دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية
مجلد 26 العدد 01 السنة 2026 ص519 ص551
ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

بناء الهوية المهنية وتحولات الثقافة المؤسسية: قراءة في السياق الجزائري

Building Professional Identity and Transformations of Organizational Culture: A Reading in the Algerian Context

ط.د/ توفيق بن يمينة
جامعة الجزائر 2: toufik.benyamina@univ-alger2.dz

تاريخ الاستلام: 08 / 04/ 2026 تاريخ القبول: 08 / 06/ 2026 تاريخ النشر: 2026/06/09

Abstract:
This study examines the impact of organizational culture on the construction of professional identity among workers in Algeria, focusing on professional and social adaptation amid economic and social transformations. Drawing on the works of Sainsaulieu and Dubar, it analyzes the effects of temporary work arrangements, social relationships, leadership, and professional training programs on identity formation. Findings indicate that strong organizational culture and continuous support enhance belonging and professional stability, while their absence leads to identity crises and adaptation challenges. Training and professional networks play a crucial role in reinforcing identity and coping with changes. The study highlights the need for institutional strategies that support professional identities in a dynamic work environment.

المؤلف المرسل: بن يمينة توفيق
البريد الالكتروني: toufik.benyamina@univ-alger2.dz

Keywords: Professional identity, organizational culture, professional training, temporary work, social adaptation.

الملخص:

تبحث هذه الدراسة في تأثير الثقافة المؤسسية على بناء الهوية المهنية للعمال في الجزائر، مع التركيز على التكيف المهني والاجتماعي في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية. تستند الدراسة إلى أعمال Sainsaulieu و Dubarوتحلل أثر صيغ العمل المؤقتة، العلاقات الاجتماعية، القيادة، وبرامج التكوين المهني على تكوين الهويات المهنية. أظهرت النتائج أن الثقافة المؤسسية القوية والدعم المستمر يعززان شعور الانتماء والاستقرار المهني، بينما غيابها يؤدي إلى أزمة هوية ومشاكل التكيف. كما تؤكد الدراسة أهمية التدريب والشبكات المهنية في تعزيز الهوية المهنية والتكيف مع التغيرات. هذه النتائج تسلط الضوء على ضرورة تطوير استراتيجيات مؤسساتية تدعم الهويات المهنية وسط بيئة عمل متغيرة.

الكلمات المفتاحية :الهوية المهنية، الثقافة المؤسسية، التكوين المهني، صيغ العمل المؤقتة، التكيف الاجتماعي

مقدمة :

تشكل الهوية المهنية والثقافة المؤسسية أحد المحاور الأساسية في دراسة التنظيمات الحديثة، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي يشهدها المجتمع الجزائري. فالمؤسسة لم تعد مجرد فضاء للإنتاج، بل أصبحت مجالًا اجتماعيًا وثقافيًا تُعاد داخله صياغة تمثلات الأفراد لذواتهم المهنية، وتُبنى من خلاله أنماط الانتماء والتفاعل داخل بيئة العمل. ومن هذا المنطلق، يذهب الباحث إلى أن التنشئة المهنية تمثل سيرورة اجتماعية ديناميكية يتم عبرها اكتساب القيم والمعايير المهنية، وإعادة إنتاجها داخل السياق التنظيمي، بما يسمح بتشكيل الهوية المهنية أو إعادة تعديلها حسب طبيعة المؤسسة.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

غير أن الإشكال الجوهري الذي تطرحه التحولات الراهنة يتمثل في التوتر القائم بين منطقين متعارضين: منطق مؤسسي يسعى إلى الاستقرار والانضباط وبناء ثقافة تنظيمية واضحة، ومنطق سوق عمل متغير يتسم بالمرونة، وتوسع صيغ العمل المؤقتة، وتراجع الاستقرار المهني. هذا التوتر يطرح تساؤلًا حول مدى قدرة المؤسسات الجزائرية على إنتاج هوية مهنية مستقرة ومتماسكة في ظل بيئة عمل تتسم بعدم اليقين والتغير المستمر.

وتزداد هذه الإشكالية تعقيدًا عندما نأخذ بعين الاعتبار أن الثقافة المؤسسية، رغم دورها في توجيه السلوك المهني وتعزيز الانتماء، لا تعمل بمعزل عن السياق الاجتماعي العام، بل تتأثر بالبنية الثقافية للمجتمع وبأنماط العلاقات الاجتماعية السائدة داخله. وهو ما يجعل بناء الهوية المهنية في السياق الجزائري عملية مركبة تتداخل فيها العوامل التنظيمية والاجتماعية والثقافية، ولا يمكن اختزالها في بعدها الإداري أو التقني فقط.

كما أن التنشئة المهنية لا تتوقف عند لحظة الالتحاق بالعمل، بل تستمر عبر التفاعل اليومي داخل المؤسسة، حيث يُعاد تشكيل سلوك الأفراد وتصوراتهم المهنية باستمرار. ومن هنا، يرى الباحث أن فهم الهوية المهنية يقتضي تحليل آليات التفاعل داخل المؤسسة، وخاصة ما يتعلق بالثقافة التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية، وأنماط القيادة، باعتبارها محددات أساسية لعمليات الاندماج المهني أو الاغتراب الوظيفي.

وانطلاقًا من هذا الإطار الإشكالي، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الكيفية التي تسهم بها الثقافة المؤسسية والتنشئة المهنية في بناء الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، مع التركيز على العوامل التي تعزز الاستقرار المهني من جهة، وتلك التي

تؤدي إلى أزمة الهوية المهنية من جهة أخرى، في سياق يتسم بتحولات اقتصادية وتنظيمية متسارعة.

1/العوامل المؤثرة في ثقافة المؤسسة حسبRenaud Sainsaulieu

يشير Renaud Sainsaulieu (1985) إلى أن ثقافة المؤسسة تشكل إطارًا أساسيًا لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات، وهي نتاج ديناميكي يتأثر بعدة عوامل. من منظور سوسيولوجي، يمكن تحليل هذه العوامل على النحو التالي:

أولاً: العوامل الهيكلية والتنظيمية، مثل حجم المؤسسة، درجة المركزية، وطبيعة العلاقات بين الإدارة والموظفين. المؤسسات الكبرى غالبًا ما تتميز بثقافة رسمية ومنظمة، بينما المؤسسات الصغيرة أكثر مرونة وتفاعلية، ما ينعكس مباشرة على سلوك العاملين وانتمائهم المهني.(Schein, 2010)

ثانيًا:العوامل الاجتماعية والتفاعلية، بما في ذلك العلاقات بين الزملاء، أساليب التواصل، والتعاون الجماعي. هذه العلاقات تساهم في تعزيز شعور الانتماء وتشكيل هوية مهنية مشتركة بين العمال، وهو ما وصفه Sainsaulieu كمكون رئيسي لثقافة المؤسسة.

ثالثًا : العوامل الخارجية والبيئية، مثل السياق الاقتصادي، القوانين المنظمة للعمل، والعوامل الثقافية العامة في المجتمع. هنا، يمكن للباحثين الجزائريين تفسير كيف تتفاعل هذه العوامل مع البيئة المحلية، لتشكيل ثقافة مؤسسية وأشكال مختلفة من الهوية المهنية تتكيف مع خصوصيات المجتمع الجزائري.(Dubar, 2000)

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

باختصار، تقدم دراسات Sainsaulieu إطارًا نظريًا غنيًا لفهم كيفية تشكل ثقافة المؤسسة، مع ضرورة ربط هذا الإطار بالواقع الجزائري عبر تحليل سوسيولوجي محلي، بدل افتراض تطبيق مباشر للدراسات الأجنبية على الجزائر.

2/النماذج الثقافية والهويات المهنية داخل المؤسسة

تشكل النماذج الثقافية للمؤسسات الإطار الذي يتم من خلاله بناء الهوية المهنية للفرد، حيث تتداخل القيم والممارسات المؤسسية مع الخبرات الشخصية لتنشئ تصورًا متماسكًا للدور المهني. ووفقًا لكلود دوبار(Dubar, 2000) ، فإن الهوية المهنية لا تمثل مجرد وصف للوظيفة أو للمهارات التقنية، بل تعكس سيرورة اجتماعية ديناميكية تتحدد من خلالها علاقة الفرد بالمؤسسة وبالجماعة المهنية. ومن هذا المنطلق، يمكن اعتبار الهوية المهنية نتاجًا للتفاعل المستمر بين الفرد ومحيطه التنظيمي، وليس معطى ثابتًا أو جاهزًا. فالمؤسسة لا تنتج فقط أنماطًا للعمل، وإنما تسهم أيضًا في إنتاج تصورات معينة للذات المهنية، تختلف تبعًا لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة.

وتختلف النماذج الثقافية بين المؤسسات؛ فالمؤسسات التقليدية غالبًا ما تُركز على الهيكل الهرمي والانضباط، مما يؤدي إلى تطوير هوية مهنية تعتمد على الالتزام بالقواعد والممارسة الروتينية، بينما المؤسسات الحديثة أو المؤسسات متعددة الجنسيات تعزز الابتكار والتعاون الجماعي، ما يؤدي إلى هوية مهنية أكثر مرونة وتعددية .(Hofstede, 2011) غير أن أهمية هذا الطرح لا تكمن فقط في وصف الفروق بين المؤسسات، بل في إبراز كيفية تأثير هذه النماذج الثقافية على أنماط الاندماج المهني وعلى تمثلات الأفراد لذواتهم داخل العمل. فكل نموذج تنظيمي يفرض

ضمنيًا شكلًا معينًا من العلاقات المهنية ومن آليات الاعتراف والتقدير، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على استقرار الهوية المهنية أو هشاشتها.

وفي السياق الجزائري، تتجلى هذه التفاعلات بشكل خاص بسبب تعدد صيغ العمل بين القطاع العام والخاص والمؤسسات متعددة العقود، مما ينتج عنه تعدد الهويات المهنية وتفاوت مستويات الانخراط المؤسسي. فعلى سبيل المثال، يميل العمال في المؤسسات ذات الثقافة المؤسسية الصارمة إلى تطوير هوية مهنية تقليدية ترتكز على الالتزام بالسلطة والانضباط، بينما يكتسب العاملون في المؤسسات الصغيرة أو الشركات الناشئة هوية مهنية قائمة على المرونة والابتكار والمشاركة في اتخاذ القرار (Smith, 2018). ويكشف هذا التباين أن التحولات التي تعرفها بيئة العمل الجزائرية لم تعد تؤثر فقط على الجوانب الاقتصادية والتنظيمية، بل أصبحت تمس أيضًا طرق تمثل الأفراد لمكانتهم المهنية ولمعنى العمل داخل المؤسسة.

كما تؤثر الممارسات الاجتماعية داخل المؤسسة، مثل شبكات العلاقات المهنية، والتفاعل اليومي بين الزملاء، وطقوس المؤسسة، في تشكيل هذه الهوية. فالأفراد الذين يجدون بيئة داعمة للتعلم والتطور المستمر يميلون إلى تبني هوية مهنية قوية ومستقرة، فيما يواجه من يعملون في بيئات غير داعمة صعوبة في تكوين هوية مهنية متماسكة، مما قد يؤدي إلى الشعور بالغربة المهنية أو ضعف الانتماء (Tajfel & Turner, 1979). ومن خلال ذلك، يمكن القول إن الهوية المهنية لا تُبنى فقط عبر القوانين الرسمية أو الوضعيات الإدارية، وإنما تتشكل أساسًا من خلال التفاعلات اليومية وآليات الاعتراف داخل الجماعة المهنية.

وبناءً على ذلك، يصبح فهم النماذج الثقافية داخل المؤسسات أمرًا جوهريًا لتطوير استراتيجيات إدارية وسياسات تنظيمية تدعم الاستقرار المهني، وتتيح للموظفين تنمية هويات مهنية متوازنة تجمع بين الانتماء الفردي والانخراط في الثقافة

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

المؤسسية. كما أن هذا الفهم يساعد على تفسير العديد من الظواهر التنظيمية داخل المؤسسات الجزائرية، مثل ضعف الانتماء المهني، أو محدودية المشاركة، أو الصراعات المرتبطة بتباين التصورات المهنية بين الأفراد.

أما فيما يتعلق بمساهمات R. Sainsaulieu في دراسة الهويات المهنية، فقد بدأ الاهتمام بهذا الموضوع في عمله الأول المعنون بـ Relations de travail dans l'usine (1972)، حيث تساءل عن أثر التحولات البنيوية للمؤسسات على البنى النفسية والاجتماعية للأفراد. وانطلق من فرضية مفادها أن ظروف العمل، باعتبارها مرتبطة بطبيعة المؤسسة وخياراتها الاقتصادية والتنظيمية، تساهم في تشكيل مناخ مهني يحدد أنماط العلاقات والتفاعل داخل المؤسسة .(Sainsaulieu, 1972, p.20) وتبرز أهمية هذا التصور في كونه ينقل تحليل العمل من بعده التقني إلى بعده الاجتماعي والثقافي، حيث يصبح العمل فضاءً لإنتاج العلاقات والمعاني والتمثلات الاجتماعية.

ومن هذا المنطلق، اعتبر Sainsaulieu أن السؤال الجوهري لا يتعلق فقط بالإنتاج أو الأداء، وإنما بمعنى العمل بالنسبة للأفراد داخل المجتمع الحديث، خاصة في ظل التحولات التي مست أنماط الحياة والعمل .(Sainsaulieu, 1972, p.20) ويكشف هذا الطرح أن المؤسسة ليست فضاءً محايدًا، بل هي مجال للتفاعل والصراع والبحث عن الاعتراف الاجتماعي، حيث تتشكل ثقافات فرعية وأنماط مختلفة من الانتماء المهني وفق طبيعة العلاقات القائمة بين الأفراد والجماعات المهنية.

وأكد Sainsaulieu أن المعايير التي تحكم العلاقات داخل المؤسسة ذات طبيعة ثقافية، لأنها تحدد طرق التصرف المقبولة وكيفية بناء العلاقات مع الزملاء والمسؤولين .(Sainsaulieu, 1972, p.26) ومن هنا، فإن الهوية المهنية لا تتحدد فقط

من خلال الوضعية الوظيفية، بل تتشكل أيضًا عبر قدرة الفرد على الاندماج في النسق العلائقي للمؤسسة واكتساب الاعتراف من الآخرين.

وفي كتابهL'identité au travail ، أدمج Sainsaulieu مفهوم الهوية في سوسيولوجيا العمل والتنظيم، معتبرًا أن المؤسسة تمثل فضاءً للتنشئة الاجتماعية والمهنية وإنتاج القيم الجماعية. فالهوية المهنية، حسب تصوره، تتمثل في "نماذج ثقافية" أو "منطقيات للفاعلين داخل التنظيم"، تتحدد من خلال أنماط التماهي مع الجماعة المهنية وطبيعة العلاقات مع السلطة والاعتراف .(Sainsaulieu, op.cit., p.173) وتكمن أهمية هذا الطرح في أنه يربط الهوية المهنية بمسألة الاعتراف الاجتماعي، باعتباره عنصرًا أساسيًا في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للعامل داخل المؤسسة.

ويرى Sainsaulieu أن العلاقة بين السلطة والصراع والاعتراف تمثل مفتاحًا لفهم التفاعلات المهنية، لأن الفرد يسعى من خلال العمل إلى إثبات ذاته والحصول على مكانة معترف بها داخل الجماعة المهنية, (Sainsaulieu, op.cit., p.342; Dubar, op.cit., p.157).ومن خلال هذا التصور، يتضح أن استقرار الهوية المهنية يرتبط بمدى قدرة المؤسسة على خلق توازن بين متطلبات التنظيم وحاجات الأفراد إلى الاعتراف والمشاركة والانتماء.

واستنادًا إلى الدراسات التي قام بها، يمكن تصنيف الهويات المهنية إلى أنماط مختلفة ترتبط بمستوى الاستفادة من السلطة، ونوعية العلاقات مع الزملاء والرؤساء، ومدى قدرة الفرد على الحصول على الاعتراف الاجتماعي داخل المؤسسة (Sainsaulieu, 1972; Dubar, 2000).ومن أبرز هذه الأنماط: الهوية الاندماجية، والهوية المستقلة، والهوية المتنافسة، والهوية المتحفظة (Sainsaulieu, 1972, p.173; Dubar, 2000, p.157).غير أن هذه التصنيفات لا ينبغي فهمها باعتبارها

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

أنماطًا جامدة، بل كاستراتيجيات اجتماعية يعتمدها الأفراد للتكيف مع ظروف العمل ومع طبيعة السلطة داخل المؤسسة. ومن هنا، تظهر أهمية دراسة الهويات المهنية في فهم التحولات التي تعرفها المؤسسات الجزائرية، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي جعلت الهوية المهنية أكثر ارتباطًا بقضايا الاعتراف والاستقرار والانتماء المهني.

3/أزمة الهويات المهنية وفق Claude Dubar

تُعد أزمة الهويات المهنية من أبرز القضايا التي تناولها الباحث الفرنسي Claude Dubar، حيث يرى أن الهوية المهنية ليست معطى ثابتًا أو نهائيًا، بل هي سيرورة اجتماعية متغيرة تتأثر بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (Dubar, 2000). وتكتسب هذه الفكرة أهمية خاصة في السياق الجزائري، بالنظر إلى التحولات العميقة التي شهدها سوق العمل خلال العقود الأخيرة، خاصة بعد إصلاحات القطاع العام والانفتاح الاقتصادي، وما رافق ذلك من تغير في أنماط التشغيل والعلاقات المهنية. وقد أدى هذا التحول إلى انتقال العديد من العمال من منطق الاستقرار المهني إلى منطق المرونة والهشاشة، الأمر الذي جعل بناء الهوية المهنية أكثر تعقيدًا وأقل استقرارًا.

وفي هذا السياق، لا ترتبط أزمة الهوية المهنية فقط بفقدان الاستقرار الوظيفي، بل تتعلق أيضًا بضعف قدرة المؤسسة على توفير إطار اجتماعي وثقافي يسمح للعامل بالشعور بالانتماء والاعتراف. فانتشار عقود العمل المؤقتة وصيغ التشغيل غير المستقرة جعل العلاقة بين العامل والمؤسسة علاقة ظرفية ومحدودة، وهو ما انعكس على طبيعة الاندماج المهني وعلى تمثلات الأفراد لمستقبلهم المهني. ومن هنا،

يمكن القول إن التحولات الاقتصادية لم تؤثر فقط على بنية العمل، بل مست أيضًا البعد الرمزي للعمل باعتباره مصدرًا للهوية والاستقرار الاجتماعي.

وتشير الدراسات السوسيولوجية إلى أن ضعف التكوين المؤسساتي للهوية المهنية يؤدي إلى الشعور بالاغتراب وعدم الانتماء داخل مكان العمل، ويعكس التوتر القائم بين المرجعيات المهنية التقليدية ومتطلبات السوق الحديثة .(Beck, 1992) وفي الحالة الجزائرية، يظهر هذا التوتر بوضوح داخل المؤسسات التي تعتمد أنماط تشغيل مرنة أو مؤقتة، حيث يجد العمال أنفسهم أمام أدوار مهنية غير مستقرة ومعايير أداء متغيرة باستمرار، ما يحد من قدرتهم على بناء مسار مهني واضح أو تطوير انتماء مؤسسي مستقر. ويكشف هذا الوضع عن وجود فجوة بين متطلبات المؤسسة الحديثة وحاجات الأفراد إلى الاستقرار والاعتراف المهني.

ويؤكد Dubar أن الهوية المهنية تتشكل من خلال التفاعل بين الفرد وثقافة المؤسسة وشبكات العلاقات المهنية، وبالتالي فإن أي خلل في هذه العلاقات يؤدي إلى أزمة هوية مهنية .(Dubar, 2000) ومن خلال قراءة الواقع المهني الجزائري، يمكن ملاحظة أن ضعف التكوين المستمر، وغياب آليات الترقية الواضحة، وتراجع العلاقات المهنية القائمة على الثقة، كلها عوامل تسهم في إضعاف الروابط المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة. وهذا ما يجعل العامل يعيش نوعًا من التردد بين الانتماء للمؤسسة وبين البحث عن بدائل مهنية أخرى أكثر استقرارًا.

كما أن أزمة الهوية المهنية في الجزائر ترتبط أيضًا بالتحولات الثقافية التي مست صورة العمل ذاته، حيث لم يعد العمل يمثل دائمًا مجالًا لتحقيق الذات أو للترقي الاجتماعي كما كان في السابق، بل أصبح في كثير من الأحيان مرتبطًا بمنطق البقاء والاستقرار الاقتصادي فقط. وهذا التحول ينعكس على طبيعة العلاقة بالمؤسسة

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

وعلى مستوى الاستثمار الرمزي والوجداني في العمل، الأمر الذي يفسر تراجع الشعور بالانتماء المهني لدى بعض الفئات العمالية.

وانطلاقًا من ذلك، فإن معالجة أزمة الهويات المهنية لا يمكن أن تتم فقط عبر الحلول الاقتصادية أو التنظيمية، بل تتطلب أيضًا مقاربة سوسيولوجية شاملة تعيد الاعتبار للأبعاد الإنسانية والاجتماعية داخل المؤسسة. ويتحقق ذلك من خلال تطوير ثقافة مؤسسية قائمة على الاعتراف والمشاركة، ودعم التكوين المستمر، وتعزيز استقرار صيغ العمل، بما يسمح للعامل ببناء هوية مهنية متوازنة تجمع بين متطلبات الاقتصاد الحديث والحاجة إلى الاستقرار والانتماء الاجتماعي (Dubar, 2000; Beck, 1992).

4/تحولات منظومات العمل في الجزائر وأزمة الهوية المهنية ضمن صيغ العمل محدودة المدة

يشير التحليل السوسيولوجي إلى أن التحولات الاقتصادية والهيكلية التي عرفتها الجزائر، خاصة بعد برامج الإصلاح الاقتصادي والانفتاح على العولمة، لم تقتصر آثارها على الجوانب الإنتاجية والتنظيمية فقط، بل امتدت لتؤثر بصورة مباشرة على طبيعة العلاقات المهنية وعلى أنماط بناء الهوية داخل العمل (Standing, 2011). فقد أدى انتشار صيغ العمل محدودة المدة والعقود المؤقتة إلى إعادة تشكيل العلاقة بين العامل والمؤسسة، حيث أصبحت هذه العلاقة أكثر هشاشة وأقل استقرارًا، وهو ما انعكس على قدرة الأفراد على بناء هوية مهنية مستقرة ومتوازنة. ومن خلال ذلك، يمكن القول إن التحولات الاقتصادية الحديثة ساهمت في نقل العمل من كونه فضاءً للاستقرار والانتماء الاجتماعي إلى فضاء يتسم بعدم اليقين المهني وتراجع الضمانات الاجتماعية.

وتشير الدراسات إلى أن العمال في المؤسسات التي تعتمد عقود العمل المؤقتة يواجهون صعوبات في التكيف مع متطلبات المؤسسة، مما يولد نوعًا من الاغتراب المهني والاجتماعي .(Kalleberg, 2000) غير أن هذا الاغتراب لا يرتبط فقط بضعف الاستقرار الاقتصادي، بل يعكس أيضًا أزمة في العلاقة الرمزية بين العامل والمؤسسة. فالعامل الذي لا يشعر بإمكانية الاستمرار داخل المؤسسة يجد صعوبة في تطوير روابط مهنية قوية أو في بناء شعور حقيقي بالانتماء، وهو ما يؤدي تدريجيًا إلى تراجع الالتزام المهني وضعف الاستثمار في العمل.

وفي السياق الجزائري، تبدو هذه الأزمة أكثر تعقيدًا بسبب التناقض بين متطلبات السوق الحديثة التي تقوم على المرونة والتنافسية، وبين التصورات الاجتماعية التقليدية التي ما تزال تربط العمل بالاستقرار والترقية الاجتماعية. وهذا التناقض ينعكس على تمثلات الأفراد للعمل وعلى نظرتهم للمستقبل المهني، حيث أصبح الكثير من العمال ينظرون إلى العمل المؤقت باعتباره وضعية انتقالية وغير قادرة على تحقيق الاستقرار الاجتماعي أو بناء مسار مهني واضح.

ومن منظور سوسيولوجي، فإن الأزمة لا تمس العامل الفرد فقط، بل تشمل الثقافة المؤسسية ككل، لأن هشاشة العمل تؤدي تدريجيًا إلى إضعاف الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة، وتراجع أشكال التضامن المهني، وظهور علاقات أكثر فردانية وتنافسية. كما أن غياب استراتيجيات واضحة لتدعيم العمالة المؤقتة يحد من قدرة المؤسسة على إنتاج ثقافة تنظيمية مستقرة، ويجعل الهوية المهنية أكثر عرضة للتفكك وعدم الاستمرارية. ومن هنا، يظهر أن أزمة الهوية المهنية ليست مجرد نتيجة للتحولات الاقتصادية، بل هي أيضًا انعكاس لتحول أعمق في طبيعة العلاقة بين المؤسسة والعامل داخل المجتمع المعاصر.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

وانطلاقًا من ذلك، فإن مواجهة أزمة الهوية المهنية في الجزائر تتطلب مقاربة تتجاوز الحلول التنظيمية الضيقة، عبر تبني سياسات مؤسساتية تقوم على تحسين شروط العمل، وتوسيع برامج التكوين المستمر، وتعزيز آليات الإدماج والاعتراف المهني داخل المؤسسة. فاستقرار الهوية المهنية لا يتحقق فقط من خلال توفير منصب عمل، بل يرتبط أيضًا بقدرة المؤسسة على خلق بيئة اجتماعية ومهنية تمنح العامل الشعور بالقيمة والانتماء والاستقرار، بما يسمح بإعادة بناء هوية مهنية قادرة على التكيف مع تحولات سوق العمل الحديث.(Standing, 2011; Kalleberg, 2000)

5/تأثير ثقافة المؤسسة على التكيف المهني والاجتماعي للعمال

تلعب ثقافة المؤسسة دوراً محورياً في قدرة الأفراد على التكيف المهني والاجتماعي، حيث تؤثر قيمها وممارساتها على سلوكيات العمال وهوياتهم المهنية. وفق ما يوضحه Edgar Schein (2010)، الثقافة المؤسسية هي نظام من الافتراضات والقيم والممارسات المشتركة التي تحدد طريقة التفكير والعمل داخل المؤسسة، وهي تعمل كإطار يوجه التفاعلات اليومية للعاملين ويحدد مستوى اندماجهم في المنظمة.

في السياق الجزائري، يواجه العمال تحديات خاصة تتعلق بالتمايز بين القيم التقليدية للمجتمع والثقافة المؤسسية الحديثة داخل المؤسسات. الدراسات تشير إلى أن المؤسسات التي تعتمد ثقافة قوية وموحدة تمكن العمال من تطوير شعور بالانتماء والهوية المهنية، بينما المؤسسات التي تعاني من غياب وضوح في قيمها الداخلية تؤدي إلى حالة من الاغتراب المهني والاجتماعي .(Hofstede, 2001) هذه الاغترابات يمكن أن تتجلى في انخفاض الالتزام الوظيفي، ضعف التعاون بين الزملاء، وانخفاض إنتاجية العمل.

كما توضح Anthony Giddens (1991) في نظرية البنية الاجتماعية، أن التفاعل بين الفرد والمؤسسة ليس أحادي الاتجاه؛ فالأفراد يؤثرون في الثقافة المؤسسية كما تتأثر سلوكياتهم بها. في الجزائر، هذا التفاعل معقد بسبب التحولات الاقتصادية، انتشار العقود المؤقتة، وتنوع الخلفيات الاجتماعية للعمال. هنا يصبح التكيف المهني والاجتماعي عملية ديناميكية، تعتمد على قدرة الأفراد على التفاوض مع متطلبات المؤسسة والحفاظ على هويتهم الاجتماعية والمهنية في الوقت ذاته.

إضافة لذلك، تشير الدراسات الحديثة إلى أن المؤسسات التي تولي اهتماماً بالأنشطة غير الرسمية، مثل الفعاليات الاجتماعية واللقاءات المهنية الداخلية، تعزز التماسك الاجتماعي والمهني بين العمال، مما يسهم في بناء هوية مهنية متينة ومستقرة .(Cohen & Bailey, 1997) فالثقافة المؤسسية ليست مجرد قيم مكتوبة، بل هي شبكة من العلاقات والسلوكيات اليومية التي توفر الدعم النفسي والمهني للعمال، وتساعدهم على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

في الختام، يمكن القول إن ثقافة المؤسسة تعمل كعامل وسيط بين التحولات الاقتصادية والهوية المهنية للعاملين؛ فكلما كانت الثقافة المؤسسية واضحة، متسقة، وداعمة، كلما تمكن العمال من تطوير هويتهم المهنية والاجتماعية بطريقة أكثر توازناً واستقراراً، مما يعكس الدور الحيوي للثقافة في مواجهة تحديات سوق العمل الجزائري الحديث.

6/دور التكوين والتدريب في بناء الهويات المهنية واستقرار العمالة

يلعب التكوين والتدريب دوراً محورياً في بناء الهويات المهنية للعمال، حيث يمثلان أدوات أساسية لتمكين الأفراد من تطوير مهاراتهم وقدراتهم بما يتماشى مع متطلبات المؤسسة وسوق العمل. وفق Jean Lave & Etienne Wenger (1991)، التعلم داخل المؤسسة لا يقتصر على اكتساب المهارات التقنية فقط، بل يشمل

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

عملية المشاركة في المجتمع المهني، ما يساهم في تشكل هوية مهنية متماسكة لدى الأفراد.

في السياق الجزائري، تعكس برامج التدريب والتكوين التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المؤسسات، خصوصاً مع انتشار صيغ العمل المؤقتة والعقود المحدودة المدة. وتشير الدراسات إلى أن العمال الذين يحصلون على تكوين مستمر يشعرون بمستوى أعلى من الانتماء المهني ويكونون أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية .(Billett, 2001) هذا الانتماء المهني ينعكس بشكل مباشر على الاستقرار الوظيفي، ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، وهو ما يمثل تحدياً محورياً للقطاع الصناعي والخدماتي في الجزائر.

بالإضافة إلى ذلك، يسهم التدريب في تعزيز ثقافة المؤسسة نفسها، حيث يتم دمج القيم والممارسات المؤسسية داخل برامج التكوين، مما يسمح للعمال بفهم السياق التنظيمي والالتزام بالمعايير المهنية. هنا يظهر بوضوح الدور الوسيط للتكوين بين الفرد والمؤسسة: فالمهارات التقنية وحدها لا تكفي، بل يجب أن تترافق مع فهم ثقافة المؤسسة والقيم التي تحكم العلاقات الداخلية.

وتشير الدراسات السوسيولوجية الحديثة إلى أن الهويات المهنية لا تتشكل فقط من خلال التعليم الرسمي، بل من خلال التعلم الاجتماعي داخل المؤسسة، بما يشمل التفاعل مع الزملاء والقيادة .(Fuller & Unwin, 2004) لذلك، برامج التدريب التي توفر بيئة تفاعلية وتشارك معرفية بين العمال تساهم في بناء هوية مهنية أكثر صلابة، مما يعزز الاستقرار الوظيفي ويخلق مناخاً تنظيمياً إيجابياً.

في الختام، يُمكن القول إن التكوين والتدريب يمثلان آلية حيوية لبناء الهويات المهنية واستقرار العمالة، حيث يجمعان بين تطوير المهارات التقنية، تعزيز الانتماء المؤسسي، وترسيخ الثقافة المهنية، وهو ما يجعل المؤسسات الجزائرية أكثر قدرة على مواجهة تحديات التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

7/أثر العلاقات الاجتماعية والشبكات المهنية على الهويات المهنية

تُعد العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إلى جانب الشبكات المهنية التي يمتلكها الأفراد، من العوامل الأساسية المؤثرة في تشكيل الهويات المهنية وبناء الشعور بالانتماء داخل العمل. فالمؤسسة لا تقوم فقط على القوانين والإجراءات التنظيمية، بل تعتمد أيضًا على طبيعة التفاعلات اليومية التي تنشأ بين العاملين، والتي تسهم في إنتاج أنماط من الثقة والتعاون والاعتراف المتبادل. وفي هذا الإطار، يرى Granovetter (1973) أن الروابط الاجتماعية "الضعيفة" تلعب دورًا مهمًا في نقل المعلومات والمعرفة المهنية، بينما توفر الروابط "القوية" الدعم النفسي والمساندة الاجتماعية، الأمر الذي يعزز استقرار الفرد داخل محيطه المهني ويقوي ارتباطه بالمؤسسة.

غير أن أهمية هذه الشبكات لا تكمن فقط في بعدها الوظيفي، بل في دورها في إعادة إنتاج الثقافة المهنية داخل المؤسسة. فالعامل يكتسب جزءًا كبيرًا من معارفه المهنية ومن تمثلاته للعمل من خلال التفاعل غير الرسمي مع الزملاء والرؤساء، وليس فقط عبر القنوات الرسمية للتكوين. ومن هنا، تصبح العلاقات الاجتماعية فضاءً فعليًا للتنشئة المهنية، حيث يتم نقل القيم والمعايير المهنية بصورة يومية وغير مباشرة.

وفي السياق الجزائري، يلاحظ أن الشبكات المهنية لا تقتصر على حدود المؤسسة، بل تمتد إلى المحيط الاجتماعي والعلاقات المجتمعية الخارجية، وهو ما يعكس خصوصية البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، التي ما تزال تقوم بدرجة كبيرة على

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

العلاقات الشخصية والتضامن الاجتماعي. وتساهم هذه الشبكات في تعزيز الثقة بين الأفراد والمؤسسة، كما توفر فرصًا للتعلم غير الرسمي وتبادل الخبرات المهنية، الأمر الذي يساعد الأفراد على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية (Burt, 2000). ويمكن ملاحظة أن العمال الذين يمتلكون شبكات مهنية واسعة يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط المهنية والتكيف مع تغيرات العمل، مقارنة بالأفراد الذين يعانون من ضعف العلاقات المهنية أو محدودية التواصل داخل المؤسسة.

كما تشير الدراسات إلى أن الهويات المهنية تتشكل من خلال التفاعل اليومي بين الزملاء والمديرين، حيث تُنقل القيم والمعايير المهنية بشكل غير رسمي فيما يعرف بـ "التنشئة المهنية الاجتماعية" (Schein, 2010). وتبرز أهمية هذا التفاعل في كونه يسمح للفرد بفهم موقعه داخل التنظيم، وتحديد طبيعة أدواره المهنية، وتطوير شعوره بالاعتراف والانتماء. لذلك، فإن قوة الهوية المهنية ترتبط بدرجة اندماج الفرد في شبكات العلاقات داخل المؤسسة أكثر من ارتباطها بالجوانب التقنية للعمل فقط.

ومن خلال تحليل واقع المؤسسات الجزائرية، يمكن القول إن ضعف العلاقات المهنية أو غياب شبكات التواصل داخل المؤسسة يؤدي إلى نوع من العزلة المهنية، ينعكس سلبًا على التكيف الاجتماعي والاستقرار النفسي للعامل. كما أن هشاشة العلاقات داخل بيئة العمل تؤدي إلى تراجع الشعور بالانتماء، وتضعف إمكانية تشكل ثقافة مؤسسية قائمة على التعاون والثقة. وفي المقابل، فإن المؤسسات التي تشجع على العمل الجماعي والتواصل المهني وتبادل الخبرات تكون أكثر قدرة على خلق بيئة تنظيمية مستقرة، تسمح بتكوين هويات مهنية أكثر تماسكًا واستمرارية.

وعليه، فإن العلاقات الاجتماعية والشبكات المهنية لا تمثل مجرد وسيلة للتواصل أو تبادل المصالح داخل المؤسسة، بل تشكل آلية مركزية في بناء الهوية المهنية وتعزيز الانتماء المؤسسي. كما أن فعاليتها تنعكس بصورة مباشرة على استقرار العمل وعلى مستوى الاندماج والتكيف المهني، وهو ما يجعلها عنصرًا أساسيًا في فهم ديناميكيات المؤسسة الجزائرية وتحولاتها الاجتماعية والتنظيمية المعاصرة.

8/أثر القيادة وثقافة المؤسسة في ترسيخ الهويات المهنية

تلعب القيادة داخل المؤسسة دورًا محوريًا في تشكيل الهويات المهنية للعاملين، لأن طريقة ممارسة السلطة داخل التنظيم لا تؤثر فقط على سير العمل، بل تمتد لتحدد طبيعة العلاقة التي يبنيها الفرد مع المؤسسة ومع جماعة العمل. فأسلوب القيادة، سواء كان تشاركيًا أو سلطويًا، ينعكس بصورة مباشرة على كيفية إدراك الموظفين لموقعهم داخل المؤسسة وعلى مستوى شعورهم بالاعتراف والانتماء المهني. وفي هذا السياق، يشير Bass & Avolio (1994) في نموذج القيادة التحويلية إلى أن القائد الذي يشجع على الابتكار ويحفز الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرار يعزز لديهم الشعور بالمسؤولية والانخراط المهني، بينما تؤدي القيادة السلطوية إلى تقييد المبادرة الفردية وإضعاف التفاعل المهني داخل المؤسسة.

غير أن أهمية القيادة لا تكمن فقط في طبيعة القرارات التي يتخذها المسؤول، بل في قدرتها على إنتاج مناخ تنظيمي يسمح للعامل ببناء صورة إيجابية عن ذاته المهنية. فالعامل الذي يشعر بأن رأيه مسموع وأن مساهمته معترف بها يكون أكثر استعدادًا للاندماج داخل المؤسسة وأكثر قدرة على تطوير هوية مهنية مستقرة. ومن هنا، يمكن القول إن القيادة تمثل آلية أساسية لإنتاج الاعتراف المهني داخل المؤسسة، وليس مجرد وسيلة للتسيير الإداري فقط.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

وفي السياق الجزائري، تتأثر الهويات المهنية بدرجة كبيرة بثقافة المؤسسة، التي تعكس القيم والممارسات التنظيمية السائدة. فالمؤسسات التي تعتمد ثقافة تنظيمية داعمة للتعلم والتطور المستمر، كما يشير(2010) Schein ، تسهم في ترسيخ الهوية المهنية من خلال توفير بيئة تسمح للموظف بفهم دوره ومكانته داخل الهيكل التنظيمي. ويظهر من خلال ذلك أن الثقافة المؤسسية ليست مجرد إطار رمزي، بل هي عنصر فعلي في توجيه سلوك العاملين وفي تحديد طبيعة اندماجهم المهني والاجتماعي.

ومن خلال ملاحظة واقع العديد من المؤسسات الجزائرية، يمكن القول إن أزمة الهوية المهنية ترتبط في كثير من الأحيان بضعف التواصل التنظيمي وبهيمنة أنماط قيادة تقليدية تقوم على الرقابة أكثر من المشاركة. وهذا الوضع يؤدي إلى تراجع الشعور بالثقة داخل المؤسسة، ويجعل العلاقة بين العامل والإدارة علاقة وظيفية محدودة بدل أن تكون علاقة قائمة على الانتماء والتفاعل المهني. كما أن غياب ثقافة مؤسسية واضحة يجعل العامل يعيش نوعًا من الغموض المهني، حيث يصعب عليه تحديد أدواره المستقبلية أو بناء تصور مستقر لمساره المهني داخل المؤسسة.

كما أن القيادة المؤثرة لا تقتصر على إصدار الأوامر والتعليمات، بل تشمل أيضًا القدرة على بناء علاقات مهنية قائمة على الحوار والتواصل والتغذية الراجعة. فهذه الممارسات تسهم في تعزيز الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة، وتدعم التماسك الجماعي، وتحد من الشعور بالغربة المهنية أو الاحتكاك التنظيمي. لذلك، فإن فعالية القيادة يمكن قياسها أيضًا بمدى قدرتها على خلق بيئة مهنية يشعر فيها العامل بالتقدير والاندماج.

وتشير العديد من الدراسات الجزائرية إلى أن المؤسسات التي تعاني من ضعف القيادة أو غياب ثقافة مؤسسية واضحة تشهد غالبًا حالة من تذبذب الهويات المهنية، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وارتفاع معدلات الاستقالة أو ضعف الأداء. وفي المقابل، فإن المؤسسات التي تجمع بين قيادة فعالة وثقافة تنظيمية داعمة تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار المهني وتعزيز التكيف الاجتماعي للعاملين. وهذا ما يبرز أن بناء الهوية المهنية لا يرتبط فقط بالفرد، بل يتحدد أيضًا بقدرة المؤسسة على خلق بيئة تنظيمية تمنح العامل الاعتراف والاستقرار وفرص المشاركة.

وانطلاقًا من ذلك، يرى الباحث أن القيادة وثقافة المؤسسة تمثلان عنصرين متكاملين في عملية بناء الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، لأنهما يحددان طبيعة العلاقات المهنية وحدود المشاركة والانتماء داخل التنظيم. كما أن نجاح المؤسسة في مواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة أصبح مرتبطًا بمدى قدرتها على تطوير نمط قيادي وثقافة تنظيمية يعززان الثقة والاندماج والاستقرار المهني للعاملين.

9/أثر التحولات الاقتصادية والهيكلية على الهوية المهنية

تؤثر التحولات الاقتصادية والهيكلية بشكل مباشر على الهوية المهنية للعمال، إذ تلعب التغيرات في أساليب الإنتاج، ونماذج العمل، وسياسات التوظيف دورًا كبيرًا في إعادة تشكيل ملامح الانتماء المهني. يشير Beck (1992) في مفهومه للمجتمع ما بعد الصناعي إلى أن العولمة والمرونة الاقتصادية تؤدي إلى زعزعة الهويات المهنية التقليدية، خصوصًا مع انتشار عقود العمل المؤقتة وتقليص الاستقرار الوظيفي.

في الجزائر، شهدت المؤسسات خلال العقود الأخيرة تحولات هيكلية كبيرة نتيجة لإصلاحات اقتصادية وعولمة السوق، ما أثر على كيفية إدراك العمال لهويتهم

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

المهنية. فقد أصبح الانتماء للمؤسسة أقل استقرارًا، بينما زاد التركيز على المهارات الفردية وقابلية التكيف مع متطلبات السوق .(Cherkaoui, 2001) هذا الواقع يعكس التحديات التي تواجهها التنشئة المهنية في تحقيق هوية مهنية مستقرة وموحدة، خصوصًا ضمن صيغ العمل محدودة المدة.

تعمل التحولات الاقتصادية أيضًا على إعادة توزيع السلطة داخل المؤسسة، ما يؤدي إلى إعادة صياغة العلاقات المهنية وتقليل الحوافز المرتبطة بالولاء للمؤسسة. كما أن الهياكل الاقتصادية الجديدة تشجع على المرونة والإنتاجية، لكنها في الوقت نفسه قد تضعف الروابط الاجتماعية بين العمال وتحد من قدرة المؤسسات على ترسيخ ثقافة مهنية موحدة.

يمكن القول إن الهوية المهنية في السياق الجزائري مرتبطة بشكل وثيق بالتحولات الاقتصادية والهيكلية؛ إذ أن بيئة العمل المتغيرة تتطلب من العمال التكيف المستمر، مما يجعل الهوية المهنية أكثر مرونة وأقل ثباتًا مقارنة بالماضي. ومن هنا تظهر أهمية دور الثقافة المؤسسية والتكوين المستمر في دعم هذه الهوية وسط الضغوط الاقتصادية والتحولات الهيكلية.

10/دور التدريب والتكوين في تعزيز الهوية المهنية والثقافة المؤسسية

يلعب التدريب والتكوين دورًا محوريًا في بناء الهوية المهنية وتعزيز الثقافة المؤسسية داخل المؤسسات. فالتكوين المستمر لا يقتصر على تطوير المهارات التقنية فحسب، بل يمتد ليشمل فهم القيم والسلوكيات المؤسسية، ما يساهم في ترسيخ شعور الانتماء والولاء لدى العمال. يشير Schein (2010) إلى أن التعلم

المؤسسي هو وسيلة مركزية لنقل الثقافة المؤسسية من الجيل الإداري الحالي إلى الأجيال الجديدة، وبالتالي المحافظة على الهوية المهنية ضمن بيئة العمل المتغيرة.

في السياق الجزائري، يعد التدريب المهني أحد الركائز الأساسية لمواجهة التحديات المرتبطة بصيغ العمل المؤقتة والهياكل الاقتصادية المتغيرة. إذ يساعد التكوين المستمر على تقوية قدرة العمال على التكيف مع التحولات الاقتصادية والهيكلية، ويتيح لهم المشاركة الفعالة في صنع القرار المهني، ما يعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء. وفق دراسة Bouazza (2015)، فإن المؤسسات التي تستثمر في برامج التدريب والتكوين تحقق استقرارًا أعلى للموارد البشرية، وتتمكن من ترسيخ هوية مهنية موحدة تعكس قيم وثقافة المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يساهم التدريب في تعزيز التفاعل بين الموظفين، حيث توفر الورشات والبرامج التعليمية فرصًا للتواصل وتبادل الخبرات، ما يدعم الشبكات المهنية ويقوي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. هذه الديناميات تترجم مباشرة إلى تعزيز الهوية المهنية، إذ يشعر العامل بأنه جزء من منظومة متكاملة تحمل أهدافًا وقيمًا مشتركة.

من هنا، يمكن التأكيد على أن الاستثمار في التدريب والتكوين ليس مجرد أداة لتحسين الأداء، بل هو عنصر استراتيجي لبناء هوية مهنية متماسكة وثقافة مؤسسية قوية، قادرة على مواجهة تحديات التحولات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.

11/أثر العلاقات الاجتماعية والسلطة على الهوية المهنية داخل المؤسسة

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

تشكل العلاقات الاجتماعية والهيكل السلطوي داخل المؤسسات عناصر مؤثرة على الهوية المهنية للعاملين. فالعلاقات بين الزملاء والمشرفين تؤثر بشكل مباشر على شعور الفرد بالانتماء والانخراط في بيئة العمل، كما أن توزيع السلطة داخل المؤسسة يحدد قدرات الأفراد على المشاركة واتخاذ القرار، ما ينعكس بدوره على تكوين الهوية المهنية. بحسب Mintzberg (1979)، فإن الهيكل التنظيمي والسلطة الرسمية وغير الرسمية هما عاملان أساسيان في تشكيل ثقافة المؤسسة، حيث ينقلان قواعد السلوك والتوقعات المهنية للموظفين الجدد.

في السياق الجزائري، تُظهر الدراسات الاجتماعية أن العلاقات الشخصية وشبكات الدعم داخل المؤسسة تلعب دورًا كبيرًا في التكيف المهني والاجتماعي للعمال، خصوصًا في ظل صيغ العمل المؤقتة وعدم الاستقرار المهني. فقد أظهرت دراسة Benhaddou (2018) أن العمال الذين يمتلكون شبكات اجتماعية قوية داخل المؤسسة يميلون إلى تطوير هويات مهنية أكثر استقرارًا ومرونة، بينما يعاني الأفراد الذين يواجهون تقييدات في السلطة أو عزلة اجتماعية من ضعف الانتماء المهني.

بالإضافة إلى ذلك، يشير French & Raven (1959) إلى أن السلطة في المؤسسات تتخذ أشكالًا متعددة—سواء كانت شرعية، مكافآت، أو إجبارية—وتؤثر بشكل متفاوت على الالتزام المهني والسلوكيات المؤسسية. ويترتب على ذلك أن تعزيز العلاقات الاجتماعية وتشجيع مشاركة الموظفين في العمليات الإدارية يعزز الهوية المهنية ويقوي الثقافة المؤسسية، بما يخلق بيئة عمل أكثر استقرارًا وتحفيزًا.

بالتالي، يمكن القول إن الهوية المهنية ليست نتاجًا فرديًا فقط، بل هي نتيجة تفاعل مستمر بين الديناميات الاجتماعية والسلطة داخل المؤسسة، مما يبرز أهمية إدارة العلاقات وبناء بيئة مؤسسية داعمة لتحقيق انسجام مهني وثقافي.

12/ تأثير صيغ العمل المؤقتة على الإندماج المهني والاجتماعي

تشكل صيغ العمل المؤقتة أو العقود المحدودة المدة تحديًا كبيرًا في بناء الهوية المهنية والانخراط الاجتماعي للعمال داخل المؤسسات. فالاستقرار المهني الطويل يُعد أحد العوامل الأساسية لتعزيز الانتماء المؤسسي، بينما يؤدي العمل المؤقت إلى شعور بعدم الاستقرار والانعزال، ما يضعف الروابط المهنية والاجتماعية. بحسب Kalleberg (2000)، فإن انتشار العمل غير الدائم يؤثر على ولاء الموظفين، ويحد من قدرتهم على المشاركة الفعالة في تطوير ثقافة المؤسسة، كما يقلل من شعورهم بالمسؤولية تجاه أهداف المؤسسة.

في السياق الجزائري، تشير الدراسات مثل Bensalah (2019) إلى أن صيغ العمل المؤقتة أصبحت شائعة نتيجة التحولات الاقتصادية وإجراءات التوظيف المرنة، ما أثر على استقرار العمالة وخلق فجوة في الهوية المهنية. فالأفراد الذين يعتمدون على عقود قصيرة المدى غالبًا ما يواجهون صعوبة في إدراك دورهم المؤسسي وتكوين شبكة علاقات مهنية متينة، ما يحد من اندماجهم المهني والاجتماعي ويضعف مشاركتهم في ثقافة المؤسسة.

علاوة على ذلك، يرى Sennett (1998) أن الاقتصاد الحديث الذي يعتمد على المرونة والتغير السريع في الوظائف يؤدي إلى ما يسمى بـ "العمل المرن"، حيث تصبح الهويات المهنية أقل ثباتًا وأكثر عرضة للتقلبات، مما يتطلب من المؤسسات اعتماد استراتيجيات داعمة لتعزيز التكيف الاجتماعي والمهني للموظفين. ويمكن تحقيق ذلك عبر برامج الدعم الاجتماعي، التكوين المستمر، وتبني سياسات تشجع على المشاركة والتعاون بين العمال، حتى في ظل العقود المؤقتة.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

إجمالًا، تؤكد هذه الدراسات على أن صيغ العمل المؤقتة تتطلب اهتمامًا خاصًا من الإدارة لتعزيز الاندماج المهني والاجتماعي، وضمان استمرار الهوية المهنية في مواجهة تحديات الاستقرار الوظيفي المحدود.

13/دور الثقافة المؤسسية في مواجهة أزمة الهوية المهنية

تلعب الثقافة المؤسسية دورًا حاسمًا في تعزيز الهوية المهنية ومواجهة الأزمات الناتجة عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. فالثقافة المؤسسية تمثل مجموعة القيم، المعتقدات، والسلوكيات التي تحدد طريقة العمل داخل المؤسسة، وتوجه سلوك الأفراد وتفاعلهم مع بيئة العمل (Hofstede, 1991). هذه الثقافة ليست فقط إطارًا تنظيميًا، بل أداة لتشكيل هويات مهنية مستقرة ومتكاملة، تساعد على تعزيز الانتماء والولاء المؤسسي.

في السياق الجزائري، تشير الدراسات مثل Bencheikh (2018) إلى أن المؤسسات التي تعتمد على ثقافة تنظيمية واضحة ومتسقة مع قيم المجتمع المحلي تتمكن من تخفيف أثر الأزمات الاقتصادية والتحولات الهيكلية على هويات العمال. فالهوية المهنية ليست مجرد وظيفة تقنية، بل تجربة اجتماعية متكاملة تتشكل ضمن شبكة من القيم والممارسات المؤسسية.

علاوة على ذلك، يرى Schein (2010) أن الثقافة المؤسسية تساعد على التكيف مع التغيرات عبر توفير نموذج مشترك لفهم الأدوار والمسؤوليات، مما يقلل من الإرباك والتوتر المهني، ويعزز قدرة الأفراد على تطوير مهاراتهم والمشاركة بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة. في ظل العقود المؤقتة أو التحولات الاقتصادية، يصبح

هذا الدور أكثر أهمية، حيث توفر الثقافة المؤسسية الإطار الثابت الذي يدعم الهوية المهنية ويخلق شعورًا بالاستمرارية والاندماج.

باختصار، تُظهر الأدلة أن الاستثمار في الثقافة المؤسسية ليس رفاهية تنظيمية، بل استراتيجية حيوية للحفاظ على الهوية المهنية وتعزيز التكيف الاجتماعي والمهني للعمال، خصوصًا في بيئات العمل المتقلبة والمتغيرة.

14/ بناء الهوية المهنية وتحولات الثقافة المؤسسية : قراءة في السياق الجزائري

تشهد المؤسسات الجزائرية، سواء العامة أو الخاصة، تحولات متسارعة في سياق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. إذ أن الهويات المهنية للعمال والموظفين تتأثر بشكل مباشر بالثقافة المؤسسية، التي غالبًا ما تمثل خليطًا بين المعايير الرسمية للدولة، والعادات العملية داخل المؤسسة، والتقاليد المجتمعية المحلية (Bouazza, 2019).على سبيل المثال، المؤسسات الصناعية في الجزائر تواجه تحديًا مزدوجًا: الحفاظ على الإنتاجية وفق المعايير الدولية، مع محاولة ترسيخ قيم الانتماء والولاء المهني لدى العمال، الذين غالبًا ما يشتغلون في ظروف عمل مؤقتة أو محدودة المدة.

في القطاع الإداري، تُظهر الدراسات أن الانخراط في الثقافة المؤسسية يرتبط بشكل وثيق بوضوح الرؤية التنظيمية وتوفر برامج التدريب المستمرة. وفق دراسة لـ(2021) Bensaid ، المؤسسات التي توفر برامج تكوين دورية للموظفين تشهد ارتفاعًا في شعور الانتماء المهني، مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على التوجيه الشفهي أو التقاليد فقط. وهذا يعكس أهمية التكوين المهني كأداة لبناء الهوية المؤسسية وربط العامل بالهدف العام للمؤسسة.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

أما في المجال التعليمي، فتبرز أزمة الهوية المهنية عند المدرسين الجدد الذين يواجهون تعارض القيم المؤسسية مع قيم المجتمع المحلي .فعلى سبيل المثال، التدريس في المدارس الابتدائية في الولايات الداخلية قد يفرض على المعلمين تبني استراتيجيات عمل مختلفة عن تلك المتعارف عليها في العاصمة، وهو ما يؤدي أحيانًا إلى شعور بالانعزال المهني أو ضعف الانتماء إلى الثقافة المؤسسية (Cherif & Belkacem, 2020).

تتجلى أزمة الهويات المهنية أيضًا في صيغ العمل المؤقتة، التي أصبحت شائعة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، خصوصًا بعد تبني المؤسسات العامة لسياسات تقليص التوظيف المباشر. تشير دراسة ميدانية لـ Khelifi (2018) إلى أن العاملين بعقود محدودة المدة غالبًا ما يظهرون مستوى أقل من الالتزام المؤسسي، ويقل لديهم شعور الاستقرار المهني، مما ينعكس على قدرتهم على التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة.

من ناحية أخرى، تبرز أهمية العلاقات الاجتماعية والشبكات المهنية داخل المؤسسات الجزائرية، حيث تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز الهوية المهنية. فالعامل الذي يتلقى دعمًا من زملائه أو من مشرفيه المباشرين، يجد نفسه قادرًا على تطوير خبراته المهنية والمشاركة بفاعلية في ثقافة المؤسسة .(Rahmani, 2022) وهذا يتوافق مع مفاهيم علماء الإدارة الغربيين مثل Edgar Schein وHofstede، الذين أكدوا على أن الثقافة المؤسسية ليست مجرد هيكل تنظيمي، بل نظام ديناميكي يتأثر بالعلاقات الداخلية والاتصال بين الأفراد.

من منظور الاقتصاد الجزائري، تلعب التحولات الهيكلية دورًا كبيرًا في إعادة تشكيل الهويات المهنية. فالخصخصة الجزئية لبعض المؤسسات، وظهور الشركات

الناشئة في المجال التكنولوجي، فرضت على الموظفين تطوير مهارات متعددة والتكيف مع بيئة عمل أكثر مرونة، ما يعزز أهمية التكوين المستمر والتوجيه المهني (Boulanouar, 2020). وقد أظهرت دراسات مقارنة بين المؤسسات التقليدية والشركات الحديثة في الجزائر أن الأخيرة تمتلك ثقافة مؤسسية أكثر ديناميكية، حيث تتجذر الهويات المهنية في التعلم المستمر والانفتاح على التغير.

في المجمل، تُبرز الأمثلة الجزائرية أن بناء الهوية المهنية يتطلب مزيجًا من الثقافة المؤسسية الصلبة، برامج التدريب الفعالة، وبيئة عمل داعمة تشجع على التواصل والشراكة بين الأفراد. كما يتضح أن السياق المحلي، بما يتضمنه من أعراف وممارسات اجتماعية، يلعب دورًا مركزيًا في كيفية استيعاب الأفراد لقيم المؤسسة واندماجهم في الهويات المهنية المختلفة.

الخاتمة

تُظهر هذه الدراسة أن بناء الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية لم يعد مرتبطًا فقط بطبيعة الوظيفة أو بمستوى التأهيل المهني، بل أصبح عملية اجتماعية وثقافية معقدة تتداخل فيها التحولات الاقتصادية مع أنماط التنظيم والعمل والثقافة المؤسسية. ومن خلال تحليل العلاقة بين التنشئة المهنية والثقافة التنظيمية والهويات المهنية، يتضح أن المؤسسة الجزائرية تعيش اليوم مرحلة انتقالية أعادت تشكيل علاقة العامل بالعمل، وبالمؤسسة، وبذاته المهنية.

وقد بينت الدراسة أن التحولات التي عرفها سوق العمل الجزائري، خاصة انتشار صيغ العمل المؤقتة وتزايد منطق المرونة المهنية، ساهمت في إضعاف أشكال الانتماء التقليدية، وأثرت بصورة مباشرة على استقرار الهوية المهنية. فالعامل لم يعد ينظر

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

إلى المؤسسة باعتبارها فضاءً دائمًا لتحقيق الاستقرار والترقية الاجتماعية، بل أصبح يتعامل معها في كثير من الأحيان ضمن منطق مؤقت تحكمه اعتبارات اقتصادية وظروف مهنية غير مستقرة. وهذا ما يفسر تنامي بعض مظاهر الاغتراب المهني وضعف الاندماج التنظيمي داخل العديد من المؤسسات.

كما أظهرت الدراسة أن الثقافة المؤسسية تمثل عنصرًا حاسمًا في إعادة إنتاج الهوية المهنية أو إضعافها، إذ إن المؤسسات التي تقوم على التواصل، والاعتراف، والتكوين المستمر، والمشاركة المهنية، تكون أكثر قدرة على خلق شعور بالانتماء والاستقرار لدى العاملين. وفي المقابل، فإن غياب ثقافة تنظيمية واضحة، وهيمنة أنماط القيادة التقليدية، وضعف العلاقات المهنية داخل المؤسسة، كلها عوامل تؤدي إلى هشاشة الهوية المهنية وتراجع الالتزام المؤسسي.

ويرى الباحث أن خصوصية السياق الجزائري تكمن في التداخل القائم بين المرجعيات الاجتماعية التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث، وهو ما يجعل الهوية المهنية للعامل الجزائري تعيش حالة تفاوض مستمر بين قيم الاستقرار الاجتماعي ومنطق المرونة الاقتصادية. لذلك، فإن أزمة الهوية المهنية في الجزائر لا يمكن اختزالها في بعدها الاقتصادي فقط، بل ترتبط أيضًا بتحولات أعمق مست الثقافة المهنية وأنماط الاعتراف داخل المؤسسة.

وانطلاقًا من ذلك، يمكن القول إن مستقبل المؤسسة الجزائرية لن يتحدد فقط بقدرتها على تحقيق الفعالية الاقتصادية، وإنما أيضًا بقدرتها على بناء ثقافة مؤسسية داعمة للإنسان العامل، تقوم على الاعتراف والكفاءة والاستقرار المهني. فتعزيز الهوية المهنية أصبح اليوم شرطًا أساسيًا لتحقيق التماسك التنظيمي، وتحسين الأداء، وضمان التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة.

وفي الأخير، تؤكد هذه الدراسة أن بناء الهوية المهنية يظل سيرورة مفتوحة ومتغيرة، تتطلب من المؤسسات الجزائرية إعادة التفكير في أنماط التسيير والتكوين والعلاقات المهنية، بما يسمح بخلق بيئة عمل أكثر استقرارًا واندماجًا، قادرة على التوفيق بين متطلبات التحول الاقتصادي والحاجة إلى الأمن والانتماء المهني والاجتماعي.

قائمة المراجع :

- ✓ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- ✓ Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. Sage Publications.
- ✓ Bensalah, M. (2019). *Temporary work and professional identity in Algeria*. Algiers University Press.
- ✓ Bensaid, A. (2021). *Employee training and organizational culture in Algerian institutions*. University of Algiers Press.
- ✓ Bencheikh, F. (2018). *Organizational culture and professional identity: Algerian context*. Constantine University Press.
- ✓ Billett, S. (2001). *Learning through work: Workplace participatory practices*. Australian Journal of Adult Learning, 41(1), 22–37.
- ✓ Bouazza, R. (2015). *Training and professional identity in Algerian workplaces*. Oran University Press.
- ✓ Bouazza, R. (2019). *Professional integration and institutional culture in Algeria*. Algiers University Press.
- ✓ Burt, R. S. (2000). *The network structure of social capital*. Research in Organizational Behavior, 22, 345–423.
- ✓ Cherkaoui, M. (2001). *Flexibility, employment, and professional identity in Morocco and Algeria*. Routledge.

ISSN : 2602-7402
EISSN: 2676-1637

- ✓ Cherif, S., & Belkacem, L. (2020). *Teacher identity and institutional culture in Algerian primary schools*. Tlemcen University Press.
- ✓ Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). *What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite*. Journal of Management, 23(3), 239–290.
- ✓ Dubar, C. (2000). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles* (2nd ed.). Armand Colin.
- ✓ Fuller, A., & Unwin, L. (2004). *Expansive learning environments: Integrating organizational and personal development*. British Educational Research Journal, 30(2), 129–148.
- ✓ French, J. R. P., & Raven, B. (1959). *The bases of social power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). University of Michigan.
- ✓ Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- ✓ Granovetter, M. (1973). *The strength of weak ties*. American Journal of Sociology, 78(6), 1360–1380.
- ✓ Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- ✓ Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- ✓ Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 1–26.
- ✓ Kalleberg, A. L. (2000). *Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work*. Annual Review of Sociology, 26, 341–365.

- ✓ Khelifi, H. (2018). *Short-term contracts and employee commitment in Algerian industry*. Annals of Algerian Social Studies, 12(3), 45–62.
- ✓ Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- ✓ Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Prentice-Hall.
- ✓ Sainsaulieu, R. (1972). *Relations de travail dans l'usine*. Editions du Seuil.
- ✓ Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail: La vie professionnelle en France et ses mutations*. Presses Universitaires de France.
- ✓ Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- ✓ Senett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. Norton.
- ✓ Smith, J. (2018). *Organizational models and professional identities in multinational corporations*. Oxford University Press.
- ✓ Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.