهم لخبرة التعامل مع الآخرين، بناء على تعلمهم طرق التواصل والاتصال مع كل الفاعلين داخل المؤسسة، من طلبة وأساتذة و زملاء العمل، بالإضافة إلى الوافدين إليها من الخارج و ما ينتج عن ذلك من علاقات اجتماعية مختلفة، و هو ما جاء في تصريحات **الحالة 12** بقولها: "الخبرة اللي اكتسبتها في الحقيقة تخص الجانب العلاقتي، معناها كيفاه نتواصل مع الآخرين، لأن دور السكرتيرة يمثل رابطة بين الإدارة والمتواصلين معها.

و من بين المبحوثين الذين أشاروا إلى اكتسابهم لخبرة إدارية، ظهر ذلك في إجابات **الحالة 06 والحالة 31** مؤكدين على فهمهم لجوانب وطرق التسيير الإداري. بينما بالنسبة للمبحوثين الذين أقرّوا باكتسابهم لخبرات مهنية جديدة و متنوعة، فإنها تمثلت في استخدام تكنولوجيات الاتصال والإعلام الآلي، والبرامج التطبيقية في معالجة ملفات الموظفين و تسيير المكتبات، إضافة إلى مهارات لغوية، مثلما أشارت إلى ذلك كل من **الحالة 29 والحالة 39**.

أما فيما يخص المبحوثين الذين صرحوا باكتسابهم لخبرة مهنية تسمح لهم بالتوظيف الدائم، و هذا بناء على تمكنهم من إنجاز كل المهام الموكلة لهم بكل كفاءة، و إلى المدة الزمنية الكافية في تعلمهم لذلك حسب رأيهم، إلا أن المدة الزمنية لوحدها لا تكفي لاكتساب خبرة مهنية حقيقية. كما تبين لنا في العديد من إجابات المبحوثين للأسئلة السابقة تأكيدهم على اكتسابهم لقيم أخلاقية مختلفة خاصة الصبر، و الانضباط، السرية و الأمانة، مثلما ظهر في تصريحات **الحالة 44**، أما ما يخص اكتسابهم لخبرة علمية يرجع ذلك إلى احتكاكهم المستمر بالأساتذة أو بالنخبة المتعلمة على حد تعبيرهم، خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين بصدد مواصلة تكوينهم الجامعي في مستويات أعلى. في حين هناك من جعل من الاعتراف الاجتماعي وكسبه لثقة المسؤولين و الزملاء لا يخرج عن الخبرة المهنية.

إن من أهم شروط بناء أو اكتساب خبرة مهنية هو استغلال المعلومات النظرية المكتسبة من العملية التكوينية و ذلك من أجل فهم طريقة العمل و أسلوب إنجازه للحصول على معارف تطبيقية متقدمة. بينما تحديد الخبرة المهنية للمبحوثين على أساس المهام الموكلة لهم يعيق مسارهم الوظيفي، ويجعلهم يواجهون صعوبات في الحصول على فرص عمل أفضل في حالة توفرها خاصة بالمؤسسات الاقتصادية، لأن الخبرة المهنية ترتبط بالمكتسبات المعرفية السابقة و مدى تأثيرها على اعتقادات الأفراد بالتعرف على ذواتهم وبنظرتهم للمستقبل.

و بالتالي نستنتج أن غالبية المبحوثين اكتسبوا تجارب مهنية مختلفة تفنقر إلى استمرارية الخبرات السابقة مما يجعلها غير متكاملة، بسبب تعدد هذه التجارب التي فرضت عليهم التفاعل مع سياقات جديدة تتنافى مع احتياجاتهم و رغباتهم وقدراتهم في اكتساب خبرة مهنية حقيقية، لأن هذه الأخيرة تتعزز بمستوى ثقتهم في مواجهة ما سيتعرضون له مستقبلا من أخطاء مهنية واردة الحدوث إذا ما توفر لهم عمل يتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية.

و هكذا يعبر عن عدم الانسجام بين الأدوار أو المهام والمؤهلات العلمية التي يكتسبها المبحوثين عن غياب البعد التقني للخبرة المهنية، بينما قدرة المبحوثين على أداء مهامهم والاستمرار في العمل مع الآخرين إنما يتضمن بعدا اجتماعيا للخبرة المهنية الأولية.

و عليه يعتبر عمل المبحوثين في إطار عقود الإدماج المهني هو العنصر المحرك لمسيرتهم المهنية، ولا يكتمل ذلك إلا إذا توافقت مع عضويتهم في المجموعة للتعرف على ذاتهم، و اكتساب القيمة التي يستحقونها، لأن الهوية المهنية تبنى على أساس المواقع التي نحتلها في مكان العمل من خلال التكامل الناتج عن الهوية الذاتية والهوية الجماعية. و منه فإن الخبرة المهنية الحقيقية تتطلب استثمار المعارف النظرية من خلال أدوار مهنية مناسبة وتشريعها للهوية المتوقعة للأفراد داخل المؤسسة للوصول إلى التعرف على الذات و سهولة تحقيقها في المستقبل من خلال مناصب دائمة.

رابعاً: عرض و تحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة

➤ محور طبيعة التفاعلات والعلاقات الاجتماعية للمتعاقدين ومدى تحديدها لمكانتهم

الاجتماعية والاعتراف بهم بالمؤسسة

1) تحديد نوع العلاقات المهنية للمبحوثين

تعد التفاعلات و العلاقات الحاصلة في الواقع المهني من مؤشرات تمثل الذات و تحديد موقعها الاجتماعي لإثبات الاختلاف و التطابق مع جماعة الانتماء، فالعلاقة بالآخرين في مختلف المستويات هي جزء مهم في رسم معالم الهوية المهنية و تحديد الذات، ولا وجود لهوية "الأنا" دون هوية "النحن".

جدول رقم (24) يبين نوع علاقة المبحوثين بزملاء العمل

فئة الموضوع : العلاقة بين المبحوثين و الزملاء			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	علاقة مبنية على روابط اجتماعية(أسرية)	34	69,39
02	علاقة مبنية على روابط مهنية	15	30,61
	المجموع	49	%100

نلاحظ من الجدول رقم (24) أن العلاقة بين المبحوثين وزملائهم بالعمل في غالبها علاقات مبنية على روابط اجتماعية و ذلك بنسبة 69,39% مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01، بينما هناك من المبحوثين من أجابوا بأن علاقتهم بزملائهم هي علاقات مبنية على روابط مهنية بنسبة 30,61% كما هو موضح بالوحدة رقم 02.

أثبتت التحقيقات الميدانية أن العلاقة بين المبحوثين وزملائهم بالعمل في غالبها علاقات اجتماعية ممتازة إلى درجة وصفهم لها بالعلاقات الأسرية، و هو ما أكدته (34) مفردة، فنجد **الحالة 03** قالت: "أنا والزملاء أسرة وحدة"، وقالت **الحالة 04**: "هنا في المصلحة انتاعنا نسألوا على بعضنا ونتعاونوا مع بعض كيما أفراد الأسرة الواحدة"، و صرّحت **الحالة 22** بقولها: "وجدت مكانة جيدة بيني وبين باقي العمال كأني موظفة دائمة، على هذاك نشوف علاقتي مع زملائي ممتازة"، و أضافت **الحالة 25** قائلة: "تتميز علاقتنا بالاحترام ، في الحقيقة علاقة جيدة جدا".

و بالمقابل أجابت (15) مفردة بأن علاقتهم بزملائهم هي علاقات مهنية بحتة، فنجد مثلا **الحالة 05** قالت: "علاقة زمالة فقط"، و أجابت **الحالة 29**: "علاقة مهنية فقط"، و عبّرت **الحالة 37** قائلة: "علاقات طيبة ولكن هي علاقة مهنية في كثير من الأحيان".

بناء على إجابات المبحوثين فإن القراءة السوسولوجية تدل على أن جميعهم تربطهم علاقات تفاعلية إيجابية بزملاء العمل نتيجة وجود علاقات انسانية، و اجتماعية و مهنية تقوم على التعاون والتضامن والاحترام المتبادل بينهم. بينما العلاقات التي تميزت بالمهنية، فقد فرضتها الطبيعة الهيكلية للمعاملة الموضوعية كمسألة ذات أولوية تتطلبها وضعيتهم المهنية.

و في هذا الصدد يؤكد كل من كلود دوبار و رونو سانسوليو على أهمية الجاب العلاقتي في تشكيل الهوية المهنية، حيث يعتبر كلود دوبار أن علاقات العمل مهمة بين الأفراد المعاصرين لأنها تساهم في بناء السيرة الذاتية للهوية المهنية. في حين بالنسبة لسانسوليو فإن الهوية ليست عملية سيرة ذاتية للبناء الذاتي أكثر من كونها عملية ارتباطية للاستثمار الذاتي، ولكن استثمار أساسي في علاقات دائمة تتحدى الاعتراف المتبادل بالشركاء.

و وفقا لذلك فإن العلاقات الاجتماعية بين المبحوثين وزملائهم بالمؤسسة تقوم على الصفات المشتركة بينهم، والقيم الأخلاقية المكتسبة من عملية التنشئة الاجتماعية الأولية التي منحتم الشعور بأنهم جزء من الكل، و أنه معترف بهم من قبلهم.

و تأسيسا على ما سبق فإن العلاقات الاجتماعية للمبحوثين مع زملائهم تأخذ بعدا إنسانيا واجتماعيا قائم على الاحترام و التقدير مما يسهل لهم العملية الاتصالية بهم، و يسمح لهم بالتكيف مع العمل و القيام بأدوارهم الموكلة لهم على أكمل وجه. كما يتضمن التعريف الحديث للمؤسسة على

أنها مجال للتنشئة الاجتماعية، ومكان لغرس قيم ومعايير لدى العامل من أجل تنمية روح الانتماء إلى المجموعة من خلال العلاقات الاجتماعية المختلفة. و بالتالي علاقات المبحوثين بزملائهم تعتبر عامل مهم في تحديد مكانة المبحوثين في العمل إلا أنها لا تكفي لتشكيل هوية مهنية لأنها تقتصر إلى الاستمرارية في الاستثمار الذاتي.

جدول رقم (25) يبين نوع علاقة المبحوثين برؤسائهم

فئة الموضوع : العلاقة بين المبحوثين و رؤساء العمل			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	علاقة احترام متبادل بينهم	05	10,21
02	علاقة التزام وتنفيذ الأوامر	40	81,63
03	علاقة اللامبالاة و عدم الاحترام	04	8,16
المجموع		49	%100

يتبين من خلال الجدول رقم (25) المتعلق بعلاقة المبحوثين برؤسائهم أن هناك تباين في إجاباتهم إلا أن غالبيتها و بنسبة 81,63% منهم عبّروا على علاقتهم بمسؤوليهم على أنها علاقة التزام و تنفيذ الأوامر كما هو مبين في الوحدة رقم 02، مقابل نسبة 10,21 % يرون أن علاقتهم بمسؤوليهم هي علاقة احترام متبادل مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01، ومقابل 8,16 من المبحوثين أجابوا أن علاقتهم بمسؤوليهم هي علاقة لا مبالاة و عدم الاحترام كما هو ظاهر في الوحدة رقم 03. بناء على إجابات المبحوثين حول سؤالنا لهم عن علاقتهم برؤسائهم تبين لنا أن غالبيتهم والمتمثل في (44) مفردة يرون أنها علاقة سيئة لأنها تقوم على الالتزام و تنفيذ الأوامر أو اللامبالاة و عدم الاحترام، و بالمقابل هناك (05) مفردات عبّروا عن علاقتهم بمسؤوليهم هي علاقة قائمة على الاحترام المتبادل بينهم.

من خلال القراءة السوسولوجية للمعطيات، وإجابة أغلب المبحوثين على أن علاقتهم بمسؤوليهم هي علاقة التزام وتنفيذ الأوامر يدل ذلك على أنها علاقة مهنية رسمية بحتة لاغير، وهو ما صرحت به **الحالة 01:** "علاقتي بكل صراحة سيئة للغاية بمسؤولي لأنو مايهتمش بالعامل، المهم تعمل كيما المشينة، أو زيد معندوش الجانب الانساني"، و **الحالة 13:** "علاقتي متوسطة، يعرف غير

أمر طبق"، و**الحالة 39**: "علاقتي متوسطة مع مسؤولي...التزام كبير بالعمل، وقليل احتكاك معنا كمتعاقدين"، و أضافت **الحالة 40**: "علاقتي مع مسؤولي يعني، هو يمدي العمل و أنا نفذ".

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا أن العلاقة بينهم وبين مرؤوسيهيم هي علاقة اللامبالاة وعدم الاحترام، فقد برروا ذلك بعدم اهتمام المسؤولين بوضعية العامل المؤقت وبكثرة انتقادهم لهم أكثر من توجيههم خاصة وأن أدوارهم لا تتناسب مع تنشئتهم العلمية ومكانتهم الاجتماعية و هو ما عبّرت عنه **الحالة 12**، وقالت: "علاقتي متوترة مع مسؤولي المباشر، ماهوش حاسبنا عباد"، و**الحالة 21** قالت: "حالتها حال المغلوب على أمره"، و**الحالة 33**: "علاقتي مع مسؤولي ماتشكرش، على خاطر مايحترمناش و يظل يجرح فينا"، أما **الحالة 36** فصرحت بالآتي: "يعرف غير يعيط".

بينما بالنسبة للمبحوثين الذين تربطهم بمسؤوليهيم علاقة الاحترام المتبادل، فقد عبّر جلهم عن ذلك بأنها علاقة حسنة أوجيدة، ويرجع ذلك إلى ما يقومون به من أدوار مهنية مختلفة دون رفض، كما يرتبط هذا الاحترام بتنشئتهم الأولية السابقة و ما اكتسبوه من قيم ومعايير تثبت هذه العلاقة، حيث ظهر ذلك في إجابة **الحالة 25**، والتي قالت: "علاقة عمل و احترام"، و في **الحالة 49**: "علاقتي جيدة مع مسؤولي، كاين احترام الحق تاع ربي".

على عكس علاقة المبحوثين مع زملائهم، نجد أن تعبيرهم عن علاقتهم بمسؤوليهيم هي علاقة سلبية في الكثير من الأحيان، وخالية من التفاعلات الايجابية والروابط الاجتماعية التي تسمح بتقدير ذواتهم و تعزيز مكانتهم، لأنها علاقة رسمية مبنية على التعاقد وقائمة على التبعية، و على وضعيتهم المهنية المؤقتة التي فرضها عليهم برنامج الإدماج المهني، و بالتالي يصعب تشكيل الهوية المهنية الحقيقية لدى المبحوثين بسبب صعوبة الاستثمار في التعرف عليها نتيجة علاقاتهم مع الجهات الفاعلة (السلطة).

و عليه تفنقر التجربة العلائقية للمبحوثين بمسؤوليهيم إلى أهمية وضعيتهم المهنية و إلى توافقهم مع مجموعة الانتماء بسبب عدم محافظتها على أطر العلاقات الاجتماعية، مما يؤثر ذلك سلبا على اكتساب مكانة اجتماعية تصوغ تعريفهم لذواتهم من خلال تركيتهم لتوليهيم مناصب دائمة تسمح لهم بالاستثمار الذاتي و تثمينه.

جدول رقم (26) يبين استعداد المبحوثين للاجتماعات التي يحضرها الموظفون الدائمون من عدمها

فئة الموضوع : الحضور للاجتماعات			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	دائماً يتم استعدائي	10	20,41
02	أبداً لا يتم استعدائي	32	65,31
03	أحياناً يتم استعدائي	07	14,28
المجموع		49	%100

نلاحظ من الجدول رقم (26) أن غالبية المبحوثين لا يتم استعدائهم للاجتماعات التي يحضرها الموظفون الدائمون وذلك بنسبة 65,31% مثلما هو مبين في الوحدة رقم 02، مقابل 20,41% من المبحوثين يتم استعدائهم دائماً لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفون الدائمون مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01، مقابل 14,28% ممن يتم استعداؤهم أحياناً كما هو ظاهر بالوحدة رقم 03. بناء على تصريحات المبحوثين الذين لا يتم استعدائهم لحضور الاجتماعات و المتمثل عددهم في (32 مفردة) فقد برّروا ذلك بأنهم يؤمرون لتنفيذ المهام والقيام بالواجبات ولا يستعدون، كما صرحوا أنهم لا يصنفون كموظفين، حيث قالت **الحالة 23**: "جامي، بصفة وش يحضروني للاجتماع!!!"، وصرّحت **الحالة 25** "أبداً ما حضرت ولا اجتماع، وما يستعدونيش"، و أجابت **الحالة 27** "لا يجوز، حنا مش معنيين بهذا"، وأضافت **الحالة 34** "ميسندعونيش يأمروني بعمل معين ولاّ تسخير للمصالح الأخرى"، في حين كان رأي **الحالة 43** كما يلي: "لا ما يتمش استعدائي لأن عامل الادماج هو أصلاً بالنسبة ليهم مش موظف، هو بطل في شكل آخر، أدنى الحقوق اللي بيديها العامل الدائم ما تصحّلوش ليه".

بينما بالنسبة للمبحوثين الذين أكدوا استعدادهم للاجتماعات الخاصة بالموظفين الدائمون، فهناك من يستعدون بصفة عادية، ويرجع ذلك إلى تقدير المسؤولين ومدى ثقتهم بهم في إنجاز المهام الموكلة لهم، وهو ما صرحت به **الحالة 06**: "نعم أستعدى دائماً من طرف مسؤولي"، أم بالنسبة للمبحوثين الذين يتم استعدائهم أحياناً عندما تكون هناك حالات طارئة، أو طريقة عمل، أو دراسة

جديدة تفيد في ذلك أو في حالة غياب الموظفين الدائمين حسب تيريراتهم، مثلما صرحت **الحالة 42:** "نعم يستدعوني كي يخطأ أحد الموظفين الدائمين".

وعليه تعد الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة مطلبا تنظيميا يحدد طرق العمل و يوضحها لكافة العاملين بالمؤسسة، و لكن من خلال استجوابنا لمعظم المبحوثين تبين لنا أنهم يعيشون أوضاعا مهنية صعبة بسبب عدم الاعتراف بهم من طرف المؤسسة ومسؤوليهم. كما أن عدم مشاركة أغلبية المبحوثين في الاجتماعات التي تخص كافة الموظفين تساهم في إحداث فجوة بينهم و بين مسؤوليهم و مؤسستهم، ينتج عنها معنويات سلبية تؤدي بهم إلى الرفض و عدم الامتثال للأوامر الموجهة لهم بسبب عدم حصولهم على مكانة اجتماعية مناسبة.

إن ما ما يشعر به المبحوثين من قلة الاعتراف ناتج عن ثقافة المؤسسة التي تسعى إلى تقسيم العمل و توزيع المهام لتحقيق أهدافها، عكس ما تسعى إليه المؤسسة الحديثة. و عليه تفسر وضعية المبحوثين مقارنة بزملائهم على أنهم مجرد أدوات تستخدم في تحقيق أهداف المؤسسة لا في تغذية ذواتهم.

(2) مدى شعور المبحوثين بالاستقرار و الرضا في العمل

لا تتحد المكانة الاجتماعية لحاملي الشهادات الجامعية على أساس علاقاتهم و تفاعلاتهم بالزملاء والمرؤسين فقط، وإنما هناك جوانب أخرى مادية و معنوية لا تخرج على نطاق التفاعلات والعلاقات المهنية.

جدول رقم (27) يبين مدى تغطية الأجر الذي يتقاضاه المبحوثين لمتطلباتهم

فئة الموضوع : الأجر			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	لا يغطي حتى احتياجاتي الشخصية	28	57,14
02	يغطي احتياجاتي الشخصية فقط	21	42,86
	المجموع	49	%100

يبين الجدول رقم(27) أن أغلبية المبحوثون يتقاضون أجرا لا يغطي حتى احتياجاتهم الشخصية وذلك بنسبة 57.14%، كما هو مبين بالوحدة رقم 01، مقابل 42.86% من المبحوثين من صرحوا بأن أجرهم يغطي متطلباتهم الشخصية فقط، كما هو مبين بالوحدة رقم 02. في حديثنا مع المبحوثين حول أجورهم و مدى تغطيتها لمتطلباتهم، أجاب غالبيتهم(28 مفردة) بأنهم يتقاضون أجرا ضعيفا جدا مقارنة بما يقدمونه من مجهود في العمل، وبمتطلبات الحياة الكثيرة، حيث صرحوا أنه لا يغطي حتى احتياجاتهم الشخصية مثلما ظهر في تصريحات **الحالة 01** الشهرية انتاع الادماج متغطيش حتى متطلباتي الشخصية...هي قليلة بزاف"، و**الحالة 12** قالت: "الأجر اللي ندي فيه مايغطيش حتى transport..ضعيف،والله ضعيف"، وأضافت **الحالة 08**: "المشكل مش غير في قيمة الأجر المشكل في عدم التكافؤ مع وش نقدموا من عمل، و مع متطلباتنا العائلية الكثيرة". وبالمقابل هناك (21 مفردة) ممن صرّحوا بأن أجرهم يغطي بعض متطلباتهم الشخصية فقط، وهو ما جاء في تصريحات **الحالة 10** على سبيل المثال، أين صرحت: "الأجر اللي ناخذوا يغطي بعض أموري الشخصية...قليل ياسر".

و عليه فإن معظم المبحوثين يؤكدون أن الأجر الذي يتقاضونه هو مجرد منحة تغطي مصاريف تنقلهم إلى العمل فقط، و بالتالي يعتبر أجرا زهيدا جدا بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية حتى و إن كان بصفة مؤقتة، لأن الأجر لا يحقق المتطلبات المادية فقط و إنما لديه العديد من المعاني الرمزية التي تحدد وضعية الأفراد داخل المجتمع و مكانتهم الاجتماعية. و في ذات المعنى يرى بيار بورديو أن الجانب العلاقتي الذي يعمل على تشكيل الهوية المهنية يكون من خلال الاعتراف بالكفاءات و المعارف، وحسب ما يتقاضاه الأفراد من دخل. و بمعنى آخر تتجسد الهوية المهنية للأفراد من أجل الآخرين حسب ما يتقاضونه من أجر ومدى تحقيقه للاستقرار و الرضا، بينما الأجر الذي يتقاضاه المبحوثين لا يحقق ذلك و إنما يؤكد عدم الاعتراف بهم.

جدول رقم(28) يبين مدى استفادة المبحوثين من الخدمات الاجتماعية للمؤسسة

فئة الموضوع : الاستفادة من الخدمات الاجتماعية			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	الاستفادة من الخدمات الاجتماعية	00	00
02	عدم الاستفادة من الخدمات الاجتماعية	49	100
المجموع		49	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن جميع المبحوثين و بنسبة 100% لا يستفدون من الخدمات الاجتماعية التي توفرها مؤسسة البحث (الجامعة) لموظفيها حسبما هو مبين بالوحدة رقم 02.

رغم ما تقدمه مصلحة الخدمات الاجتماعية لجامعة قاصدي مرياح بورقلة من خدمات وامتيازات عديدة لموظفيها الدائمين إلا أن جميع المبحوثين(49 مفردة) أكدوا أنهم لا يستفيدون من هذه الخدمات، ولا يحصلون حتى على جزء صغير منها خاصة فيما يتعلق بالجانب الصحي، الأمر الذي عبّرت عنه **الحالة 01** قائلة: "ماني مستفادة من والواء، و الله تمنيت غير يعطونا حق في الدفتر الصحي مبصح ما كاين والو"، و أضافت **الحالة 04**: "كون صابو حتى بطاقة الشفاء و منستفادوش منها مش الخدمات الاجتماعية".

أثبتت جميع تصريحات المبحوثين أنهم لا يتمتعون بأدنى الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة لموظفيها الدائمين، مما جعلهم يضعون أنفسهم في المقارنة معهم ويدركون مكانتهم الاجتماعية الحقيقية في ظل العمل المؤقت، إنهم يعيشون حالة عدم الاعتراف بسبب إدراكهم بعدم احتكامهم على أدنى الحقوق في اشباع احياجاتهم و تحديد ذواتهم.

إن الهوية المهنية هي محصلة لهوية "الأنا" و هوية النحن"، أو الهوية الذاتية وهوية الآخرين حسب تعبير كلود دوبار، و يتطلب تشكيل الأولى تحقيق الثانية، و لكن ما يعترف به المبحوثين من عدم الاعتراف بهم يدل على التباين المفرط الذي أدى إلى القطيعة بينهما مما جعلهم في ازدواجية الموظف العاطل و إقصاء مكانتهم الاجتماعية. فبالرغم من ما يمتلكه المبحوثين من مؤهلات علمية

تسمح لهم باكتساب مكانة اجتماعية إلا أن للوضعيات المهنية و ما يوفره مجال العمل من حوافز مادية و معنوية دور أكبر في تقدير الذات وتحديد تميزها.

(3) العمل في إطار عقود الإدماج و مدى فرض الذات

إن العمل في بعده الاجتماعي يركّز على العديد من الجوانب التي تخص العامل والاعتراف به، لتصبح بذلك المؤسسة هي مكان لإثبات الذات و تقديرها في بعديها الفردي والجماعي.

جدول رقم (29) يبين نظرة المبحوثين لأنفسهم في مجال العمل

فئة الموضوع : الآثار المترتبة على تصورات المبحوثين لذواتهم			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	الشعور بعدم الاستقرار	20	38,46
02	الشعور بالاغتراب	12	23,08
03	الشعور بعدم الرضا	15	28,85
04	شعور عادي	05	9,61
	المجموع	52	%100

يتبين من الجدول رقم (29) أن غالبية المبحوثين نظرتهم سلبية لأنفسهم في محيط العمل مثلما هو موضح بالوحدات 01، 02 و 03 على التوالي بنسبة 90,39%، حيث 38,46% من المبحوثين يشعرون بعدم الاستقرار مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01، مقابل 28,85% من المبحوثين يشعرون بعدم الرضا كما هو مبين بالوحدة رقم 03، مقابل 23,08% من المبحوثين يشعرون بالاغتراب حسبما هو مبين بالوحدة رقم 02، وبالمقابل هناك 9,61% من المبحوثين شعورهم عادي وغير متأثرين بوضعياتهم المهنية كما هو ظاهر بالوحدة رقم 04.

بناء على التحقيقات و الشواهد الميدانية، اتضح أن غالبية المبحوثين ينظرون نظرة سلبية لعملهم في إطار عقود الإدماج المهني بسبب ما يواجهونه من ضغوطات نفسية، تمثلت في شعورهم بعدم الاستقرار، وعدم الرضا و الاغتراب، و بالمقابل هناك القلة القليلة منهم تمثلت في (05 مفردات) ممن لديهم شعور عادي و غير متأثرين بما تشعر به ذواتهم من حالتهم المهنية بناء على أن وضعهم هذا مؤقت ويمكن أن يتغير في أي وقت ممكن.

إن القراءة السوسولوجية لإجابات المبحوثين، تدل على أن غالبيتهم يشعرون بعدم الاستقرار لعدة أسباب، من بينها الخوف من إنهاء العقد و إلغاه في أي وقت، وإلى طبيعة عقد العمل التعاقدية في حد ذاته، زيادة إلى عدم اقتناعهم بأدوارهم لعدم تلاؤمها مع تطلعاتهم، ضف إلى ذلك طول المدة المستغرقة في إطار الصيغة التعاقدية وعدم تمكنهم من الفوز بمنصب عمل دائم خاصة في غياب قوانين واضحة تدافع عن حقوقهم. و من بين المبحوثين الذين صرحوا على شعورهم بعدم الاستقرار نجد **الحالة 01** والتي قالت: "بوضعيتي المهنية هاذي ما كاين حتى استقرار، وفي أي وقت قادر يكون انهاء للعقد"، و**الحالة 10** قالت: "وضعيتي ماهي مستقرة، ماهي مشرفة"، و قالت **الحالة 26**: "وضع غير مستقر وغير آمن"، أما **الحالة 33** قالت: "مكانش استقرار وكلما أعترض على شيء يقولولي كاين اللي يحتاج عمل، ولا التهديد بنهاية العقد".

أما عدم شعورهم بالرضا يعود إلى معاناتهم من ساعات العمل الطويلة مقارنة بالأجر الذي يتقاضونه، وعدم حصولهم على أدنى الحقوق التي تضمن لهم الاعتراف، وبسبب تصوراتهم السلبية لذواتهم، حيث صرحت أحد المبحوثات والممثلة في **الحالة 03** قائلة: "مانيش راضية على وضعيتي المهنية، يومي نحس بالتهميش" أما **الحالة 09** قالت: "وضعية بلا حقوق"، بينما **الحالة 15** صرحت بـ "مثلي مثل المتربص المهني"، و**الحالة 16** قالت: "وضعيتي محقورة ومهانة في الإدماج"، وتواصل "إدماج واخلاص" و أجابت **الحالة 17** "الحمد لله على كل حال، مبصح الكثير من المسؤولين يستغلوا أصحاب الإدماج"، و قالت **الحالة 20**: "أنا نحشم نصرح أني نعمل في اطار الإدماج، و عبرت **الحالة 32** عن وضعها بقولها: "وضعية حقرة"، وقالت **الحالة 37**: "دائما جماعة الإدماج مساكن، مغلوب على أمرهم".

في حين يشعر المبحوثين بالاغتراب لأن ذواتهم أصبحت لا تعرف ماذا تريد بسبب الانفصال بين ما يريدون و بين ما هم عليه في الواقع المهني و الاجتماعي. أو بمعنى آخر يشعرون باغتراب ذواتهم عن عملهم وعن مجال عملهم وبالتالي اغترابهم عن هويتهم، حيث عبرت **الحالة 08** بقولها: "وضعيتي مجهولة الوجهة"، أما **الحالة 23** قالت: "حنا نفتقدوا لصفة موظف، بمعنى رانا مفروضين على المؤسسة، حنا هي الفئة المهمشة"، و أضافت **الحالة 29**: بقولها: "وضعي غير مناسب ونحس بالاغتراب وعدم وجود الأمن الوظيفي".

رغم الاختلافات الظاهرة في تصريحات المبحوثين، إلا أن جميعها تصريحات سلبية، توهي بأنهم يواجهون مشكلات في تعريف الذات وفرضها بسبب عدم وضوح الأهداف، وفي تحديد مكاناتهم الاجتماعية، وأن هذه الأخيرة معتدى عليها لأنهم يشعرون بفقدان المماثلة السابقة وعدم القدرة على المقاومة.

و عليه إن ما يشعر به المبحوثين من تدمر و إحباط، و تحسر على أنفسهم هو نتيجة ثقافة المؤسسة و نظامها الإداري الذي جعلهم ينفصلون عن أصولهم المهنية، و يتأرجحون في تحديد ذواتهم و في توقعاتهم لمستقبلهم المهني.

جدول رقم (30) يبين قيمة عمل المبحوثين في نظر زملائهم

فئة الموضوع : النظرة إلى الذات من خلال الآخر			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	نظرة عادية	27	55,10
02	نظرة تقدير و احترام	09	18,37
03	نظرة شفقة	09	18,37
04	نظرة احتقار	04	8,16
المجموع		49	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن أكثر من نصف أفراد العينة و بنسبة 55.10% يجدون أن نظرة الزملاء لمهنتهم هي نظرة عادية، كما تبينه الوحدة رقم 01، مقابل نسبتان متساويتان تقدران بـ 18,37% لكلا من نظرة تقدير واحترام، و نظرة الشفقة وهذا ما تبينه الوددتان 02 و 03 على التوالي، مقابل 8,16% تمثلت في نظرة الاحتقار كما هو مبين بالوحدة رقم 04. من خلال إجابات المبحوثين حول تصورهم لقيمة عملهم في نظر زملائهم، تبين لنا أن غالبيتهم (36 مفردة) يرون أن نظرة زملائهم الدائمين لعملهم هي نظرة إيجابية تتراوح بين النظرة العادية ونظرة التقدير والاحترام، و بالمقابل هناك (13 مفردة) ممن كانت نظرتهم سلبية، تراوحت بين الشفقة والاحتقار.

فالبينة لتصور الباحثين للنظرة الإيجابية لعملهم من قبل زملائهم يرجع ذلك إلى العلاقات الجيدة التي تربطهم بهم كما ظهر في النتائج السابقة، و إلى قيامهم بنفس المهام التي يقومون بها وأكثر منهم في بعض الأحيان من حيث الكفاءة وتفوقهم في أدائها، كما يرجع تصورهم لنظرة التقدير والاحترام إلى ما يحملونه من مؤهلات و قدرات علمية سمحت لهم بتقديم خدمات لا تقل أهمية عن زملائهم الدائمين مما أدى بهم إلى افتكاك مكانة اجتماعية بينهم، و هو ما يعبر عنه ماكس فيبر بالاحترام الاجتماعي أو الواجهة في عيون الآخرين، لأن هناك استثناءات تضيء هذه النظرة رغم موقعهم المهني، و بغض النظر على ترتيبهم فيه، مثل أدائهم لمهامهم و ممتلكاتهم المعرفية. ومن بين الحالات التي تعبر عن النظرة الإيجابية نجد **الحالة 03** حيث قالت: "زملائي يشوفوني بنظرة احترام"، و **الحالة 11** بقولها " ينظروني كأني موظفة دائمة مثلهم"، و عن **الحالة 12**: " نظرة عادية لكوني ماني نشوف في حتى حاجة تميزهم عليا غير القانون".

أما نظرة الشفقة من بعض الزملاء، فهي بسبب ما يفتقده الباحثين من الحقوق التي يتمتع بها الموظفين الدائمين رغم التزامهم بأداء نفس الواجبات و أكثر في بعض الأحيان، و هو ما عبرت عنه **الحالة 09**: "نظرة شفقة بحكم راني عامل ادماج ومانعديش حقوق موظف"، وأضافت **الحالة 20** "يقولو جماعة الادماج مساكين".

في حين تدل نظرة الاحتقار على افتقار هؤلاء الزملاء للقيم الأخلاقية، كما تتوقف أيضا على العلاقات الاجتماعية التي تربطهم بهم في ظل الظروف التي تسود محيط العمل. فمن التعبيرات التي تدل على نظرة الاحتقار نجد ما صرحت به **الحالة 01**، حيث قالت: "تشعر أن زملائي يشوفولي بنظرة ما نسوى والو باعتباري إدماج"، وقالت **الحالة 05** "زملائي يخزرولي بنظرة موظف أقل درجة"، وقالت **الحالة 15** "ادماج مهني".

و بالتالي تصورات الباحثين للنظرة السلبية من طرف زملائهم هي نتيجة عدم استقرارهم، وعدم رضاهم على ذواتهم بسبب شعورهم بالنقص وبعدم الاعتراف. إذا تتوقف تصورات الباحثين لمهنتهم في نظر زملائهم على مدى تقديرهم و احترامهم لذواتهم.

جدول رقم (31) يبين نظرة المبحوثين لذواتهم مقارنة بزملائهم الدائمين في نفس المستوى

فئة الموضوع : تقييم الذات			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	أرى أنني أفضل منهم	14	28,57
02	أرى أنهم أفضل مني	35	71,43
المجموع		49	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أن معظم المبحوثين وبنسبة 71,43% يرون أن زملائهم أفضل منهم كما هو واضح في الوحدة رقم 02، مقابل 28.57% يرون أنفسهم أفضل من الآخرين، بغض النظر عن الفوارق الظاهرة بينهما وذلك مثلما هو مبين بالوحدة رقم 01.

إن القراءة السوسولوجية لتقييم المبحوثين لأنفسهم مقارنة بزملائهم بأنهم أفضل منهم ليس من حيث المستوى التعليمي، أو من حيث إنجاز المهام الموكلة، و إنما من حيث عدم تكافؤ الفرص، وعدم وجود العدالة في توزيع المهام و الامتيازات، ومن حيث عدم تمتعهم بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظفين الدائمين. و من بين إجابات المبحوثين حول نظرتهم لذواتهم مقارنة بزملائهم هناك **الحالة 01**، حيث قالت: "مقارنة بزملائي الدائمين اللي عندهم نفس المستوى نشوف روجي والو". و**الحالة 12** قالت: "مكانش عدالة في توزيع المهام بينا، المتعاقد معرّض للاستغلال كون القانون مايحميهمش، ويقدر المسؤول طرده إذا مرضاش عليه"، و بالنسبة **للحالة 15** قالت: "خير مني عندنا نفس الواجبات، ومكانش نفس الحقوق"، و أما **الحالة 17** قالت: "خير مني حاجة باينة، عندهم امتيازات كثيرة، وحقوق أكثر، وحنّا تاع الادماج حتى بطاقة العامل وماعدناش".

بينما بالنسبة للمبحوثين الذين يفضلون ذواتهم عن زملائهم يرجع ذلك إلى تقديرهم لها، بناء على ما يمتلكونه من قدرات علمية، وعلى انضباطهم وكفاءتهم في إنجاز المهام، حيث عبّرت **الحالة 02** عن ذلك بقولها: "منهم من يقوم بعمله، ومنهم من يكتفي بالحضور، أما أنا دايمًا حاضرة ومنخرجش حتان نكمل خدمتي"، و قالت **الحالة 03**: "نشوف روجي قادرة على العطاء أفضل منهم"، أما **الحالة 04** قالت: "نخدم كيفهم، وساعات أكثر منهم"، بينما قالت **الحالة 22**: "أحسن وأفضل منهم من جهة العمل والشهادة"، بينما قالت **الحالة 31**: "متفوقة جدا عليهم".

و منه فإن معظم المبحوثين لهم صورة تعيسة عن أنفسهم، وينظرون إلى ذواتهم نظرة سلبية، و يفتقدون لتقديرها مقارنة بالموظفين الدائمين في نفس مستواهم المعرفي، بسبب عدم حصولهم على أدنى الحقوق التي تحفظ لهم مكانتهم الاجتماعية التي يستحقونها مقارنة بما يقومون به من واجبات وما يمتلكونه من مقومات.

كما أصبحت لديهم تصورات جديدة عن العمل كوّنت لديهم رؤيتين مختلفتين، رؤية تتعلق بتكوينهم و انتمائهم إلى تخصصاتهم، و رؤية تفصلهم عن هذا الانتماء خآفها الواقع المهني نتيجة توزيعهم غير العادل الذي جعلهم يعجزون عن فرض ما يميزهم. إذن يعيش المبحوثين هوية متناقضة لأنها تختلف عن ما يحملونه من هابيتوس، نظرا لعدم تمكنهم من دمج استعداداتهم الأولى في الواقع المهني للوصول إلى تحديد الذات.

جدول رقم (32) يبين كيفية انجاز المبحوثين لمهامهم بالمؤسسة

فئة الموضوع : مستوى انجاز المهام			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	على أحسن وجه	16	32,65
02	بصفة عادية و منتظمة	14	28,57
03	بصدق و أمانة	14	28,57
04	في حدود المهام الموكلة	05	10,20
المجموع		49	%100

من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن كل المبحوثين يلتزمون بإنجاز مهامهم لكن بطرق مختلفة، فمعظمهم يقومون بإنجازها على أحسن وجه و ذلك بنسبة 32.65% كما هو مبين بالوحدة رقم 01. مقابل نسبتان متعادلتان قدرتا بـ 28,57% مثلما هو مبين بالوحدتين 02 و 03 على التوالي لكلا من ينجزون مهامهم بصفة عادية ومنتظمة، ومن ينجزونه بصدق وأمانة، وبالمقابل هناك 10.20% يؤدون عملهم في حدود المهام الموكلة لهم كما هو موضح بالوحدة رقم 04.

رغم أن المبحوثين يعملون في إطار عقود الإدماج المهني إلا أن غالبيتهم يلتزمون بإنجاز مهامهم لكن بطرق مختلفة، فهناك من صرّح بأنه ينجز عمله على أحسن وجه مثلما ظهر في الحالة

رقم 04: "نقوم بعملية على أكمل وجه"، و أضافت الحالة 05 قائلة: "نقوم بعملية أحسن من الموظفين الدائمين خاصة من ناحية الانضباط"، و هناك من أجابوا بأنهم ينجزون مهامهم بصفة عادية دون أي اجتهاد مثما صرحت الحالة 41، و قالت: "بصورة عادية وبلا أي مبادرة"، و هناك من عبّر على إنجازهم لعمله بقوله أنجز عملي بصدق و أمانة، مثلما أجابت الحالة 15. و بالمقابل هناك من أجابوا بأنهم يؤدون عملهم في حدود المهام الموكلة، مثلما صرحت الحالة 10، و قالت: "نقوم بخدمتي وما نخدمش فوق طاقتي".

إن القراءة السوسولوجية للمعطيات تدل على فعالية أداء المبحوثين للأدوارهم، فالبرغم من فصل المبحوثين عن أصولهم المهنية و ابتعادهم عن تصوراتهم لهويتهم المهنية خاصة فيما يتعلق بتعزيز انتمائهم، والتعرف على ذواتهم والاعتراف بهم، إلا أنهم يؤدون مهامهم بالتزام و انضباط يتعدى أداء الموظفين الدائمين، وهو ما عبّرت عنه الحالة 37 بقولها: "أنجز مهامي أحسن من الموظفين الدائمين".

و عليه رغم ما يعيشه حاملي الشهادات الجامعية من هوية مهنية صعبة بسبب ما يشعرون به من تهميش، وقطيعة مع مفهومهم الذاتي بسبب الهوية المنسوبة من طرف المؤسسة، و الهوية المطالب بها والمرجوة من طرفهم، إلا أن هناك تعلق بعملهم و أدائه بإتقان، و هو ما يزيد من تأكيد القيم الأخلاقية الإيجابية التي يتميزون بها لأنها جزء مدمج في شخصيتهم نتيجة عمليات التنشئة الاجتماعية الأولية، فهي تتميز بالثبات رغم ما يعيشونه من تناقضات مهنية و إقصاء هوياتي.

و بالتالي إنجاز المبحوثين لعملهم على أكمل وجه والتحكم في تقنياته من قبلهم لا يرتبط بمعايير العلاقة فقط التي تحكمهم بالآخرين كما أشار سانسوليو، و إنما تلعب التنشئة الاجتماعية دورا أكثر أهمية في ذلك كما أكد على ذلك كلود دويار.

وعليه سوف يؤدي إنجاز المبحوثين لعملهم على أكمل وجه إلى اندماجهم في أي عمل مستقبلا بغض النظر عن تعدد أدوارهم واختلافها عن مؤهلاتهم و قدراتهم العلمية.

خامسا: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

انطلاقا من أهداف الدراسة التي ركزت في التعرف على الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني باعتبارها برنامج من برامج التشغيل من خلال الكشف عن مدى انتمائهم و تحقيقهم لذواتهم مع الإشارة إلى مكانتهم الاجتماعية على أساس ما يحتلونه من مواقع مهنية و خبرة حقيقة في ظل التفاعلات و العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة توصلنا إلى مايلي:

(1)- عرض نتائج البيانات الشخصية للمبحوثين: تتمثل في:

من خلال المقابلات و النتائج المحصل عليها نستنتج أن معظم المبحوثين الذين يعملون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني هم من الإناث مقارنة بالذكور، وهذا راجع إلى الاهتمام المتزايد للعنصر النسوي بالتعليم و التكوين و المساهمة في سوق العمل، وإلى اختلاف الأهداف ووجهات النظر بينهما، كما نجد أن تغير دور المرأة في المجتمع و زيادة مساهمتها في جميع المجالات و العمل على الظفر بمناصب دائمة في المستقبل هو سبب صبرهن و تحملهن. ومن جهة أخرى اقتناع الإناث بقلة مناصب العمل الدائمة و صعوبة الحصول على تجديد عقد الإدماج المهني اضطرهن ذلك إلى الاستمرار في العمل التعاقدى من أجل الحصول على خبرة مهنية تساعدن بمشاركة في مسابقات التوظيف المختلفة، بينما ترجع قلة نسبة الذكور إلى رفضهم لكل الخصائص التي يتميز بها هذا النوع من العقود سواء من حيث الشكل أو المضمون، و بالتالي يدفعهم ذلك إلى البحث عن وظائف أخرى وفي صيغ أخرى سعيا منهم للحصول على مزايا أحسن و استقرار أكثر.

وتتمثل الحالة المدنية للمبحوثين في أن العازبين أكثر نسبة من المتزوجين، لأن هذه الفئة هي الأكثر احتياجا لهذه الصيغة من العمل لإثبات ذواتهم و التعرف عليها سواء من حيث اختبار مكتساباتهم المعرفية وتكوين خبرة مهنية تساعدهم في مسابقات التوظيف، أو لتلبية بعض المتطلبات الضرورية والتخفيف على أوليائهم أعبائهم.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المبحوثين ينتمون إلى الفئتين العمريتين التي تنحصر ما بين 26-30 سنة و 31-35 سنة، و هو ما يدل على أن البرامج التي تبنتها الدولة لتقليص نسبة

البطالة مست بالدرجة الاولى فئة الشباب طالبي العمل المبتدئين، وخاصة خرجي الجامعة كما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الخاص بتحديد شروط عقود الإدماج المهني.

و أظهرت الدراسة أيضا أن غالبية المبحوثين حاصلين على شهادة الليسانس، و هي الأدنى مستوى بالنسبة للتكوين الجامعي، وبالتالي تكون فرص الحصول على عمل دائم قليلة مقارنة بالحاصلين على شهادة الماستر أو الدكتوراه، كما يرجع ذلك أيضا إلى تكوينهم في النظام الكلاسيكي الذي أخرجهم أو حرمهم من الحصول على مقعد بيداغوجي في الماستر لزيادة تحسين مستواهم العلمي و الفوز بحظوظ أكثر في التوظيف الدائم.

و توصلنا أيضا إلى أن معظم المبحوثين كان تكوينهم في النظام الكلاسيكي، و يرجع ذلك إلى تزامن ظهور برنامج عقود الادماج المهني مع نظام (ل.م.د)، و محدودية تطبيق هذا الأخير على مؤسسات التعليم العالي، وعلى تخصصات دون أخرى. كما سمح التكوين في النظام الحديث (ل.م.د) للمستفيدين منه بمواصلة الدراسة في مؤسسات التعليم العالي والحصول على شهادات أعلى تسمح لهم الفوز بمناصب دائمة.

بالإضافة إلى ما سبق، تدل سنوات العمل التي قضاها المبحوثين في إطار عقود الإدماج المهني بالمؤسسة على تجديد و إعادة تجديد مدة العقد، و هي تفوق المدة القانونية التي تشترطها المؤسسات في انتقاء موظفيها الدائمين، وهو ما يدل على أن شروط التوظيف و المعايير المعتمدة في توظيف حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني يكتنفها الغموض وغير واضحة بالنسبة لهم مقارنة بمدى الخبرة لديهم.

(2) - نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال معظم التحقيقات الميدانية التي قمنا بها مع المبحوثين تبين لنا أن هناك اختلاف وتباين في تخصصاتهم، إلا أن معظمهم ينتمون إلى التخصصات الاجتماعية، و هذا راجع إلى أن هذه التخصصات هي الأكثر طلبا في المناصب الإدارية بمختلف المؤسسات، خاصة في إطار عقود الإدماج المهني، و من جهة أخرى هذه التخصصات هي الأكثر عرضة للبطالة بسبب محدوديتها.

كما يتوقف اختيار التخصصات الجامعية عادة على المؤهلات التي يحملها الفرد، و عليه بينت لنا المقابلات أن غالبية المبحوثين اختاروا تخصصاتهم على أساس ذلك و برغبة منهم، لأن المسار

الجامعي عامة، والتخصص خاصة يدل على تصور الباحثين لمشروعهم المهني المستقبلي، باعتباره جزء من الهوية المهنية يساهم في بلورة الهوية الذاتية و تحقيق التبادل الذاتي. بينما تبني مؤسسة البحث لهذه التخصصات المتعددة و المتنوعة يرجع إلى اختلاف الوظائف بها بين ما هو بيداغوجي، علمي و إداري.

و بالنسبة للمناصب التي يشغلها الباحثين في المؤسسة، فهم يتواجدون في مختلف المصالح إلا أن معظمهم يزاولون عملهم بالأمانات سواء بالمديرية العامة أو الكليات أو المعاهد، وهو ما يختلف مع التوجيهات التي يحملونها ومع ما يمتلكون من شهادات و قدرات، و بالتالي كان توجيه الباحثين على أساس أهداف المؤسسة واحتياجاتها، و تغطية النقص المتواجد في مختلف المصالح بغض النظر عن شهاداتهم العلمية وقدراتهم المعرفية.

وعليه يقوم معظم حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار جهاز الإدماج المهني بمهام بسيطة تحول عن ممارسة معارفهم السابقة وإبراز قدراتهم، مما أدى بهم إلى الشعور بالدونية وعدم الانتماء إلى العمل. وهذا ما يتناقض مع ما يتضمنه المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل من سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

إن عمل معظم الباحثين بالأمانات و القيام بالمهام البسيطة أدى إلى عدم وجود توافق بين تخصصاتهم الجامعية و المهام الموكلة للباحثين، لأن غالبيتهم يرونها خارج تخصصاتهم و تتناقض مع معالم الصورة المهنية المتوقعة في المستقبل، ومع المعاني التي يحتاجونها في التعرف على أنفسهم و في تعزيز انتمائهم للمؤسسة الذي يعمل على منحهم هوية مهنية حقيقية، و هو ما توصلت إليه دراسة قلقول ليليا و هادف أحمد حول المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية و الوكالة الوطنية للتشغيل.

و لكن رغم ما هم عليه من وضعيات متناقضة، إلا أنهم يفضلون عدم الانسحاب والاستمرارية على القطيعة بغض النظر عن المكتسبات القبلية، و من الاعتراف من عدمه. و عليه فإن الهوية المهنية لا تتوقف على الهوية الموروثة فقط و إنما لاستراتيجيات المؤسسة الدور الكبير في الوصول إلى الغايات المقصودة، لأن مجال العمل هو الذي يمنحها شرعيتها حسب كلود دوبار. و هو ما يختلف مع تطلعات الباحثين وإدراكهم لذواتهم لأن الصورة الذاتية للباحثين ليست الصورة التي

رسموها لأنفسهم، و إنما هي صورة مغايرة حددها مجال العمل من خلال أدوارهم المهنية الغير متناسبة مع مكتسابتهم المعرفية.

و فيما يخص الأدوار التي يقوم بها المبحوثين بالمؤسسة فهي غير واضحة حسب رأيهم، و يرجع ذلك إلى تعددها و اختلافها و عدم تناسبها مع ما يحملونه من شهادات جامعية، و مؤهلات علمية. وهو ما يعبر عن الاختلاف الواضح بين الموروث النظري المكتسب من مراحل التكوين الجامعي والأدوار المهنية التي يقومون بها، الأمر الذي جعل المبحوثين في مواجهة متضادة مع القيم الحقيقية المتواجدة، وفي صراع مع الذات نتيجة المسافة الناتجة عن هذا التناقض، و في صعوبة التعريف بأنفسهم و في تحديد انتمائهم من عدمه، لأن الأدوار لا تتوقف على التحديد الذاتي فقط و إنما لمجال التفاعل دور مهم في ذلك.

وعليه فإن غالبية المبحوثون غير راضون عن ذواتهم بسبب شعورهم بالنقص والدونية والإهانة وبالاغتراب عن مؤهلاتهم العلمية وبالتالي الاغتراب عن عملهم و إحساسهم بعدم الانتماء. إن هذه النظرة السلبية التي تولدت لديهم هي نتيجة الأنا الخارجي أو الذات العاكسة التي تسمح بتكوين انطباعاتهم حول أنفسهم. و هو أيضا ما توصلت إليه دراسة قلقول ليليا و هادف أحمد حول المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية و الوكالة الوطنية للتشغيل.

و تأسيسا على ما سبق، نستنتج أن التكوين الجامعي للمبحوثين، و اختيار تخصصاتهم كان على أساس اختيارهم و رغباتهم، ولكن نظرا للمهام التي يزاولونها بالمؤسسة، وللأدوار التي يقومون بها في إطار عقود الإدماج المهني، والتي تختلف عن ما يمتلكونه من معارف ومؤهلات علمية، أدى بهم ذلك إلى عدم الرضا عن أنفسهم بسبب شعورهم بالاغتراب عن عملهم و عن ذواتهم نظرا لما يكتنف هذه الأدوار من غموض.

و بالتالي لم يتمكن حاملي الشهادات الجامعية من تعزيز انتمائهم للمؤسسة نظرا لاختلاف تشنتهم العلمية الجامعية عن ما يقومون به من أدوار مهنية حال عن تنمية أنفسهم حتى و إن كانت بصفة مؤقتة، و يرجع ذلك إلى عدم تحمل المؤسسة وضعهم في المكان الذي يتناسب مع تصوراتهم المهنية وتوقعاتهم المستقبلية رغم ما تتوفر عليه من حرية في توجيههم. و عليه فإن برامج التشغيل المؤقتة والآليات التي تعتمد عليها تهتم بتوفير أكبر عدد من المناصب (الاهتمام بالكم) على حساب الكيف

(تلاءم المنصب مع التخصص الجامعي)، و هو ما يعيق مسارات التنشئة الاجتماعية العلمية و ما تتضمنه من معنى الاستمرارية في الوصول إلى بناء هوية مهنية تعبر عن المستقبل المهني الذي يأمله حاملوا الشهادات الجامعية، لأن الهوية المهنية لا تقتصر على البعد الذاتي فقط، الذي يكون نتيجة مسارات ذاتية يبني الأفراد على أساسها تصوراتهم لأنفسهم، و إنما لها بعد بنائي يتجسد و يتطور في الواقع المهني.

(3) - نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

يعتبر الدور الوظيفي مهم في تحديد الواجبات، و حقوق الأفراد و التعرف على الذات و تحقيقها، إلا أن معظم المبحوثين يؤكدون على تعدد المصالح التي يعملون بها في المؤسسة، مما أدى إلى تعدد أدوارهم نتج عنه عدم الاستقرار، وصعوبة في أداء المهام، و تناقضات في إدراك الذات واستمراريتها. و بالتالي فإن معظم الأدوار غير مناسبة، بسبب اختلافها عن تصوراتهم المستقبلية لمهنة العمر، كما تعيق اكتسابهم للخبرة المهنية الحقيقية التي تساهم في اكتشاف ذواتهم و الحفاظ عليها.

و لكن رغم تعدد الأدوار و عدم تناسبها مع الممتلكات المعرفية للمبحوثين إلا أن معظمهم لم يستغرقوا مدة زمنية كبيرة في التعرف على أسلوب العمل، و القيام به نظرا إلى المهام البسيطة التي يقومون بها، وإلى رغبتهم في إثبات تميزهم عن الآخرين من جهة، محاولين في نفس الوقت التعبير عن اختلافهم أو توافقهم مع مجموعة الانتماء من أجل تثمين ذواتهم و التعرف عليها.

كما توصلنا إلى أن هناك اختلاف و تنوع في رأي المبحوثين حول وضعياتهم المهنية الحالية بين ما هو إيجابي و سلبي، و لكن هذا الأخير هو الأكثر ظهورا، و ترجع الوضعية السلبية بلا شك إلى شعورهم بعدم الانتماء نتيجة تحطيم طموحاتهم و قدراتهم من جهة كما سبق لنا الإشارة، و إلى أسباب أخرى تمثلت في ضعف المقابل المادي الذي لا يسد أدنى احتياجاتهم مقارنة بما يبذلونه من جهد، و إلى غموض المستقبل بسبب عدم استقرارهم و صعوبة إدماجهم. بينما كانت الوضعية المهنية الحالية إيجابية لبعض المبحوثين نتيجة استغلالهم لها بالبحث عن راسمال اجتماعي يؤمن لهم عقد علاقات اجتماعية ربما تمكنهم من إدماجهم في مناصب عمل دائمة.

و من جهة أخرى أكد غالبية المبحوثين على أن العمل في إطار عقود الامماج المهني لا يمنحهم أي فرصة لتطوير قدراتهم العلمية و العملية، بل يقتل كل القدرات، و للأسف ينتقل ذلك إلى الجوانب

النفسية حسب رأيهم، وهذا راجع إلى تعدد الوضعيات المهنية واختلافها عن المكتسبات المعرفية السابقة؛ و التي لا تتطور إلا بالممارسة العملية لها في المحيط المهني لاكتساب الشرعية في مجال التخصص؛ و تكوين الخبرة المهنية بناء على تطبيقها و تكرارها لتقييم مدى اكتسابهم لها. لأن ممارسة العمل و تكراره يصفل الملكة و يثبتها و غير ذلك يؤدي إلى إضعافها حسب رأي ابن خلدون. و هذه النتيجة أيضا تتعارض مع ما يسته قانون الإدماج المهني فيما يخص حاملي الشهادات الجامعية.

كما توصلنا إلى أن نظرة معظم المبحوثين لعملهم مجرد إشباعات مادية فرضتها عليهم أوضاعهم الاجتماعية رغم ضعف الأجر الذي لا يتعدى أن يكون معاشا، أما باقي وجهات نظر المبحوثين تتوقف على التصورات الفردية ليصبح العمل بهذه المواصفات مجرد رمز و ليس قيمة، وبذلك يبقى محاولة تعرف المبحوثين على ذواتهم مجرد مطلبا حيويا مؤجلا. و عليه يبقى الهدف الأساسي لمعظم المبحوثين بالعمل كمتعاقدين في برنامج الإدماج المهني هو الحصول على منصب عمل دائم يضمن لهم اكتشاف ذواتهم وتكوين خبرة مهنية حقيقية.

كما توصلنا إلى أن قبول ورفض المبحوثين لمناصب دائمة تتعارض مع مؤهلاتهم وشهادتهم العلمية يتوقف على المدة الزمنية التي قضاها في المؤسسة كمتعاقدين، حيث أكد غالبيتهم عن رفضهم لهذه المناصب، و هو ما يدل على وعيهم بأنفسهم و تقديرهم لذواتهم.

كما أكد غالبية المبحوثين على اكتسابهم لتجارب مهنية مختلفة تفتقر إلى استمرارية الخبرات السابقة ومعظمها تتعلق بالمهام الموكلة لهم، مما يجعلها لا تتعدى أن تكون مجرد تجارب مهنية، فرضت عليهم التفاعل مع سياقات جديدة تتنافى مع تصوراتهم لمشروعهم المهني الذي يتطلب خبرة مهنية حقيقية تساعدهم في تحقيق الذات، و مواجهة ما سيتعرضون له مستقبلا من أخطاء مهنية واردة الحدوث.

و عليه فإن التعرف على الذات لدى المبحوثين يتوقف على اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية التي تتناسب مع مكتسباتهم القبلية و حظيت بتجارب مهنية واقعية. إلا أن تناقض الأدوار و الوضعيات المهنية أدت بهم إلى تعدد الهويات و"أنا مطوعة"، الأمر الذي ينتج عنه صراعات دائمة في البحث عن ذواتهم الحقيقية.

(4) - نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

لا تقل شبكة العلاقات الإجتماعية و طبيعة الروابط المهنية أهمية في تشكيلها للهوية المهنية للأفراد، حيث كشفت لنا الدراسة أن غالبية الباحثين تربطهم بزملائهم علاقات تفاعلية إيجابية إلى درجة وصفهم لها بالأسرية، مما يسهل عليهم العملية الاتصالية، و التكيف مع العمل للقيام بأدوارهم الموكلة لهم، كما يدل ذلك على الاعتراف بهم و بمكانتهم من قبلهم. و هو ما يختلف مع ما توصلت إليه دراسة قلقول ليليا و هادف أحمد حول المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية و الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أكدت هذه الدراسة على أن علاقة المتعاقدين بزملائهم المرسمين هي علاقة سيئة.

إن هذه النتيجة تؤكد على أن علاقات المتعاقدين مع زملائهم الدائمين لا تتوقف على صيغة العمل و إنما الطبيعة الهيكلية للمعاملة الموضوعية لبناء هويات افتراضية ضمن العملية العلائقية تفرض ذلك كمسألة ذات أولوية تتطلبها وضعيتهم المهنية من جهة، وعلى البيئة التي ينتمي إليها هؤلاء و على القيم الأخلاقية لزملائهم من جهة أخرى.

أما علاقة الباحثين بمرووسيتهم هي علاقة سلبية تقوم على الالتزام بالواجبات و تنفيذ الأوامر، فهي علاقة مهنية رسمية مبنية على التعاقد و قائمة على التبعية خالية من العلاقات الانسانية؛ فرضتها عليهم وضعيتهم المهنية المؤقتة.

كما أجمع معظم الباحثين بأنهم لا يستدعون من طرف المسؤولين للاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين الذين يتمتعون بمستوى علمي مثلهم ويشتركون معهم في أداء نفس المهام، وهو ما يدل على عدم الاعتراف بهم وبأدوارهم التي يقومون بها. و بالتالي لا تتحدد المكانة الاجتماعية للباحثين على أساس ما يمتلكونه من قدرات و شهاداتهم علمية وإنما للوضعية المهنية دور مهم تعزيزها؛ فهم بذلك مجرد أدوات تستخدم في تحقيق أهداف المؤسسة لا في تغذية ذواتهم.

و اعتبر معظم الباحثين أن الأجر الذي يتقاضونه مجرد منحة، و هو أجر زهيد مقارنة بما يحملونه من مؤهلات، و ساعات العمل التي يقضونها في المؤسسة، مما يؤكد ذلك على أنهم يحتلون مكانة ضعيفة جدا نتيجة وضعيتهم المهنية. حيث يؤكد بيار بورديو أن للجانب علاقتي دور مهم في تشكيل الهوية المهنية وما يتقاضاه الأفراد من دخل لا يقل أهمية عن ذلك لأن كلاهما يثبت الاعتراف من عدمه.

كما صرّح جميع المبحوثين بعدم الاستفادة من أي خدمة اجتماعية تقدمها المؤسسة لموظفيها الدائمين، فهم لا يحظون بأية حوافز أو امتيازات خاصة فيما يتعلق بالجانب الصحي، رغم انتمائهم للضمان الاجتماعي، ورغم ما يقومون به من أدوار في تحقيق أهداف المؤسسة.

أما عن نظرة المبحوثين لذواتهم مقارنة بوضعيتهم المهنية، فإن شعورهم يوحى بصعوبة التواصل مع ذواتهم بسبب الصراع الذي يعيشونه نتيجة عدم الاستقرار و الرضا، زيادة إلى شعورهم بالاغتراب، فهي نظرة سلبية توحى بأنهم يواجهون مشكلات في تعريف الذات و في تحديد مكاناتهم الاجتماعية.

و لكن نظرتهم لقيمة عملهم في نظر زملائهم فهي نظرة عادية في أكثر الأحيان؛ تدل على احترامهم لذواتهم و تقديرها نظرا لقيامهم بنفس المهام التي يؤديها الموظفين الدائمين. ولكن نظرة غالبية المبحوثين لذواتهم مقارنة بزملائهم الدائمين، هي نظرة سلبية تشاؤمية بسبب افتقادهم للعدالة الاجتماعية و عدم حصولهم على أدنى الحقوق التي تمنحهم اختبار فرديتهم وإثباتها لنيل المكانة الاجتماعية التي يستحقونها.

وفي نفس الوقت الذي يعيش فيه المبحوثين أوضاعا مهنية تتناقض مع تشكل هوية مهنية حقيقية، إلا أنهم ينجزون مهامهم على أكمل وجه بصفة عادية و منتظمة و بصدق و أمانة و هو ما يؤكد على ما يمتلكونه من قيم أخلاقية إيجابية نتيجة التنشئة الاجتماعية؛ و ليس على أساس العلاقات الاجتماعية والتفاعلات المهنية فقط مثلما يعتقد سانسوليو. و هو أيضا ما توصلت إليه دراسة قلقول ليليا و هادف أحمد حول المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية و الوكالة الوطنية للتشغيل.

سادسا: الاستنتاج العام للدراسة

إن تشكيل الهوية المهنية هي عملية ازدواجية و تتوقف على توافق بعدين أساسيين حسب كلود دوبار، هما هوية للسيرة الذاتية من خلال المسار التعليمي للوصول إلى الهوية المرجوة من أجل الذات، و هوية من أجل الآخرين تتوقف على الاعتراف من عدمه من طرف المؤسسة بناء على وضوح الأدوار المهنية، والخبرة المهنية المحققة ونوع العلاقات والتفاعلات الاجتماعية وانعكاساتها على النظرة إلى الذات. و بناء على فهم و تحليل النتائج على ضوء فرضيات الدراسة، نستنتج ما يلي: يحتاج حاملوا الشهادات الجامعية بعد تخرجهم إلى السعي في البحث عن وظيفة لاختبار معارفهم السابقة و تعزيز انتمائهم بناء على ما يمتلكونه من مؤهلات، كما للمؤسسة المستقبلية الدور الكبير في مواصلة الأفراد لمسارات تنشئتهم الاجتماعية المهنية، و تحقيق الاستمرارية و تثمينها لاكتساب الشرعية في تشكيل الهوية المهنية، لكن بينت لنا نتائج الدراسة أن هناك اختلاف بين تخصصات المبحوثين و المهام الوظيفية التي يؤديونها بمؤسسة البحث(جامعة قاصدي مرياح)، مما يدل على عدم حصول المبحوثين على فرصة استثمار الذات و إخضاع المكتسبات القبلية للتجربة العملية، بسبب ضبابية الأدوار التي يقومون بها بالمؤسسة، وتعددتها، و اختلافها، و عدم تناسبها مع ممتلكاتهم الثقافية، الأمر الذي جعلهم في مواجهة متضادة مع القيم الحقيقية المتواجدة، و في التعريف بأنفسهم وتعزيز انتمائهم. لأن الأدوار تتعلق بالخصائص الذاتية للفاعلين من أجل مسار التأسيس وإعادة التشكيل الهوياتي لتحقيق الانتماء.

كما وضحت الدراسة أن التناقض الحاصل بين التنشئة العلمية الجامعية للمبحوثين، وما يقومون به من أدوار متعددة و غير واضحة أدى ذلك إلى تنوع مهني جعلهم يحاولون التعايش مع ثقافة المؤسسة المفروضة عليهم الأمر الذي أدى بهم إلى مواجهة العديد من العوائق أمام تحقيق التكامل بين المعارف المكتسبة و الأدوار المهنية و التأثير على خبرتهم المهنية و دورها في اكتشاف الذات والتعرف عليها من أجل تشكيل الهوية المهنية. و بالتالي تعدد الأدوار يخلق صراعات وتناقضات مع اكتشاف الذات، وبدوره يؤثر على اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية التي تتناسب مع تنشئتهم العلمية الجامعية.

و عليه لايرتبط اكتساب الخبرة المهنية الحقيقية بالمدة الزمنية فقط ؛ و إنما يتوقف ذلك على الممارسة الفعلية و المنكررة للمكتسبات العلمية القبلية، وعلى الوضعيات التنظيمية المهنية من أجل صقلها وتثبيتها لتستمد قوتها و بالتالي التعرف على الذات و تحقيقها.

فبالرغم من أهمية عامل الزمن في تكوين الخبرة المهنية، إلا أن ذلك لا يكفي لبناء هوية مهنية، لأن محيط العمل و ما يحتله المبحوثين من وضعيات مهنية لم يساهم في إثبات و تحقيق ذواتهم، وذلك بسبب غياب البعد التقني للخبرة المهنية نتيجة فصل المبحوثين عن أصولهم المهنية وإبعادهم عن تصوراتهم لأدوارهم الحقيقية، كل ذلك أدى بهم إلى قطيعة بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة، و بالتالي فإن التعريف الذاتي للمبحوثين لا يتوقف على المدة الزمنية في إعادة إنتاج المعارف الماضية، وإنما للوضعيات المهنية التي يحتلونها دور مهم في اكتسابها وتشكيل الهوية المهنية الحقيقية.

كما نستنتج أيضا أن للعلاقات و الروابط الاجتماعية المهنية في مختلف المستويات و ما ينتج عنها من تفاعلات دورا فعالا في اكتساب المكانة الاجتماعية، لأن مفهوم العمل بالنسبة للأفراد يعبر عن هويتهم الذاتية، و لكن يتوقف ذلك على بناء الهوية الاجتماعية التي تحدد مدى فرض الذات والاعتراف بهم بمؤسسة العمل.

بينما يشعر غالبية المبحوثين بعدم الرضا عن العمل بسبب ما أثبتته التحقيقات الميدانية من وجود العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجههم في محيط العمل، وعلاقاتهم بمسؤوليهم السلبية التي تتصف بالمهنية و الرسمية من حيث الالتزام بالواجبات فقط، وابتعادها عن العلاقات الاجتماعية والانسانية التي تسمح لهم بالمشاركة في كل ما هو متاح للموظفين الدائمين، صف إلى النظرة التشاؤمية والدونية لمهنتهم في نظر زملائهم حسب تصوراتهم. كل ذلك جعلهم ينظرون لذواتهم نظرة سلبية و يفتقدون لتقديرها بسبب ما يواجهونه من مشكلات في تعريفهم لها وفي حصولهم على المكانة الاجتماعية التي يستحقونها، مما تولد لديهم الشعور بعدم الاعتراف بهم.

وعليه فإن حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الادمج المهني يعيشون تجربة وظروف مهنية تتناقض مع تصوراتهم الأولية للهوية المهنية التي كانت بمخيلتهم، وكونت لديهم تصورا جديدا لها نتيجة التغير في الأدوار والمكانات التي ترتبط بتاريخهم الشخصي، فهم في "أزمة هوية" بسبب عدم وجود تناسب بين المعاملة الذاتية والموضوعية تحقيق الازدواجية التي تحافظ على انسجام الذات وتسمح بتشكيل الهوية المهنية وهذا لعدم اكتمال الشروط الضرورية لذلك، والتي من أهمها مدى وضوح الأدوار، واكتساب خبرة مهنية حقيقية، و افتقادهم لكل ما يمنحهم مكانة اجتماعية من طرف معظم الفئات الفاعلة بالمؤسسة.

خاتمة

خاتمة

إن البحث في موضوع الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية، العاملين في إطار عقود الإدماج المهني من المواضيع المهمة، نظرا لما تحظى به هذه الفئة من أهمية كبيرة داخل المجتمع، وإلى ما يمكن أن تقدمه في حالة استثمارها بشكل صحيح يتلاءم مع ممتلكاتها المعرفية.

بينما الواقع المهني وما يعيشونه من وضعيات مهنية أثبتنا أنهم يقومون بمهام بسيطة وأدوار متعددة تحول عن ممارسة معارفهم السابقة و إبراز قدراتهم العلمية التي تسمح بإثبات ذواتهم. فالهوية المهنية لا تتوقف على المواقع الموروثة السابقة، و إنما لإستراتيجية المؤسسة الدور الكبير في الوصول إلى الغايات المقصودة لأن مجال العمل هو الذي يمنحها شرعيتها حسب "كلود دوبار". وبالتالي فإن الصورة الذاتية للمبحوثين ليست الصورة التي رسموها لأنفسهم و إنما هي صورة مغايرة حددها مجال العمل من خلال وضعياتهم غير المتناسبة مع مؤهلاتهم العلمية و مكتسباتهم المعرفية.

و منه فإن الهوية المهنية هي إحساس بالذات ينشأ عندما نأخذ مواقعنا في المجتمع للتعرف على أنفسنا، و تعرف الآخرين عنا بالانتماء إلى الجماعات الاجتماعية، فهي حلقة وصل بين هوية الذات(الحقيقية)، و هوية الغير(الافتراضية). و يعتبر مجال العمل من المجالات التي تسمح للفرد بإثبات الاعتراف بها من عدمه، لأنه هو الذي يكسبها الشرعية، و يمنحها المكانة الاجتماعية ؛ كما أن الأدوار المهنية هي التي تحدد التشابه و الاختلاف عن الآخرين، لأن الهوية تتشكل اجتماعيا، وليس للأفراد الخيار في اكتساب أي هوية يريدونها. إذن لا تقتصر الهوية المهنية على البعد الذاتي الذي يكون نتيجة مسارات ذاتية، يبني الأفراد على أساسها تصوراتهم لأنفسهم و للآخر، و إنما لا بد من بعد بنائي يكون من خلال تحليل تجارب الحاضر و مدى ارتباطها بالماضي وتوقعات المستقبل. فالعلاقة بين البعد الذاتي و البنائي هي علاقة تكامل، لأن وحدة الشخص تتشكل من خلال علاقاته بالآخرين من نفس المجموعة، و انتماءاته هي التي تحدد مفهومه لذاته.

إن الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني توقفت عند البعد الذاتي، بسبب عدم استمرارها و إحداث القطيعة بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة، و عدم تمكنهم من مواصلة مساراتهم الاجتماعية بسبب الاختلاف الحاصل بين التنشئة العلمية الجامعية

للمبحوثين، و المهام التي يزاولونها بالمؤسسة، و الذي أثر بدوره على اكتسابهم للخبرة المهنية الحقيقية التي حالتهم في التعرف على ذواتهم وتقديرها، كما أن علاقاتهم الاجتماعية وما تتضمنه من تفاعلات لم تمكنهم من اكتساب المكانة الاجتماعية التي يستحقونها نظرا لعدم حفاظها على ثباتها في مختلف المستويات.

و بالتالي فإن توجيه حاملي الشهادات الجامعية لا يتوقف على الشهادات الحاصلين عليها، والمؤهلات المعرفية التي يمتلكونها، ولا على التخصص المدروس، وإنما حسب متطلبات و احتياجات المؤسسة، أو بمعنى آخر ينحصر الاعتراف بحاملي الشهادات الجامعية بالمؤسسة التي ينتمي إليها المبحوثين في التعيين الوظيفي لا المهني.

وعليه يعيش حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني و ضعية مهنية صعبة و لهم عن أنفسهم صورة سلبية بسبب عدم تمكنهم من تشكيل هوية مهنية حقيقية. وبالتالي إن ما يشعر به المبحوثين من تدمير هو نتيجة سياسة المؤسسة و نظامها الإداري الذي جعلهم ينفصلون عن أصولهم المهنية، و يتأرجحون في تحديد أنفسهم و توقعاتهم لمستقبلهم، إنهم في " أزمة هوية". وتأسيسا لما سبق، لابد من وضع خطط و استراتيجيات تسمح بتوجيه حاملي الشهادات الجامعية، خاصة العاملين في إطار عقود الإدماج المهني، إلى حقول مهنية مناسبة حتى لا يصابون بالعبثية، لأن الهوية المهنية لا تأتي من خارج الفرد و إنما تتشكل من قدرته على اختيار المعاني المناسبة التي تمنحه التميز، والتفاعلات مع الآخرين، التي تسمح له في نهاية المطاف بتكوين هويته الفردية والاجتماعية، و تنمي فيه الشعور بالانتماء و التعرف على الذات و تحديد الوضعية اللائقة بها.

وفي الختام نشير إلى أن هذه الدراسة تقودنا إلى آفاق بحثية جديدة، لأننا و نحن بصدد دراستنا صدر المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر من سنة 2019، و الذي يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات في مناصب عمل دائمة، مما يتطلب ذلك إعادة البحث في هويتهم المهنية الحالية في ظل وضعياتهم المهنية الجديدة.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

01. القرآن الكريم (رواية ورش)، سورة التوبة، الآية 105.
02. بن خلدون، عبد الرحمن: مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، لبنان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.

ثانياً: المراجع باللغة العربية

03. Peter Cozen. البحث عن الهوية "الهوية وتشنتها في حياة ايريك ايريكسون وأعماله. ط1. ترجمة سامر جميل رضوان، العين-الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، 2010.
04. ابراهيم عيسى، عثمان. مقدمة في علم الاجتماع. ط2. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2009.
05. ابراهيم لطفي، طلعت وعبد الحميد الزيات كمال. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
06. أبوبكر، مصطفى محمد. التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2007.
07. أحمد طعيمة، رشدي. الثقافة العربية الإسلامية بين التأليف والتدريس. القاهرة: دار الفكر العربي.
08. أحمد طعيمة، رشدي. تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية. القاهرة: دار الفكر العربي، 2004.
09. أنجريس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. الجزائر: دار القصة، 2006.
10. إيفوركون. "البحث عن الذات -دراسة في الشخصية ووعي الذات" ترجمة غسان درارت نصر، دمشق: دار معد للنشر والتوزيع، 1992.
11. باتشيرجي، أنول. بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ و المناهج و الممارسات. ترجمة خالد بن ناصر آل حيان. ط2. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2015.
12. بدر إبراهيم، ناجي. الأساليب الكمية في علم الاجتماع. دمنهور، مصر: كلية آداب.

13. بشير، محمد. الثقافة والتسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
14. بن شهرة، مدني. الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. ط1. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
15. بن علي الغريب، عبد العزيز. نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع، 2012.
16. بن عيسى، محمد المهدي. علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. الجزائر: مطبعة إمبالاست، 2010.
17. بن نبي، مالك. مشكلات الحضارة-مشكلة ثقافة. ترجمة عبد الصبور شاهين، دمشق: دار الفكر، 2005.
18. بودون، ريمون. مناهج علم الاجتماع. ترجمة هالة شئبون الحاج. ط4، بيروت: منشورات عويدات، 1988.
19. بورديو، بيير. بعبارة أخرى محاولات باتجاه سوسيولوجيا انعكاسية. ط1. ترجمة أحمد حسان، القاهرة: ميريت للنشر والمعلومات، 2002.
20. بومادة، عمار. صراع البحث عن الهوية. الجزائر: دار المعرفة.
21. بيرجر، بيتزل. التحليل الثقافي. ترجمة فاروق أحمد، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2009.
22. التايب، عائشة. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة: منظمة المرأة العربية، 2011.
23. التريكي، فتحي. الهوية ورهاناتها. ترجمة نور الدين السافي وزهير المديني، تونس: الدار المتوسطة للنشر، ط1، 2010.
24. جابر، عبد الحميد. نظريات الشخصية. القاهرة: دار النهضة العربية، 1990.
25. الجابري، محمد عابد. مسألة الهوية: العروبة والاسلام ... والغرب وقضايا الفكر العربي. ط4. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة الثقافة القومية 67، 2012.
26. جوزيف، جون. اللغة والهوية قومية-إثنية-دينية. ترجمة عبد النور خراقي، عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 2007.
27. جونز، فيليب. النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية. ط1. ترجمة محمد ياسر الخواجة، القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010.
28. الجوهري، أحمد، الخريجي عبد الله. طرق البحث الاجتماعي. ط5، القاهرة، 2008.

29. الجوهري، محمد وآخرون، *الطفل والتنشئة الاجتماعية*، القاهرة، 2008.
30. الجوهري، محمد. *المدخل إلى علم الاجتماع*. القاهرة: كلية الآداب، 2007.
31. الجوهري، محمد. *علم اجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث*. القاهرة: دار المعارف، 1978.
32. الجوهري، محمد. *علم الاجتماع النظرية والموضوع والمنهج*. ط1. الإسكندرية: دار المعارف الجامعية.
33. الجوهري، محمد. *قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع*. ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002.
34. الجوهري، محمد، وآخرون. *مبادئ علم الاجتماع*. القاهرة: دار المعارف، 1974.
35. حريم، حسن. *إدارة المنظمات منظور كلي*. ط1، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2003.
36. حويتي، أحمد. *دليل التوثيق في العلوم الاجتماعية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
37. الخشاب، أحمد. *علم الاجتماع التربوي والإرشاد الاجتماعي*. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1971.
38. خضر، محمود حامد. *المدخل إلى علم الاجتماع*. ط1. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون، 2012.
39. دادي عدون، ناصر والعايب عبد الرحمان. *البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010.
40. دوبار، كلود. *أزمة الهويات- تفسير تحول*. ط1. ترجمة رنده بعث. بيروت: المكتبة الشرقية، 2008.
41. دوركايم، اميل. *في تقسيم العمل الاجتماعي*. ترجمة حافظ الجمالي. بيروت: اللجنة اللبنانية للترجمة، 1986.
42. ديفيز، كيث. *السلوك الإنساني في العمل-دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي*. ترجمة سيد عبد الحميد مرسي. القاهرة: دار النهضة للطبع والنشر، 1974.
43. رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. *البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات*. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2007.
44. ريتو، فيليب. *الدروس الأولى في علم الاجتماع*. ط1. ترجمة محمد جديدي، الرباط: دار الأمان، 2015.
45. زكي، رياض قاسم وآخرون. *الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر*. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2013.

46. سبعون، سعيد وجرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. ط1. الجزائر: دار القصة للنشر، 2012.
47. السعدي، محمد صبري. شرح القانون المدني الجزائري. ط2. ج1. الجزائر: دار الهدى، الجزائر، 2004.
48. سعيد عيشور، نادية و آخرون. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية. قسنطينة: رأس الجبل للنشر والتوزيع، 2017.
49. شارلين، هس وبيير باتريشيا ليفي. البحوث الكيفية في العلوم الاجتماعية. ترجمة هناء الجوهري. ط1. القاهرة: المركز القومي للترجمة، 2011.
50. شريف، يونس. سؤال الهوية: الهوية وسلطة المثقف في عصر ما بعد الحداثة. ط1. القاهرة: ميريت للنشر والمعلومات، 1999.
51. صالح محمد، أبو جادو. سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر، 1998.
52. عباس الخفاجي، نعمة. ثقافة المنظمة. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.
53. عبد الرحمان رجب، ابراهيم. مناهج البحث في العلوم الاجتماعية. الرياض: دار عالم الكتب، 2003.
54. عبد الرحمن، محمد السيد. مقياس موضوعي لرتب الهوية الايديولوجية والاجتماعية. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 1998.
55. عبد الغني، عماد. سوسيولوجيا الهوية جدييات الوعي والتفكك وإعادة البناء. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012.
56. عبد اللاوي، عبد الناصر. الهوية و التواصلية في تفكير هابرماس. ط1. لبنان: دار الفارابي، 2012.
57. عبد الهادي، عزت وسعيد حسني العزة. التوجيه المهني ونظرياته. ط1. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999.
58. عمارة، محمد. مخاطر العولمة على الهوية الثقافية. ط1. مصر: نهضة مصر للطباعة و النشر، 1999.
59. الغدامي، عبد الله. القبيلة و القبائلية أو هويات ما بعد الحداثة. ط2، الدار البيضاء، المغرب: المركز الثقافي العربي.
60. غراوبتزر، مادلين. مناهج العلوم الاجتماعية-منطق البحث في العلوم الاجتماعية. ترجمة سام عمار، دمشق: المركز العربي للتعريب و الترجمة و التأليف والنشر، 1993.

61. غيدنز، أنتوني وكارين بيردسال. علم الاجتماع. ترجمة فايز الصباغ. ط4. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2001.
62. قباري، محمد إسماعيل. أسس البناء الاجتماعي. الإسكندرية: منشأة المعارف.
63. كابان، فيليب ودورتيه جان فرانسوا. علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات. ترجمة إياس حسن. ط1. دمشق: دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.
64. كوش، دنيس. مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية. ترجمة منير السعيداني. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2007.
65. م. هانوم، كيلي. الهوية الاجتماعية: معرفة الذات وقيادة الآخرين. ط 1. ترجمة خالد بن عبد الرحمن العوض، السعودية: العبيكان للنشر، 2009.
66. مجموعة، مؤلفين. اللغة والهوية في الوطن العربي- إشكاليات تاريخية وثقافية وسياسية. ط1. بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2013.
67. محمد السيد، عبد الرحمن. نظريات النمو: علم نفس النمو المتقدم. ط1. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، 2001.
68. محمد النعيمي، جلال. دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات. ط1، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
69. محمد جاد، محمود. النظرية الاجتماعية: الاتجاهات والتيارات الكلاسيكية. ط1، بيروت: الانتشار العربي، 2012.
70. محمد عبد الباقي، سلوى. موضوعات في علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب، 2002.
71. محمد علام، اعتماد. دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 1994.
72. مرسي، محمد عبد المعبود. علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي. ط1. القصيم: مكتبة العليقي الحديثة للنشر، 2001.
73. المسكيني، فتحي. الهوية والحرية نحو أنوار جديدة. ط1. بيروت: جداول للنشر والتوزيع، فبراير 2011.
74. مسلم، محمد. خصوصيات الهوية وتحديات العولمة. ط1. المحمدية، الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2004.
75. ميكشيل، اليكس. الهوية. ترجمة على وطفة. ط1. دمشق: دار الوسيم للخدمات الطباعية، 1993.

76. ناصر الزري، حميد. مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية. الشارقة: منشورات دائرة الثقافة والإعلام، 1998.
77. هالبيرن، كاترين وآخرون. الهويات، الفرد الجماعة المجتمع. ترجمة ابراهيم صحراوي. ط1. الجزائر: دار التنوير، 2015.
78. هولوزن، هارلمبس. "سوشيولوجيا الثقافة والهوية". ترجمة حاتم حميد محسن. ط1. دمشق: دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.
79. ولد خليفة، محمد العربي. المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
80. يعقوب، هشام ومريزيق وفاطمة حسين الفقيه. قضايا معاصرة في التعليم العالي. ط1. عمان: دار الولاية للنشر والتوزيع، 2008.

❖ المعاجم والقواميس

81. بدوي، أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. ط1، بيروت: مكتبة لبنان، 1993.
82. بودون، ريمون وفرنسا بوريكو. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ترجمة سليم حداد. ط1. الجزائر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر، 1986.
83. غيث، محمد عاطف. قاموس علم الاجتماع. الأزيروطة، مصر: دار المعرفة الجامعية، الإيزيريطة.
84. مذكور، إبراهيم ونخبة من الأساتذة المصريين والعرب. معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب، 1975.
85. معجم اللغة العربية. المعجم الفلسفي. القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، 1983.
86. النجار، زينب. معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي-انجليزي وانجليزي-عربي. ط1. القاهرة، دار المصرية اللبنانية، ط1، القاهرة، 2003.
87. نور الدين، عصام. معجم نور الدين الوسيط عربي-عربي. ط2. بيروت: دار الكتب العلمية، 2009.
88. وهبه، مراد. المعجم الفلسفي، القاهرة: دار قباء الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.

أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير

• أطروحات الدكتوراه

89. بلال، ريم. " أبعاد تمثلات العمل وأثرها على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لدى إطارات

- وعمال التحكم: دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال فرع GPL لولاية سعيدة"، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015.
90. بلقاسم، سلاطينية. "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر". أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية. جامعة قسنطينة. الجزائر، 1996.
91. بوزيدي، نجوى. "وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية". رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2010.
92. بوعلام، باي. "هوية الطالب الجامعي الجزائري من خلال الكتابات الغرافيتية". أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2013.
93. داود، فتيحة. "إشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل". أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الجيلالي اليااس. سيدي بلعباس-الجزائر، 2015.
94. عبد الله، فادية. "الإطار القانوني لدعم التشغيل". أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي في الجزائر". جامعة وهران، الجزائر، 2011.
95. عثمانى مرابط، سوريا. "التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام". أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
96. كاري نادية أمينة، "العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2012.
97. محمد ادريوش، دحمان. "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل". أطروحة دكتوراه في اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة، 2013.
98. مرزوق حامد الصبحي، مها. "الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة". دكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.
- رسائل الماجستير
99. دهيلمي، أبو بكر. "الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل". مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994.
100. الطرشاوي، خليل عبد الرحمن. "أزمة الهوية لدى الأحداث الجانحين مقارنة بالأسوياء في محافظات غزة في ضوء بعض المتغيرات". رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة

- الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002.
101. كوسة، فاطمة الزهراء. "أزمة الهوية عند الشباب الجزائري". مذكرة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر، 2005.
102. مكاك، ليلي. "دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر، 2011.

❖ المجلات:

103. إسماعيل عبد الفتاح، عبد الكافي "التعليم والهوية في العالم المعاصر" ط1. العدد66، الإمارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، (2001).
104. بشرى، عبد الحسين. "المكانة الاجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد". مجلة العلوم النفسية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، العدد 19.
105. بوتزعة، بلال. "التحليل الموضوعي للمقابلات البحثية في العلوم الاجتماعية". مجلة البحوث و الدراسات الانسانية، العدد 16، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (2018): ص 232-233.
106. بوعلي، فؤاد. "الابداعات المغربية باللغات الأجنبية بين سلطة اللغة وسلطة الهوية". مجلة الفكر الإسلامي المعاصر، بحوث ودراسات إسلامية المعرفة، العدد 80، السنة العشرون، (ربيع 2015).
107. بولعراس، نور الدين. "في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق الشغل إلى تسيير البطالة". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد19(جوان 2015).
108. حسين، رحيم. "سياسات التشغيل في الجزائر". بحوث اقتصادية عربية، تحليل و تقييم. ملف موضوعات في الاقتصاد الجزائري ، العددان 21-62 جامعة محمد البشير الابراهيمي، (شتاء-ربيع، 2013).
109. حسين، لوشن. "التعمق الاستراتيجي لوحدة الهوية في البناء الاجتماعي-رؤية سوسيولوجية مستقبلية". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثامن، (جوان 2012).
110. خليفة، علي. "المواطنة في زمن علم النفس الاجتماعي: مقارنة لمفهوم المواطنة بواسطة نظرية التمثيلات الاجتماعية وحالة الثقافة المواطنة في الوطن العربي". مجلة إضافات، العددان 29-30، (شتاء-ربيع 2015).
111. دوبار، كلود. " أزمة الهويات" مجلة إضافات، العدد السابع (صيف 2009).

112. رشيد، حمدوش. "بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الحادي عشر، (جوان 2013).
113. رواب، عمار غربي صباح. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر". الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، (2011).
114. سايب، صندرة وعطية مفيدة. "تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية". مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، مجلد أ، العدد 43، (جوان 2015).
115. سبايلي، محمد. "معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميلة". مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 21 (ديسمبر 2015).
116. شويمات، كريم. "الشباب بين البحث عن الهوية المهنية و تحقيق المكانة الاجتماعية"، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 11، جامعة سعد دحلب، البليدة.
117. طويطي، مصطفى. "استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية: التجربة الجزائرية نموذجا"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 (2015).
118. عناد مبارك، بشرى. "التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية والمكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل". مجلة الفتح، العدد 53، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالي، (2013).
119. كاري، نادية أمينة. " دور الروابط الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية". مجلة الانسان والمجتمع، العدد السابع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، (ديسمبر 2013).
120. كركوش، فتحة. إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (سبتمبر 2014).
121. لبيض، سالم. "ثقافة المؤسسة وأثر العولمة في المغرب العربي: مثال تونس". مجلة إنسانيات، (2003).
122. مولاي لخضر، عبد الزراق. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011". مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح العدد 10، (2012).

❖ الملتقيات:

123. بلعسل، محمد. "ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر أين يكمن الخلل؟". الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010.
124. بلعسل، مصطفى و طويطي مصطفى. "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر". ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة. الجزائر. 15-16 نوفمبر 2011.
125. بن قريفة، محمد حمزة وروحات حدة. "تقييم دور المؤسسات المالية في تمويل المشاريع البيئية في الجزائر: دراسة حالة مشروع الجزائر البيضاء بورقلة". الملتقى العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية يومي 20-21 نوفمبر 2012.
126. بوزار، صفية. "فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة 1990-2014". مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر 8-9 ديسمبر 2014.
127. بوقرة، عبد المجيد. "الجامعة الجزائرية والنظام الجديد LMD بين السبق في تطبيقه وضرورة مواكبة تغيرات سوق العمل". الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010.
128. بولرباح، عسالي. "الدور الحضاري للجامعة ومواكبة تطلعات التنمية المحلية-من هوية الجامعة إلى جامعة الهوية". الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010.
129. الحاج دواق حوار مع اليامن بن تومي "مآسي الانغلاقات أصولية الهويات العابرة، الدين والهوية بين ضيق الانتماء وسعة الإبداع" سلسلة ملفات بحثية، 13 مايو 2006.
130. درحمون، هلال وترير علي. "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة". ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
131. ضيف، أحمد ومراد علة. "استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة الجامعية". الملتقى

- الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 20 ماي 2010.
132. عايب، حمزة وعبد الحميد قومي. "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر". ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
133. عبد الصمد، سميرة ولويزة فرحاني. "سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات". الملتقى الوطني لسياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أبريل 2011.
134. عجيلة، محمد ومصطفى بن نوي. "ثنائية التشغيل والجامعة وفق متطلبات التنمية المحلية-رؤي استثمارية، الملتقى الوطني الأول"، تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية جامعة زيان عاشور. الجزائر. 20 ماي 2010.
135. مدقن، كلثوم ونرجس زكري. تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات-دراسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري.
136. مسعودي، زكرياء وآخرون. 'دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر'. ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 18-19 أبريل 2012.
- ❖ التقارير والوثائق الرسمية و الحكومية:
137. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. حصيلة النشاطات البيداغوجية والعلمية والإدارية. وثيقة عمل مجلس إدارة جامعة قاصدي مرباح.
138. جامعة قاصدي مرباح. دليل الطالب. الموسم الجامعي 2018/2019، ورقلة.
139. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، العدد 22، سنة 2008.
140. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، العدد، 52 المادة 1، الصادرة في 11 سبتمبر 1996.

141. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 03-288، العدد 54 المادة2، الصادرة في 10 سبتمبر 2003.
142. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، المرسوم التنفيذي رقم 03-290، المادة03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.
143. المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998 المتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل.
144. منظمة العمل الدولية. سياسات التشغيل الوطنية. دليل استرشادي، ط1، جنيف، 2014.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية:

145. Aim,Roger. **L’essentiel de la Théorie des Organisations**. Paris Gualino éditeur, 2006.
146. Benoît, Gauthier. **Recherche Sociale de la Problématique à la Collecte des Données**. 05ème ed. Canada: Presses de l’Université du Québec, 2009, pp 216,218.
147. Clarke,Marie et al. **Professional Identity in Higher Education**, Dublin, Ireland: University College Dublin, 2013.
148. Dubar, Claude. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles**, 5ème édition, Armand Colin, Paris :2015.
149. Dubar,Claude et al. **Sociologie des Professions**. 3ème Edition, Paris : Armand Colin, 2011.
150. Erbès-Seguïn,Sabine. **La sociologie du travail**. Paris : Edition la découverte,2004.
151. Grawitz, Madelline. **Lexique des Sciences Sociales**. 4ème édition, Paris, 1998.
152. Kaufmann, Jean Claude. **L’entretien Compréhensif**. Paris : Armand Colin, 2011.
153. Morin,Pierre et Éric Delavallée. **Le manager à l’écouté du Sociologue**. Paris : Edition Organisation, 2000.
154. Sainsaulieu, Renaud .**L’Identité au Travail**. Paris : FNSP. 1985.
155. Sainsaulieu,Renaud. **Sociologie de l’entreprise : Organisation culture et développement**. 2ème édition, Paris : presses des sciences, PO et Dalloz, 1995.
156. Tap, Pierre. **Identités Collectives et Changement Sociaux**. Toulouse : Privat, 1985.

❖ Dictionnaires :

157. Boudon, Raymond, et autres. **Larousse Dictionnaire de Sociologie**. Paris: édition du club France Loisirs, 2001.

❖ Revues:

158. Autret, Elodie. « **La construction de l'Identité Professionnelle chez des PLC2 EPS** ». Les carnets des STAPS n°5 - « Sport & identités ».
159. Denys, Cuhe, « **Nouveaux Regards Sur La Culture-L'Evolution D'une Notion en Anthropologie** », revue sciences humaines, n° 77, (novembre 1997).
160. Dubar, Claude. « **Formes identitaires et Socialisation Professionnelle** ». In: Revue française de sociologie: 33-34. (1992).
161. Garner Hélène, Méda Dominique, Sénik Claudia. « **La place du travail dans les identités** ». In: Economie et statistique, n°393-394, 2006
162. Lapoint, Claire et Lyse Langlois. « **Identité Professionnelle et Leadership en Education: analyse de pratiques collectives distinctes, Education et Francophonie** » Association Canadienne d'Education de langue Française, volume XXXII :2, (Automne 2004).

Theses:

163. El-Hoyek, Samir. « **Représentations Identitaire et Rapport à la Formation Continue ; Cas des Enseignant Français du Liban** ». Thèse de Doctorat en Science de l'Education, Université de Charles de Gaule, Lille 3, 2004.
164. Hadeif, Ahmed, « **l'Enseignement Universitaire : Son Progre, Son Identité et Son Rapport à la Profession** ». Thèse de doctorat d'état en sciences de l'éducation, Université Mentouri, Algerie, 2007.
165. Holcman, Robert. « **Element Structurant de l'Organisation du Travail** ». Thèse de doctorat en sciences de gestion présenté par CNAM, 2006.

المواقع الكترونية:

166. elraaed.com/ara/news/13202-2010 سياسة التشغيل في إطار المخطط الخماسي 2010-2014 2013/12/10 à 19.00.
167. <https://www.univ-setif.dz/OCS/documents/Ansej.pdf>,html,le 23/01/2016 à 22 :30
168. <https://www.angem.dz/ar/article/presentation/>, 26/02/2017 à 11 :24.
169. [http /www.angem.dz/ar](http://www.angem.dz/ar), le 03/03/2017 à 20h03.
170. www.mtess.gov.dz/ar/السياسة-الوطنية-للتشغيل/, le 01/03/2017 à 20 :34.
171. www.ANSEJ.ORG.DZle Bilan 2003-2004-2005-2006-2007/25/06/2018 a18h25.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01)

دليل المقابلة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



.....مدة المقابلة:

.....رقم المقابلة:

.....مكان المقابلة:

.....تاريخ المقابلة:

دليل المقابلة

لإعداد أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم والعمل حول موضوع:
برامج التشغيل وانعكاساتها على المصير المهنية لطلاب الشهادات الجامعية

إشراف:

إعداد الطالبة:

أ.د خليفة عبد القادر

حماني فضيلة

بيانات شخصية:

- الجنس:
- السن:
- الحالة الاجتماعية:
- المستوى الجامعي للشهادة:
- نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي نظام ل م د
- مدة العمل بالمؤسسة:

دعونا نتحدث عن العلاقة بين تعزيز إنتماء حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود الإدماج المهني بالمؤسسة ومدى وضوح الأدوار المهنية:

1- برأيك، ما العلاقة بين التنشئة العلمية الجامعية والأدوار المهنية لحاملي الشهادات الجامعية؟

1-1) ما نوع التخصص الذي درسته بالجامعة؟

2-1) لماذا قمت باختيار هذا التخصص؟

3-1) ما نوع النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة التي تعمل بها؟

4-1) ما مدى توافق المهام التي تقوم بها بالمؤسسة مع تخصصك؟

2- كيف تعزز الأدوار المهنية الشعور بالانتماء لدى المبحوثين بالمؤسسة؟

1-2) ما مدى وضوح الدور الذي تقوم به في المؤسسة؟

2-2) ما هي نظرتك لنفسك عندما تقوم بمهام أقل مستوى من مؤهلك العلمي؟

دعونا الآن نتحدث الخبرة المهنية ودورها في التعرف على الذات عند حاملي الشهادات

لعقود الإدماج:

3- كيف يمكنك أن تحدثني عن بداية عملك بهذه المؤسسة؟

1-3) كم عدد المصالح التي تعمل بها حالياً كمتعاقد بالمؤسسة؟

2-3) كم استغرقت من الوقت للتعرف على أسلوب العمل بالمؤسسة؟

4- حدثني، ما هي التغييرات التي طرأت عليك بعد انضمامك لمؤسسة العمل؟

1-4) كيف أصبحت وضعيتك بعد التحاقك بهذه المؤسسة؟

- 4-2 هل تعتقد أن العمل الحالي يمنحك فرصة لتطوير قدراتك العلمية والعملية؟
- 5- حدثني عن العلاقة بينك وبين طبيعة العمل الذي تمارسه بالمؤسسة؟
- 5-1 ماذا يمثل لك هذا العمل؟
- 5-2 إذا عُرض عليك منصب عمل دائم لا يتوافق مع مؤهلك العلمي، كيف ستكون ردة فعلك؟
- 5-3 حدثني عن الخبرة المهنية المكتسبة من عملك في إطار عقود الإدماج؟
- ولنتحدث الآن عن طبيعة الروابط والعلاقات الاجتماعية للمتعاقدين بالمؤسسة، ودورها في تحديد مكانتهم الاجتماعية:
- 6- حدثني عن دور شبكة العلاقات في تحديد مكانتك بمؤسسة عملك في إطار عقود الإدماج؟
- 6-1 كيف هي علاقتك بزملائك في المؤسسة؟
- 6-2 كيف هي علاقتك في العمل بمسؤوليك؟
- 6-3 هل يتم استدعاؤك لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفون الدائمون؟
- 7- إلى أي مدى يمكن أن نقول أنك تشعر بالاستقرار والرضا في العمل؟
- 7-1 إلى أي حد يغطي أجرك متطلباتك؟
- 7-2 ما مدى استفادتك من الخدمات الاجتماعية للمؤسسة؟
- 8- إلى أي مدى ترى أن العمل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية جعلك تفرض ذاتك وسط محيط العمل؟
- 8-1 كيف ترى وضعيتك المهنية كعامل في إطار عقود الإدماج المهني؟
- 8-2 كيف ترى قيمة مهنتك في أعين الزملاء الدائمون؟
- 8-3 كيف تقيم نفسك مقارنة بزملائك الدائمون في نفس المستوى؟
- 8-4 بصفتك موظف في إطار عقود الإدماج، كيف تقوم بإنجاز عملك؟

شكرا لتعاونكم معنا

الملحق رقم (02)

بعض النماذج من المقابلات

رقم المقابلة: 05
تاريخ المقابلة: 17/06/2018
بيانات شخصية:
مدة المقابلة: 30 دقيقة
مكان المقابلة: مخبر بكلية الآداب

- الجنس: أنثى
- السن: 33 سنة
- الحالة الاجتماعية: عازبة
- المستوى الجامعي للشهادة: ليسانس
- نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي نظام ل م د
- مدة العمل بالمؤسسة: 8 سنوات

صرّحت المبحوثة بخصوص العلاقة بين تعزيز الانتماء و وضوح الأدوار المهنية بالمؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي تقوم به في إطار عقود الإدماج أن التخصص الذي درسته بالجامعة هو: "علم الاجتماع الاتصالي"، وعن سبب اختيارها لهذا التخصص قالت: "اخترته على خاطر كنت نحس بيه أن من خلاله نحقق أحلامي"، بينما وفي حديثها عن نوع النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة التي تعمل بها في إطار عقود الإدماج قالت: "على حسب انتقالي من مصلحة لمصلحة، و دورك راني في أمانة المخبر الخاص بطلبة الدكتوراه"، وعن وجهة نظرها حول مدى توافق النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة مع التخصص الذي درسته بالجامعة قالت: لا علاقة الخدمة من، و التخصص من جهة أخرى"، وعن مدى وضوح الدور الذي تقوم به في المؤسسة صرّحت: "دوري ماهو واضح لا والو، مادام خدمتي مش واضحة كيفاه يعود هو واضح"، وعن نظرتها لنفسها عندما تعمل بمهام أقل مستوى من مؤهلها العلمي عبّرت عنه بقولها: " و الله عدت نحس بالدونية، وقلة المحسوبة، كوني غير مثبتة في منصب دائم، و زيد طالت مدة الإدماج، مبصح وش رايحة ندير راني نسعى حتى يفرج ربي".

و في الحديث مع المبحوثة حول بداية عملها بالمؤسسة ، قالت: "أنا بديت نخدم إدماج في 2011، و قبل ما نعود هنا كنت خدمت في المكتبة انتاع الكلية، هو مش حاجة، مبصح شاق، وما يطلّش قرابة كبيرة، كنت نمد للطلبة الكتب و نعاود نرجعها للرفوف، و مبعده خدمت في أمانة مصلحة الأمين العام، و بعدها في مصلحة المستخدمين، و دورك راني كيما راكي تشوفي في أمانة المخبر... وماستغرقنتش وقت كبير في فهم كيفية العمل، يعني المدة كانت ما بين أسبوع أو أسبوعين

على الأكثر"، أما عن التغييرات التي طرأت عليها بعد انضمامها لمؤسسة العمل قالت: "أنا مخدمتش قبل ما نجى نخدم في الجامعة، كنت بطالة. و قالت عن وضعيتها الحالية: "ماكانش عدل بين الواجبات والحقوق...مكانش تماما"...وتواصل العمل الحالي أعتقد أنه مايمنحنيش فرصة باش تطور أي قدرات، مبصح ممكن استفدت من بعض الأساتذة و الطلبة اللي راني نحتك بيهم، خاصة وراني نكمل في دراستي ماستر.

وعن علاقتها بطبيعة العمل الذي تمارسه قالت: " و الله مصدر عيش، وربما يأهلني باش نتحصل على منصب دائم وفق شهادتي" ، وحول مدى قبولها لهذا المنصب كعمل دائم إذا تم عرضه عليها قالت: "أكيد منقبليش، لأنو فاتت 8 سنوات عمل في هاذ الصيغة و في الأخير نقبل بأي منصب"، وعن رأيها في مدة العقد إن كانت كافية لاكتساب خبرة مهنية قالت: "الخبرة اللي عادت عندنا مش كافية برك، تعلمت ياسر حوايج خاصة المجاملات، و كل واحد هنا يجري على مصلحتو الخاصة، و المصلحة العامة بعيد عليها".

وعند الحديث عن دور شبكة العلاقات في تعزيز مكانة المتعاقدة بمؤسسة عملها في إطار الإدماج المهني قالت: "علاقة زمالة فقط"...وتواصل حديثها "علاقتي بمسؤولي المباشر و الله جيدة و الحمد لله"، وعن الاستدعاء لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين صرّحت بقولها: "لا مستحيل وش راكي تقولي!".

وعن شعور المتعاقدة بالاستقرار والرضا في العمل قالت: "يعني، والله بالنسبة للاستقرار المهم مانيش بطالة 100%"، وتواصل حديثها بقولها: "الأجر اللي ندي فيه ميغطيش أدنى احتياجاتي الشخصية...و الله قليل ياسر"، وعن مدى الاستفادة من الخدمات الاجتماعية للمؤسسة قالت: "ما نستفادو من والو". وعن مدى العمل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية جعل المتعاقدة تفرض ذاتها وسط محيط العمل صرّحت بقولها: "وضعيتي كيما هذاك اللي في التدريب على العام"، وتواصل "زملائي الدائمين يخزرولي بنظرة موظف أقل درجة"، وعن تقييم نفسها مقارنة بزملائها الدائمين في نفس المستوى قالت: "هو ما خير مني في كل شيء حاجة باينة"، و عن سؤالنا لها عن كيفية إنجاز مهامها قالت: "نقوم بعملنا أحسن من الموظفين الدائمين، خاصة من جهة الانضباط و الجدية".

شكرا لتعاونكم معنا

رقم المقابلة: 12
مدة المقابلة: 40 دقيقة
تاريخ المقابلة: 2018/06/24
مكان المقابلة: في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
بيانات شخصية:

- الجنس: أنثى
- السن: 32 سنة
- الحالة الاجتماعية: عازبة
- المستوى الجامعي للشهادة: الليسانس
- نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي نظام ل م د
- مدة العمل بالمؤسسة: 05 سنوات

صرّحت المبحوثة عند سؤالنا لها بخصوص العلاقة بين تعزيز الانتماء و وضوح الأدوار المهنية بالمؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي تقوم به في إطار عقود الإدماج أن التخصص الذي درسته بالجامعة قالت: "حقوق"، وعن سبب اختيارها لهذا التخصص قالت: "هاذ التخصص يساعد على معرفة القوانين، و يساعد في الدفاع عن الحقوق، و إذا تحصلت على الإجازة لممارسة مهنة المحاماة ولا ممثل قانوني لدى المؤسسات، رايحة نتوجه لذلك"، بينما وفي حديثها عن نوع النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة التي تعمل بها في إطار عقود الإدماج قالت: "راني في أمانة شعبة الفلسفة...يعني نخدم سكرتيرة"، وعن وجهة نظرها حول مدى توافق النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة مع التخصص الذي درسته بالجامعة قالت: "النشاط اللي نمارسو بالمؤسسة ما عندو حتى علاقة بالدراسة اللي درست، هو ما يتوافقش بتاتا مع مستوى الشهادة، وهذا الأمر اللي تسبب في اندثار كل المجهود اللي سعينا ليه في الحصول على الشهادة، وما كاين لا انسجام لا والو اللي قريناه في واد والخدمة في واد آخر"، وأضافت "أن المهام الموكلة للسكرتيرة غنية عن التعريف، وعليها تتنافى تماما مع تخصصي بدون ذكر التفاصيل"، وعن مدى وضوح الدور الذي تقوم به في المؤسسة صرّحت: " دورى غير واضح...سد الفراغ فقط في المؤسسة...كلما كان كاين نقص في اليد العاملة يدونا نكملوه حنا"، وعن نظرتها لنفسها عندما تقوم بمهام أقل مستوى من مؤهلها العلمي قالت: " النظرة عادية على خاطر

الأمر خارج على نطاق إرادتي، و الشهادة محفوظة، و يمكن إعادة الاعتبار ليها، راني نحوس على عمل لائق منحسبش حتان نلقاه انشالله"،

و عن الحديث مع المبحوثة حول بداية عملها بالمؤسسة، قالت " عملت في مؤسستين قبل ما نجي للجامعة ، و بديت هنا في 2013، و عن المصالح التي عملت بها بالمؤسسة قالت: " دورت قداش من مصلحة و من سكريتارية لأخرى، و دورك راني في السكريتارية انتاع شعبة الفلسفة...و في الحقيقة نشوف هاذ المهام مرهقة بدنيا وما عندها حتى علاقة بمستوايا العلمي، وخاصة كي مايكونش كايين تقييم عادل في توزيع المهام، وهذا الشئ سببلي توتر وعدم الشعور بالراحة"، وعن المدة التي استغرقتها في التعرف عن العمل قالت: " تعلمت تم تم الخدمة، كايين خدمة تاع وقتها، و كايين خدمة تتعلمها في ساع على خاطر دايمنا نخدمها"، وعن التغييرات التي طرأت عليها بعد انضمامها لمؤسسة العمل قالت: " حالتي اصطدمت بالواقع، و واش قريت غايب تماما، و هاذي حاجة باينة للي يحط روجو في غير بلاصتو"، ...وتواصل: " أنا نشوف في روجي عامل بطل، نحاول نتعايش مع الوضع القائم"، وأجابت عن ما إذا كان العمل الحالي يمنحها فرصة لتطوير قدراتها العلمية والعملية قالت: " هاذ العمل ما يمنحني حتى فرصة باش تطور ذاتي ولا قدراتي معناها راني في بطالة من نوع آخر .

وعن علاقتها بطبيعة العمل الذي تمارسه قالت: " و الله العمل هذا هو في الحقيقة عمل مؤقت على هك استفتت منه غير في علاقات اجتماعية، و تعلمت كيفاه نواجه الأزمات الطارئة، بمعنى آخر دريت نفسي باش نواجه الظرف اللي راني فيه و الاستعداد للي راه جاي، وحول مدى قبولها لهذا المنصب كعمل دائم إذا تم عرضه عليها قالت: " نقبل نخدم في منصب أقل المهم نتخلص من عقد الإدماج و تطلع الشهرية المهم خير من الوضعية اللي راني فيها دورك"، وعن رأيها في مدة العقد إن كانت كافية لاكتساب خبرة مهنية قالت: " الخبرة اللي اكتسبتها في الحقيقة تخص الجانب العلاقتي، معناها كيفاه نتواصل مع الآخرين، لأن دور السكرتيرة يمثل رابطة بين الإدارة والمتواصلين معها".

وعند الحديث معها عن دور شبكة العلاقات في تعزيز مكانتها بمؤسسة عملها في إطار الإدماج قالت: "علاقة مهنية بحتة"...وتواصل حديثها " علاقتي متوترة مع مسؤولي المباشر، ماهوش حاسبنا عباد"، وعن الاستدعاء لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين صرّحت بقولها: " ما يستدعونيش ما عندي حتى محل من الإعراب باش نحضر"،

وعن شعور المتعاقد بالاستقرار والرضا في العمل قالت: "لا ما كاين حتى استقرار ولا رضا عن العمل لأن مدة العقد تكاد تصل لسنة سنوات، والأجر اللي ندي فيه ما يغطي حتى transport..ضعيف، والله ضعيف"، وعن الاستفادة من الخدمات الاجتماعية قالت: "ما نستفاد من والو"، وعن مدى العمل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية، و هل جعل المتعاقد تفرض ذاتها وسط محيط العمل صرّحت بقولها: "حالتي مانيش راضية عليها، ساعات يعطونا خدمة فوق طاقتنا، حنا معرضين يومي للحقرة و التهميش في الكثير من الأوقات، و الوضعية مش مستقرة كونو مجرد عقد غير مكفول بحماية"، وتواصل عن رأيها حول قيمة مهنتها في أعين الآخرين " نظرة عادية لكوني ماني نشوف في حتى حاجة تميزهم عليا غير القانون"، وعن تقييم المبحوثة لذاتها مقارنة بزملائها الدائمين في نفس مستواها قالت: "مكانش عدالة في توزيع المهام بينا، المتعاقد معرض للاستغلال كون القانون ما يحميهمش ويقدر المسؤول طرده إذا مارضاش عليه". وتواصل الحديث حول انجاز المهام بقولها: "نحاول نلتزم بواش مطلوب مني قدر المستطاع لأنها أمانة".

شكرا لتعاونكم معنا

رقم المقابلة: 21
مدة المقابلة: 40 دقيقة
تاريخ المقابلة: 2018/12/17
مكان المقابلة: في كلية العلوم الاقتصادية
بيانات شخصية:

- الجنس: انثى
- السن: 38 سنة
- الحالة الاجتماعية: عازبة
- المستوى الجامعي للشهادة: ليسانس
- نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي نظام ل م د
- مدة العمل بالمؤسسة: 8 سنوات

صرّحت المبحوثة بخصوص العلاقة بين تعزيز الانتماء و وضوح الأدوار المهنية بالمؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي تقوم به في إطار عقود الإدماج أن التخصص الذي درسته بالجامعة هو: "أدب عربي"، وعن سبب اختيارها لهذا التخصص قالت: "رغبة مني"، وفي حديثها عن نوع النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة التي تعمل بها في إطار عقود الإدماج قالت: " عامل في إطار الإدماج بأمانة نائب العميد، في الحقيقة هو عمل يقلل من القيمة، مبصّح من جهة أخرى يعلمك السرية والانضباط والأمانة في العمل"، وعن وجهة نظرها حول مدى توافق النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة مع التخصص الذي درسته بالجامعة قالت: "ما كاين حتى تشابه، على خاطر المجال اللي راني فيه بعيد كل البعد على مجال التخصص و على مكان العمل"، وعن مدى وضوح الدور الذي تقوم به في المؤسسة صرّحت: " دوري واضح في المؤسسة، مبصح إذا حبيت نعمل في التعليم الخبرة اللي عندي مادير والو"، وعن نظرتها لنفسها عندما تقوم بمهام أقل مستوى من مؤهلها العلمي قالت: " مانيش راضية على خاطر راني نضيع في كلش وش قريرت".

و في الحديث مع المبحوثة حول بداية عملها بالمؤسسة قالت: " ما خدمتش من قبل كنت بطالة، بديت نعمل هنا في 2011"، و عن عدد المصالح التي عملت بها حاليا كمتعاقد بالمؤسسة قالت: "خدمت في مصلحة وحدة مبصح في مختلف الكليات"، و عن الوقت المستغرق من الوقت للتعرف على أسلوب العمل بالمؤسسة قالت: " ما استغرقتش إلا أسبوع"، وعن التغييرات التي طرأت

عليها بعد انضمامها لمؤسسة العمل قالت: " كونت علاقات برك"، "...وتواصل حديثها عن وضعيتها المهنية الحالية قائلة: " تدهورت"، "ومنعتقدش هاذ العمل يمنحني فرصة لتطوير قدراتي على خاطر يختلف كليا على تكويني و طموحاتي".

وعن علاقتها بطبيعة العمل الذي تمارسه قالت: " نشعر بالإحباط لأنني ما نيش مرسمة، و كل يوم يزيد إحباطي على خاطر المتخرجين غير يزيدو في العدد"، وحول مدى قبولها لهذا المنصب كعمل دائم قالت: " رغم ظروفنا المادية شوي شوي، مبصح منقبش على خاطر مانيش مرتاحة فيه و يقلل من شاني"، وعن رأيها في مدة العقد والخبرة المهنية المكتسبة من عملها في إطار عقود الإدماج قالت: "كافية أكثر من اللازم"، تعلمت الجرد و مهام السكرتارية لا غير".

وعند الحديث عن دور شبكة العلاقات في تعزيز مكانة المتعاقدة بمؤسسة عملها في اطار الإدماج قالت: "علاقتي حسنة بيهم"...وتواصل حديثها " علاقتي بمسؤولي حالها حال المغلوب على أمر"، وعن الاستدعاء لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين صرّحت بقولها: "أبدا". وعن شعور المتعاقدة بالاستقرار والرضا في العمل قالت: " مكانش رضا إلا في المكان المناسب"، وتواصل حديثها عن الأجر، و تقول: " قليل جدا ما يكفيش حتى سمانة، و عن مدى استفادتها من الخدمات الاجتماعية للمؤسسة قالت: " كي يعتبرونا موظفين و ننتمي للمؤسسة"، وعن وضعيتها المهنية الحالية قالت: "تعب أكثر من الأجر وماناش محميين...دائما جماعة الإدماج مساكن، مغلوب على أمرهم"، و عن قيمة مهنتها في أعين زملائها الدائمين قالت: " نتقادي الاحتكاك بيهم حتى ما نوقعش في الخطأ"، و عن تقييم نفسها مقارنة بزملائها الدائمين في نفس المستوى قالت: " وش نزيد كثير الأمر واضح"، وتواصل: "أعمل بإخلاص وأمانة...، رغم التعب أكثر من اللازم".

شكرا لتعاونكم معنا

رقم المقابلة: 33
تاريخ المقابلة: 2018/12/25
مدة المقابلة: 35 دقيقة
مكان المقابلة: كلية الفلاحة

بيانات شخصية:

- الجنس: أنثى
 - السن: 37 سنة
 - الحالة الاجتماعية: عازبة
 - المستوى الجامعي للشهادة: ليسانس
 - نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي
 - مدة العمل بالمؤسسة: 8 سنوات
- نظام ل م د

صرّحت المبحوثة بخصوص العلاقة بين تعزيز الانتماء و وضوح الأدوار المهنية بالمؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي تقوم به في إطار عقود الإدماج أن التخصص الذي درسته بالجامعة هو: "لغة انجليزية"، وعن سبب اختيارها لهذا التخصص قالت: "تعجبنى اللغة و نموت عليها"، بينما وفي حديثها عن نوع النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة التي تعمل بها في إطار عقود الإدماج قالت: "عون في مصلحة التدريس"، وعن وجهة نظرها حول مدى توافق النشاط الذي تمارسه بالمؤسسة مع التخصص الذي درسته بالجامعة قالت: "أنا عندي شهادة الليسانس في اللغة الانجليزية، مبصح نخدم في مصلحة التدريس donc بعيد كل البعد على تخصصي... و تضيف أنا راني نعمل وكأني متحصلتش على البكالوريا ولا عندي مستوى جامعي"، وعن مدى وضوح الدور الذي تقوم به في المؤسسة صرّحت: "ماشي واضح، متعدد الخدمات"، و يتم تسخيرنا في مصالح أخرى، كي يكون الموظف الدائم في عطلة مرضية أو عنده ضغط عمل"، وعن نظرتها لنفسها عندما تقوم بمهام أقل مستوى من مؤهلها العلمي قالت: "عادي جدا مجرد عمل نحصل بيه على مال"،

و فيما يخص الحديث مع المبحوثة حول بداية عملها بالمؤسسة قالت: "كانت بدايتي في 2011، و عن عدد المصالح التي عملت بها بالمؤسسة قالت: "عملت بالمكتبة، مصلحة التدريس وقاعة الانترنت... وكلها مهام متعبة"، وعن المدة المستغرقة للتعرف على أسلوب العمل قالت: "استغرقت شهر واحد برك".

وعن التغييرات التي طرأت عليها بعد انضمامها لمؤسسة العمل قالت: " ولا شيء ملل، تعب ذهني، قلق...وتواصل" مكاني في التعليم مش في الإدارة ".

وعن علاقتها بطبيعة العمل الذي تمارسه قالت: " لا شيء مجرد طريق لكسب المال"، وحول قبولها لهذا المنصب كعمل دائم قالت: " نرفض Bien sur لأنو إذا قبلت بالمنصب مانزيدش نحلم بمنصب حسب شهادتي الجامعية"، وعن رأيها في مدة العقد وبالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في اطار عقود الادمج قالت: "نعم كافية... أشياء في الادارة، و في المكتبة، وما كاين حتى خبرة حقيقية تساعدني في المستقبل".

وعند الحديث عن دور شبكة العلاقات في تعزيز مكانة المتعاقدة بمؤسسة عملها في اطار الادمج قالت عن علاقتها بزملائها: " كيما الأسرة الواحدة مع بعضنا "...وتواصل حديثها لكن "علاقتي مع مسؤولي ماتشكرش، على خاطر مايحترمناش و يظل يجرح فينا"، وعن الاستدعاء لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين صرّحت بقولها: " مايكلمونيش إلا في الامتحانات باش يتقادو أي مشكل ".

وعن شعور المتعاقدة بالاستقرار والرضا في العمل قالت: " مكانش استقرار وكلما أعترض على شيء يقولولي كاين اللي يحتاج عمل، ولا التهديد بنهاية العقد"، وتواصل حديثها بقولها: "الأجر الذي أتقاضاه ما يغطي والو قليل للاخر"...وعن الاستفادة من الخدمات الاجتماعية قالت: "إذا كان مش معترف بينا كيفاه تعود عندنا حقوق في الخدمات الاجتماعية"، وعن مدى العمل في اطار عقود ادمج حاملي الشهادات الجامعية جعل المتعاقدة تفرض ذاتها وسط محيط العمل صرّحت بقولها: " إنسان جديد يحب يتعلم، وعن قيمة مهنتها في أعين الزملاء قالت: " منعرفش ومايهمنيش نعرف"... وعن مقارنة نفسها بزملائها الدائمين في نفس مستواها قالت: "أنا أكثر عمل منهم عملا وهم عندهم كل الحقوق". وتواصل عن كيفية انجاز العمل وتقول: "كأي موظف دائم نخدم من الثامنة إلى غاية الرابعة و النصف مساء".

شكرا لتعاونكم معنا

رقم المقابلة: 43
تاريخ المقابلة: 2019/03/19
مدة المقابلة: 30 دقيقة
مكان المقابلة: كلية الحقوق

بيانات شخصية:

- الجنس: ذكر
- السن: 29 سنة
- الحالة الاجتماعية: عازب
- المستوى الجامعي للشهادة: ليسانس
- نوع النظام التكويني: النظام الكلاسيكي نظام ل م د
- مدة العمل بالمؤسسة: 6 سنوات

صرّح المبحوث بخصوص العلاقة بين تعزيز الانتماء و وضوح الأدوار المهنية بالمؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي تقوم به في إطار عقود الاندماج أن التخصص الذي درسته بالجامعة هو: "علوم سياسية (علاقات دولية)"، وعن سبب اختياره لهذا التخصص قال: "اخترت التخصص بعدما أردت التحويل لتخصص رياضة ومالقيش مقعد بيداغوجي، و بعدها اخترت إدارة وعلوم سياسية"، بينما وفي حديثه عن نوع النشاط الذي يمارسه بالمؤسسة التي يعمل بها في إطار عقود الاندماج قال: "عون ادارة"، وعن وجهة نظره حول مدى توافق النشاط الذي يمارسه بالمؤسسة مع التخصص الذي درسه بالجامعة قال: "مقبول، من حيث الإلمام بالتنظيم و القوانين الإدارية"، وعن مدى وضوح الدور الذي يقوم به في المؤسسة صرّح: " دوري ماشي واضح، إدارة أمور الطلبة من تسجيلات سنوية، توزيع القوائم على الأساتذة، الغيابات، نشر كل ما يخص الطلبة، نقاط، إعلانات، متابعة التخرج.... عامل متعدد وين تحطيه تلقية"، وعن نظريته لنفسه عندما يقوم بمهام أقل مستوى من مؤهله العلمي قال: " نظرتي تبقى ناقصة، كي تعود تقدم مجهود عامل مترسم و في الأخير تجيك شهرية زهيدة وش نقولك".

كما صرّح المبحوث عن بداية قيامه بالعمل بهذه المؤسسة بقوله: "بديت العمل في 2013، وواصل حديثه بقوله: " عملت بمصلحة الشهادات، مصلحة الإعلام الآلي، والآن راني في مصلحة التدريس"، و يواصل استغرقت شهرين تقريبا للتعرف على أسلوب العمل"، وعن التغيرات التي طرأت عليه بعد انضمامه لمؤسسة العمل قال: " ما تغير والو"،...ويواصل: " وعن العمل إذا كان يمنحني فرصة لتطوير قدراته قال: " خبرة مهنية نجمع بها النقاط"، وعن علاقته بطبيعة العمل الذي يمارسه قال: " مجرد عمل نضمن به مدخول ، و يخالف تحقيق الذات و تطويرها"، وحول قبوله لهذا المنصب كعمل دائم قال: " نقبل بيه، راكي عارفة بلي المناصب و فرص العمل ما عادتش كاينة في وقتنا هذا"، وعن رأيه في مدة العقد إن كانت كافية، وبالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في إطار عقود الإدماج قال: "نعم كافية في كل عقد مدة قانونية هي 3سنوات، تكفي تعلمت نتواصل مع الطلبة، واكتسبت خبرة من حيث المدة الزمنية برك، و كل ما يخص مصلحة الدراسات".

وبالحديث عن دور شبكة العلاقات في تحديد مكانة المتعاقد بمؤسسة عمله في اطار الادماج قال: "علاقتنا بزملائنا تقدرني تقولي عايلة وحدة"،...ويواصل حديثه " مانخيش عليك، متوترة مع المسؤول راكي تعرفيهم"، وعن الاستدعاء لحضور الاجتماعات التي يحضرها الموظفين الدائمين صرّح بقوله: " لا ما يتمش استدعائي، لأن عامل الإدماج هو أصلا بالنسبة ليهم مش موظف، هو بطل في شكل آخر، أدنى الحقوق اللي يديها العامل الدائم ما تصحّلوش ليه"، وعن شعور المتعاقد بالاستقرار والرضا في العمل قال: " هنا مكانش رضا نجتهد على جال نعاون الطلبة برك"، وواصل حديثه بقوله حول الأجر: "خير من بلاش"...وعن الاستفادة من الخدمات الاجتماعية قال: " مكانش بالنسبة لعمل عقود الإدماج أي خدمات اجتماعية ".

وعن مدى فرض المتعاقد لذاته كعامل في اطار عقود ادماج حاملي الشهادات الجامعية وسط محيط العمل صرّح بقوله: " ماهيش مستقرة، لأنني سنة بعد سنة و أنا في العقود"، و عن قيمة مهنته في أعين الزملاء الدائمين قال: " المهم وش نقدم للطلبة "، ويواصل " ينظرولي نظرة أخوة وما يقدروش ينظرولي نظرة أخرى"، و عن إنجاز مهامه قال: " بشكل عادي مثل أي موظف دائم".