

- 5- Anderson Carolyn, **The Search for school climate**, A Review of the Research, Review of Educational Research, . 1982
- 6- Cornell Francis, **Socially perceptive Administration** , Phi Delta Kappan, vol 36, March 1955.
- 7- Debarbieu. E et al, **Le climat scolaire , définition, effets et conditions d'amélioration. Rapport au comite de la direction de L'enseignement scolaire**, observatoire international de la violence a l'école. 2012
- 8- Lüneburg.F.C, **Another Face of school climate**, Illinois school journal all. 1987.
- 9- Luc Brunet **Climat Organisationnel et efficacité scolaire**, 2001
- 10- Marc Thiébaud, **Thiébaud @formation**, ch, www, formation, ch 2005
- 11-National School center. School Safety check Book, **school climate and Discipline Attendance, personal safety, school security, Model Programs**. Malibu, California, Pepperdine University Press, September 1988.
- 12-Roger Claux et Suzanne Tamse, **Climat d'apprentissage**, Dossier Pédagogique Québec Français, 1997, N 106,
- 13- équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, **Façonner une culture de respect dans nos écoles :** promouvoir des relations sains et sur ,: imprimeur de la reine pour L'Ontario ,Toronto ,2008,

1

## التجاذب بين المجال الاجتماعي و المجال المهني في تشكيل الهوية

د. بشتلة مختار / جامعة باتنة

### المخلص

لا شك ان الحياة المهنية المعاصرة و ما تفرضه من ضوابط داخلية موجهة وفق معايير محكمة تحكم سلوك العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة جعلت هذه الأخيرة تشكل لدى كل عامل " هوية " الهدف من ورائها خلق روح

الملتقى الدولي الثاني حول :..... المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة ونتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري

الانتماء للمؤسسة من خلال تحديد العناصر الرئيسية الداعمة لروح الانتماء كما هو الحال في الثقافة التنظيمية بوجه عام و تشكل اتجاهات ايجابية نحو المؤسسة.

لكن بالنظر الى التجربة الجزائرية في مجال التنظيمات المعاصرة عموما إنتاجية او خدمتية وغيرها نجد ان هناك تجاذبا بين المجال الاجتماعي العام و المجال المهني في تشكيل هوية الأفراد ما جعل المنتمون للمؤسسات بل و حتى المسيرين لها لا يعيرون اهتماما لهذا الجانب إذ يلحظ أن الخلفية الثقافية و الاجتماعية للعاملين تؤثر سلبا على تشكيل الهوية في المجال المهني وان دور المؤسسات الجزائرية في هذا المجال يكاد يكون منعدما.

## نص المداخلة:

### البعد السوسيولوجي للمنظمة (المؤسسة):

أصبح ينظر إلى المؤسسة باعتبارها "جسدا اجتماعيا" يعكس صورة المجتمع الذي يحيط بها ، فلا وجود لمؤسسة خارج الاعتراف المتواصل بمجموعة اجتماعية تربط بين أعضائها جملة من العلاقات تتراوح بين التفاهم والانسجام أو التناقض والصراع.

ضمن هذا الطرح الحديث لمفهوم المؤسسة، برزت مقولات ومفاهيم مركزية أصبحت متناولة في الدراسات العلمية، ومنها ثقافة المؤسسة والسلطة داخل المؤسسة وعلاقة المؤسسة بالمحيط ... اعتمدت هذه المقولات على مقارنة المؤسسة كنظام اجتماعي شامل يرتبط مصيره بعلاقة جدلية وتفاعل بين البنية الداخلية للمؤسسة وبين بيئتها ومحيطها الذي تنتمي إليه (304)...

المؤسسة انطلاقا من خطاب "إنساني" هدفه بلورة أساليب عملية من شأنها رفع درجة ولاء العمال للمؤسسة وتزايد نقد " نظم التسيير العملي" الموجه لمجالات العمل كما نظرت لها المدرسة التaylorية وغيرها من المدارس المقرة بأهمية الضبط والرقابة الفوقية الصارمة لسير العمل وسلوك العمال، وتزايد في مقابل ذلك الاقتناع بحاجة مؤسسات العمل إلى هيمنة معايير مختلفة تعنى بالتكامل الاجتماعي والجودة والمرونة في ممارسة العمل، وضرورة سيادة ثقافة تنظيمية تركز روح الفريق ومشاعر الولاء والوحدة في إطار مبادئ إلتزام العمال وتبني منطق عدم التمييز بينهم وتعزيز استقلاليتهم في إطار تمثلهم روح الجماعة. ذلك أن الحياة الاجتماعية الجيدة للعمال تزيد دافعيتهم، وإيمانهم بأهمية العمل وتقوي من ولائهم للمؤسسة فتضمن بذلك نجاحها وتميزها(305).

304 - النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية - القاهرة- مصر -2011 ص ص 65-66

305 - نفس المرجع - ص 68.



## مفهوم الهوية:

إن استعمالات مفهوم الهوية لمجالات العلوم الاجتماعية كالانثروبولوجيا وعلم الاجتماع والعلوم السياسية على اعتبار أنه يطرح مسألة التكوين الاجتماعي للفرد عن طريق مختلف العمليات المعرفية: التي يتلقاها من أقاربه ومحيطه والقوى الجماعية لا يمكن لأي مجتمع أن يبقى إلا كان أفراده لا يحملون خصوصيات تميزهم عن غيرهم. مرت إشكالية تشكيل الهوية بمراحل تاريخية بدءا من المؤسسات التقليدية: الأسرة- الدين- المدرسة- وينظر إلى الهوية في هذه المرحلة كونها محصلة للسير الجيد للمؤسسات القاعدية لتشكيل المجتمع الريفي الجمهوري اللاتكي كما تحدث عنها هنري ماندراس Henri Mendras .

لكن منذ أن غزا المجتمع الصناعي الأراضي وأصبح هناك مجتمعا استهلاكيا ومجتمع التنظيمات، منذ أن أصبحت ساعات العمل تمتص الجزء الأكبر من أوقات النشاط لدى الأفراد أصبحت الهوية تأخذ صبغة الممارسات المهنية لدرجة أنه في أيامنا هذه فقدان منصب العمل يؤدي بشكل آلي إلى أزمة هوية حادة لدى البطالين وأبنائهم وأزواجهم. (306)

المجتمع عبارة عن مجموعة العلاقات الاجتماعية التي تضم:

- القوانين (règles) : المحور المعرفي
- القيم: (valeurs): المحور العاطفي
- الرموز: (Signes) المحور التعبيري

إنها المؤشرات التي بموجبها تتكون التنشئة الاجتماعية وهذا يدل على أن هناك رابطة قوية بين البنية الفكرية والبنية الاجتماعية وليس هناك تقسيما واضحا بين الأشكال الاجتماعية للتعاون والبنية الفكرية للطفل بحيث لا يمكن أن نضع حدودا بين علم النفس وعلم الاجتماع (307)

إن الهوية تعريف اجتماعي لحقيقة فردانية Individuelle شخصية Personnelle لفاعلين فرادى Singuliers في حالة الهويات الجماعية.

إن الفرد لا ينظر على الإطلاق على أن هويته تتعارض مع هويته مع الآخرين، والهوية لم تتشكل أو تتكون لكنها في التكوين دائما... لقد وضع سانسوليو Sainsaulieu ثلاث مؤشرات لبعد الهوية:

1- حقل الاستثمار للفاعل champ d'investissement de l'acteur أو حصوله على السلطة . accès au pouvoir

<sup>306</sup> – Sainsaulieu Renaud- L'identité en entreprise . PP 252-253

<sup>307</sup> – DUBAR Claude- la socialisation : construction des identité – édition revue 3<sup>eme</sup> tirage 1998.

2- تشكيل السلوك العقلاني (الفردانية - الأحادية - الانفصالية)

3- قيم العمل

من منطلق هذه المؤشرات ميز سانسوليو بين أربعة أنواع للهوية في العمل:

- 1- الهوية الانصهارية: L'identité fusionnelle فالفرد هنا ينصهر بشكل كلي تقريبا في المجموعة التي تأخذ بروابط الأقران des liens de pairs إنها المجموعة التي تملك مهنا، وتقنيات وهذه المجموعة تقدم علاقات متعارضة مع التسلسل الهرمي على اعتبار أنها تملك معاييرها وقيمها إنها بفضل تضامنها تجاه زملائها في العمل وولائها للسلطة الهرمية يستطيع الفرد المنتمي إليها في كسر الإنزواء ويحاول اكتساب هوية جماعية التي تمنح هامش للمناورة في اللعبة الاجتماعية.
- 2- هوية الانسحاب: تمثلها مجموعة سلبية فعلية التعبئة أو التجنيد ، والهوية لا تتشكل في محيط العمل، بل خارجه أين استثماراتها الرئيسية هناك، وأن هذه المجموعة لا علاقة لها بالمهنة.
- 3- الهوية التفاوضية: إنها المجموعة المهنية ذات العلاقة القوية بالمهنة تمتاز بمهاراتها والتي توظفها من اجل تحقيق رغباتها. وهنا نجد أن الفردانية قوية، وتتشكل المجموعة بناء على هدف محدد وتحقق نجاحات نتيجة المصلحة الجماعية للأفراد المنتمون لها.
- 4- هوية التقارب: تمثلها الجماعة الضعيفة بقليل من الدافعية والعلاقة بين الزملاء والسلطة تكون مفضلة واندماجها في المهنة قوي، والأفراد يكونون في اتساق وانخراط في الثقافة الداخلية لتبني استراتيجية فردية.

(308)

<sup>308</sup> – DUBAR Claude- la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles édition Armond colin – 2<sup>eme</sup> édition revue 3<sup>eme</sup> tirage 1998.

## حالة Sider وثقافة المؤسسة:

وضع رؤساء العمال (رؤساء) في وضعية منفصلة بين القاعدة ممثلة في أعوان التنفيذ الراغبين في التعبير عن إنشغالاتهم بشكل متزايد وبين الإداريين الذين لا يعرفون إلا إعطاء الأوامر.

إن مسيرة رؤساء العمل غنية بالمعلومات وبدلالاتها والحقيقة أن هذه الفئة تظهر هويتها داخل المعمل أو المركب: يتحدثون عن سنوات السبعينات حيث أحبوا العمل داخل المركب وتعهدوا بالحفاظ على التجهيزات حفاظهم على أبنائهم. تعول الإدارة على رؤساء العمل أحيانا بالعمل المتواصل لمدة ثلاثة أيام بدون البحث عن فرصة للعودة للمنزل.

هنا يجب علينا التساؤل لماذا لم تدم المدة الزاهية من عمر المركب؟ .

في السبعينيات القادة كانوا في جميع الأوقات معنا لم يكونوا كثيري العدد كيومنا هذا يبلغوننا دائما بالجديد و بانتظام ويطرحوا علينا النتائج في جلسات واجتماعات موسعة في جو من التعاون والانضباط كنا نحس بالاهتمام الذي يولى لنا وبالمساعدة التي تقدم لنا.

كان التقويم عندما يتطلب الأمر ذلك وكان التوجيه أيضا وكان للقادة والمسؤولين الإصغاء إلى اهتماماتنا إنها عقلية التكوين المتواصل التي تقود القادة في هذه المرحلة.

فيما يخص نقل التكنولوجيا يمكن لنا أن نقول أن التجهيزات الكبرى لم تخفنا، وليس هناك أي عقدة بالرغم من أن التعاون التقني الأجنبي في هذه المرحلة استفاد من الأحكام المسبقة لصالحه من طرف القادة لكن هذا لم يؤثر في الكفاءات المحلية، وفي هذا الشأن فإن كثيرا من التعديلات المحلية وضعت على هذه التجهيزات.

مفهوم ثقافة المؤسسة : إن ثقافة المؤسسة هي ثمرة اللقاء بين المجموعات أو الجماعات الاجتماعية التي تحملها إلى المؤسسة والتي تختلف حسب أجيال العاملين . بالمقابل فالمؤسسات هي المنتجة لنماذج ثقافية وبخاصة عندما تنشئ علاقات على المدى الطويل بين العاملين.

يقوم طوماس واطسون جينيور رئيس IBM الأمريكية: لكي تستمر المؤسسة وتتجح عليها قبل كل شيء أن تمتلك مجموعة من القيم التي بواسطتها تؤسس لسياسة وفعل وبعد ذلك عليها ان تسهر على احترام معتقداتها عندما قدمت هذا القول قال لي رئيس عمال التالي:

- أنا Sider لأنها أولا منها اجمع قوتي
- أنتفس Sider لأنها أعطتني سكنا بجانب المصنع
- تعلمت مع Sider ما لا يمكن أن أتعلمه خارجها.
- لدينا ناديا رياضيا

- عندما يطلب من استظهار بطاقتي الوطنية كنت دائما أميل إلى استظهار شارة المركب  
- ماذا تريدون؟ Sider في دمي (309)

مهما كانت هناك حقائق حول الاندماج إلا أن ما قدم في بداية المداخلة والذي مفاده أن المؤسسة كيان اجتماعي يعكس صورة المجتمع.

في جميع المجتمعات ممارسات المؤسسة هي ممارسات مجتمعية: مصنع ياباني، فرنسي، روسي، جزائري... فإن بعض الممارسات الاجتماعية تكبح الإنتاجية لا يمكن بناء مصنع في الجزائر يخضع لهيمنة السلطة كما هو الحال في فرنسا وعندما نتحصل على مصنع بصيغة المفتاح في اليد فإن نمط إنتاج سلطة الهيمنة ليس موحدًا لذا فإن هذا المصنع لا يشتغل على الطريقة الأمريكية أو على الطريقة اليابانية. إنه جزائري يعيد إنتاج الممارسات الجزائرية والنظام الاجتماعي الجزائري مهما كانت جرعات التكوين، التأهيل، التقنية. إن فاعلية المعدات لا تتمثل في التقنيات بل في التزام السلطة.

في الأخير هل يمكن لنا فعلا القول أن المؤسسة الجزائرية استطاعت ان توفق في إرضاء قواعد لتقافة المؤسسة قائمة على معايير وقيم ورموز... تؤدي إلى رفع روح الولاء والانتماء لأعضائها أم أن هوية العاملين رغم الإمكانيات المتاحة تخضع لولاءات خارج المؤسسة يمكن إسقاط نوع الهوية الإنسحابية السابقة الذكر عليها سؤال يجدر البحث عن الإجابة عنه.

309 - مداخلة لأحد إطارات sider حول اندماج العمال في فرق العمل.