

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



جامعة أبي بكر بلقايد

تلمسان الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع

إعداد الطالبة: كاري نادية أمينة
تحت إشراف: د. مزوار بلخضر

لجنة المناقشة :

أ. د. محمد سعيدي	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
د. مزوار بلخضر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة تلمسان	مشرفا
أ.د. محمد بن بوزيان	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مناقشا
د. سيكوك قويدر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم	مناقشا
د. رحاوي سعاد	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة وهران	مناقشا
د. قدوسي محمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة س بلعباس	مناقشا

السنة الجامعية : 2011-2012

āole āorōo

مقدمة:

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه، و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و ذلك عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال.

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة، و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة، إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها ديبار Dubar.Cl على أنها محصلة التشنثات الاجتماعية و تتعلق بأنماطها، بينما يعرفها سانسوليو Sainseulieu.R بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة.

بحيث تمثل هذه الهوية كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل. يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل و التنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، هذا الأخير يعمل على تنشئة و تكوين

الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله، و هو ما نسعى إلى تحديده من خلال هذا البحث حتى تتمكن من الإجابة عن إشكاليته العامة و التي تتساءل أساسا حول مصادر بناء الهوية المهنية لدى الأستاذ، فهل هي تنظيمية أو مجتمعية، أم ثنائية المصدر و التجلي؟.

تعتبر الجامعة مؤسسة خدماتية تعليمية و تكوينية و التي تضم فاعلين اجتماعيين يشتغلون بها من بينهم الأستاذ الجامعي الذي يعتبر جوهر العملية التعليمية التي أنشأت من أجلها، كما أنها مؤسسة تثقيفية من مؤسسات المجتمع التي تعمل على تنشئة أفرادها على اعتبارها نسقا اجتماعيا مفتوحا، و التي يتمكن من خلالها الفاعل الاجتماعي من تكوين هويته الاجتماعية ضمن التفاعلات الاجتماعية التي يدخل فيها في إطار ممارسته لمهامه و أدواره الاجتماعية، و في هذا الصدد يشير هيرمان¹ Huberman.M إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لدوره و مركزه الاجتماعي كذلك.

حيث يعبر الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض من الفاعل الاجتماعي القيام به و الالتزام بمتطلباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع من هذا الفاعل، ليحدد مركزه الاجتماعي على أساسها، و الذي يعبر عن الوضع الاجتماعي له. يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية، و عليه فنحن نهدف من خلال هذا البحث إلى رصد واقع المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي، و الذي يتحدد من خلال

¹ EL-HOYEK.S: **REPRÉSENTATIONS IDENTITAIRES ET RAPPORT À LA FORMATION CONTINUE** - Cas des enseignants de français du Liban -, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, UNIVERSITÉ CHARLES DE GAULLE – LILLE 3, septembre 2004.

الدور الذي يفترض القيام به ، و ما ينتظره منه أفراد المجتمع على اعتباره يمثل أحد أعضاء النخبة المثقفة، هذا الدور و المركز هما الصورة الاجتماعية للهوية المهنية للأفراد.

إذ تعتبر هوية الأفراد مفتاح تعاملاتهم مع الآخرين في حياتهم اليومية، و لهذا فإنه من الضروري إدراك الفاعل الاجتماعي لهويات الآخرين من خلال سلوكياتهم حتى يتمكن من فهم محيطه من جهة، و من جهة أخرى عليه أن يكون واعيا بهويته هو من خلال تماثلاته الذهنية حول نفسه و التي يبنى من خلالها أدواره و مراكزه الاجتماعية داخل الأسرة، جماعة العمل، و النسق الاجتماعي ككل، و لهذا فدراستنا تقوم حول مفاهيم محددة تتمثل أساسا في الوعي بالدور و المركز الاجتماعيين و بما ينتظره المجتمع من الأستاذ الجامعي، و الحياة اليومية له التي تمثل نمطا من التنظيم الاجتماعي، و الهوية التي تعبر عن خبراته الحياتية و التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية.

و لمعالجة الإشكالية العامة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول:

فصلا تمهيديا: تضمن مراحل تحديد الإشكالية من خلال تحديد أسباب اختيار هذا الموضوع، الأهداف التي نسعى إلى الوصول إليها من خلال هذه الدراسة، الدراسات السابقة التي عالجت جوانب الموضوع، لنتمكن من صياغة سؤال سوسيولوجي يعبر عن الإشكالية العامة للبحث.

كما تضمن هذا الفصل محاولة لبناء تقني للدراسة تمثل أساسا في إجابة مؤقتة عن سؤال البحث هي الفرضية، حددنا من خلال متغيراتها المفاهيم الإجرائية التي ساعدتنا على الانتقال من الشق النظري للدراسة إلى الجانب الإجرائي التطبيقي لها.

وقد ارتأينا من خلال الفصل الأول تحديد المفاهيم الأساسية للبحث و التي تمثلت في مفهومي الهوية و الثقافة، أما الفصل الثاني فقد تناول العلاقة بين التنشئة الاجتماعية و الهوية المهنية، حيث حاولنا تحديد مفهوم هذه الأخيرة من خلال نماذجها و ديناميكيتها. في حين تناول الفصل الثالث محاولة سوسيولوجية لتقديم صورة عن الثقافة المجتمعية في الجزائر، و التي نفترض تأثيرها على عملية تكوين الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة بصفة عامة، ليأتي الفصل الرابع كمحاولة لتناول الجامعة الجزائرية من منظور تاريخي، أين تم تحديد مراحل تطور المؤسسة الجامعية في الجزائر بأربع مراحل تخللتها تعديلات تشريعية مست نظام التسيير بها و كذا كل ما يتعلق بالأستاذ الجامعي من مهام و واجبات و حقوق و التي حددها له المشرع الجزائري عبر مراحل عديدة.

في حين جاء الفصل الخامس و الأخير متضمنا للدراسة الميدانية و التي أجريناها داخل جامعة تلمسان على اعتبار الأستاذ الجامعي هو النموذج الذي نحاول من خلال تحليل اللوحة الثقافية و المفهوماتية التي حاول أن يقدمها لنا من خلال إجاباته، أن نسلط الضوء على واقع هويته المهنية و التي افترضنا مسبقا أنها تحدد دوره و مركزه الاجتماعيين داخل المجتمع، ثم استنتجنا عام حول أهم النتائج المتحصل عليها في محاولة لمناقشة فرضيات البحث ، و أخيرا خاتمة عامة جاءت كحوصلة لأهم مـا جـاء في هـذه الدرـاسة.

فصل تَمهيدِي :

مدخل للدراسة

المبحث الأول: صياغة الإشكالية:

المطلب الأول: أسباب اختيار موضوع البحث:

لعل موضوع الهوية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المؤسسة الجزائرية، ذلك أن هذه الهوية إذا كانت نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد على حد تعبير ديبار و محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشئها داخل المؤسسة كما عرفها سانسوليو، فهي إذا ناتجة أساسا عن ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية، و أساس اختيارنا لهذا الموضوع هو ذلك التداخل الملموس بين هذين الثقافتين داخل المؤسسة الجزائرية و الذي يعرف بثنائية مصادر ثقافة المؤسسة و بالتالي ثقافة العامل بصفة عامة. و على أساس أن الأستاذ الجامعي يتلقى تنشئته الاجتماعية في مرحلة معينة من مراحل حياته و هي تلك التي تسبق دخوله إلى عالم الشغل مباشرة، ثم التنظيمية من نفس المصدر ألا و هي الجامعة و التي ينتمي إليها كفاعل اجتماعي، فنحن نتساءل من خلال هذا البحث عن انعكاس ذلك على هويته المهنية و التي لا تتعلق به وحده و إنما بزملائه و إدارته كطرف ثان ثم الطلبة كطرف ثالث، من خلال العملية التعليمية و التأطيرية التي يشترك فيها الأطراف الثلاثة السابقة الذكر، و عليه فإن السبب الرئيسي وراء اختيار هذا الموضوع هو ثنائية الثقافة مقابل مصدر واحد نظريا.

و لعل اختيارنا لدراسة هوية الأستاذ الجامعي كحالة لم تأتي من فراغ و لكن لرغبتنا في ربط الهوية المهنية بالمؤسسة الخدمائية المنتجة لليد العاملة في المركز الأول، ذلك أن عديد الدراسات استبعدت استعمال هذا المصطلح عن المؤسسة الخدمائية.

المطلب الثاني: أهداف البحث:

يتمتع كل فاعل داخل تنظيم بهوية مهنية قد تتراوح بين الانكماش و الاندماج، أو التفاوض والتوافق، كما يمكن لها أن تكون سلبية، مغلقة، ايجابية أو مفتوحة- كما سنفصل فيه لاحقا- لكن ما يهمنا من خلال هذه الدراسة ليس البحث عن نماذج الهويات المهنية للأستاذ الجامعي بقدر محاولة تحديد مصادر و مكونات بناءها كعملية اجتماعية تهدف إلى التميز و التعريف بالذات، خاصة و أن الأستاذ الجامعي من المفترض أنه يمثل نخبة المجتمع.

كما تهدف هذه الدراسة إلى رصد واقع العلاقات السوسيو مهنية التي بينها الأستاذ الجامعي في محيط عمله على اعتبار أنها من بين مكونات هويته المهنية.

و حيث أن الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي ليس من شأنها مساعدته على التقدم المهني و الاجتماعي فقط، بل و تحديد مسيرته المهنية كذلك، و منه تهدف دراستنا هذه إلى رصد واقع الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، التي عرفت و لا زالت تعرف تحولات و تغيرات على الصعيدين التنظيمي و الثقافي، و الجامعة الجزائرية ليست في منأى عن هذه التحولات.

أخيرا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن انعكاس الثقافة المجتمعية و التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من جهة، و انعكاس هذه الأخيرة على دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع من جهة أخرى.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة:

عرف المجتمع الجزائري مجموعة من التغيرات على جميع المستويات الاقتصادية، السياسية، الفكرية و الاجتماعية، و التي صاحبها مجموعة من التحولات الثقافية التي أثرت على قيمه واتجاهاته نحو العمل، فمنذ الاستقلال إلى يومنا هذا حاولت المؤسسة الجزائرية أن تبحث عن المنهاج المناسب للتسيير، و لعل ذلك الانتقال من أسلوب إلى آخر قد صحبه تحول في ظروف العمل و تنظيمه وإدارته، مما أدى إلى تغيير في القيم كمحاولة للتكيف مع هذه التغيرات. إن هذا التحول في الاتجاهات نحو العمل و التغيير في القيم من شأنه التأثير على الهوية المهنية للأجير الجزائري. و في ما يلي عرض لمجموعة من الدراسات السابقة التي حاولت تحديد القيم المؤثرة في سلوك العمال المعبر عن هوياتهم المهنية، و مصادر هذه الأخيرة، و كذا ما من شأنها أن يؤثر بها.

الفرع الأول: الدراسات العربية:

1-الثقافة الاجتماعية و أثرها على السلوك المهني للعمال: دراسة ميدانية بوحدة النسيج في محيط

شبه ريفي للدكتور بوفلجة غياث، سنة 2001 .

يتمثل مجتمع الدراسة في منطقة ريفية بولاية تلمسان يشتغل جل سكانها بالزراعة و الرعي، وقد اختار الباحث مصنع النسيج الذي بني بسبدو في عهد الاشتراكية في إطار التوازن الجهوي، والذي يعمل به أكثر من مائة عامل و مسير من سكان المنطقة، ذلك إن الباحث كان يحاول أن يتساءل حول العلاقة بين الثقافة المجتمعية و التي تتميز ها هنا بالريفية و سلوكات العمال، حيث ييني إشكالية بحثه حول صعوبة التكيف مع مستلزمات التنظيمات الصناعية المعاصرة و ثقافة المجتمع

الجزائري المختلفة عنها، و عليه كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد سلوكياتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟.

و قد افترض أن هذه الثقافة من شأنها التأثير في تحديد قيم الأفراد و اتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الانضباط و الصرامة في تنفيذ المهام، مدى احترامهم لقوانين العمل و متطلباته، كما تؤثر في تحديد مكانة العمل و دوافعه، ليستخلص من خلال عملية جمع المعطيات باستعمال أداة الاستبيان بأن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير، حيث يمكن استخلاص مجموعة من العوامل الثقافية التي لها دور كبير في تحديد الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري التي يمكن ملاحظتها من خلال مجموعة من الممارسات، و من أهمها:²

- طريقة الإشعار عن التغيب، حيث يكون بعد العودة للعمل.
- البقاء في العمل رغم الاكتفاء المالي، لأنه يعطي للعمل بعدا دينيا.
- الاتصال بالمسئول خارج المؤسسة للتحدث معه عن موضوع العمل.
- عدم القيام بأي إجراء للوقاية من حوادث العمل و الاستسلام للقدر.
- اللجوء إلى الوساطة و المحسوبة أمام الإدارة من أجل الترقية.
- عدم السماح للمرأة بالعمل، و إن حصل ذلك فبتحفظ.
- اعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير اختيار المسؤولين في العمل.

² بوفلحة غياث: بحوث في التغيير التنظيمي و ثقافة العمل، دار القدس العربي، ط1، وهران، الجزائر، 2010، ص37-38.

2- الهوية المهنية للمدرس، الأزمة و ضرورة البحث³: دراسة لعبد الرحيم تمحري

من خلال اهتمام الباحث بالعملية التربوية في المغرب و التي تجمع بين طرفين رئيسيين هما التلميذ و المعلم، يتساءل عن الهوية المهنية لهذا الأخير في ظل علاقته بالمراهق كتلميذ، و منه علاقة الهوية المهنية للمدرسين و دورها في توافقهم النفسي و الاجتماعي و المهني، مفترضا أن أي تمثل للمدرس عن ذاته سوف ينعكس بصفة مباشرة على تلامذته و بالتالي على باقي أنشطتهم و تفاعلاتهم المختلفة.

و من هنا جاءت إشكالية بحثه عبارة عن مجموعة من التساؤلات عن واقع الهوية المهنية للمدرس في المجتمع المغربي و كذا مدى اجرائيته كمفهوم و إمكانية تبنيه في معزل عن الهوية الشخصية في علاقتها بالهوية الاجتماعية من خلال صيرورة التنشئة الاجتماعية لهذا الفرد.

و من خلال هذه الدراسة اعتمد الباحث على الطرح النفسي و الطرح الماركسي حيث تم إدراج مفهومي الانحلال و الاستيلا ب، على أن هذا الأخير عبارة عن إفراز للنظام الصناعي الرأسمالي كما صوره كل من ماركس و انجلز و ماركيز ، على افتراض أن هذا الاستيلا ب من شأنه أن يجعل الفرد يحس بالبؤس مما يؤدي إلى إصابته بالتوتر بحيث يؤديان معا إلى هوية سلبية أو انحلال للهوية، هذا الأخير الذي سوف يؤثر على التزامات الفرد المهنية بحيث تفقده التركيز على مهامه الإلزامية.

³ عبد الرحيم تمحري: الهوية المهنية للمدرس: الأزمة و ضرورة البحث، فكر و نقد. العدد 12، السنة الثانية، الرباط، أكتوبر 1988، ص 80-92.

لقد حاول الباحث إذن من خلال اعتماد مفاهيم الاستيلا ب و الانحلال أن يأخذ بالدراسة مهنة التعليم و هوية الأستاذ في المغرب من خلال اعتماد مقابلة مجموعة من مدرسي الطور الثانوي بمدينة الدار البيضاء، فاستخلص ما يلي:

- طبيعة مهنة التعليم في المغرب على حد تعبير الأساتذة المستجوبين تراوحت ما بين الغبن والخوف، اللامعنى و الوهم و الفقر، خوفهم من و على مستقبلهم في هذه المهنة التي تفتقر إلى الأمان الاجتماعي على حد تعبيرهم، إلى جانب توافر وسائل الاتصال الحديثة و التي أثرت بشكل كبير و مباشر على المراهقين بحيث لم يصبح للمعلم و لا لمهنته معنا. و عليه يفترض الباحث بأن استمرارية هؤلاء الأساتذة في مهنتهم يقتضي إلغاء ذاتيتهم و ضمائرهم وبالتالي إلغاء هويتهم و التي حتى إن أبو إغائها فستصاب بالانحلال على حد تعبير اريكسون.

3- الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري⁴ ل: طيبي غماري سنة 2006:

تعتبر هذه الدراسة محاولة من الباحث للإمام بموضوع الهوية في الوسط العمالي على اعتبارها ناتجة عن التفاعلات التي تتم بين العمال داخل المؤسسة، و هو ما جعل من مفهوم الهوية مطاطيا على حد تعبير الباحث، و هو ما زاد من صعوبة تحديده في المرحلة الانتقالية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية، إذ أنه ربط بين مفهومي الهوية في العمل و التغيير الاجتماعي و ما يصحبه من تغيرات على باقي الأصعدة، و عليه جاءت اشكاليته مبنية أساسا حول هذين المفهومين، رغبة منه في رصد التغيير الذي طرأ على الهوية المهنية للعامل الجزائري من جراء التغيير التقني الذي عرفته البلاد بعد إصلاحات

⁴ طيبي غماري: الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير معسكر، تحت اشراف د. بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006.

1988، وكذا البحث في إمكانية تداول ثنائية عبد/سيد و دراسة الصراع بينهما في ظل التماهي

الجديد الذي أفرزته التحولات الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة الجزائرية.

و بناء على ذلك افترض أن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية خلقت روحا جديدة داخل الوسط العمالي، أو ديناميكية جديدة، تعمل على استثمار المكتسبات التي تحققت خارج الوسط المهني، كالديموقراطية و حرية التعبير، بداخل الوسط المهني من أجل تحقيق أو المحافظة على المكتسبات التي تحققت في السابق، أي أنه افترض استثمار الحاضر الخارجي و الذي ربطه بما تم تحقيقه على المستويين السياسي و الاجتماعي، في حاضر داخلي و عنى به كل ما له علاقة بالحياة المهنية للأفراد.

و حتى يتمكن من التحقق من فرضيته هذه اقترح مخططا للمؤشرات التي تم قياسها من خلال عينة مبحوثين جمعت بين عمال مؤسستي نפטال و ملبنة الأمير بولاية معسكر، بهدف قياس أثر التغيرات الاجتماعية على الهوية في العمل، حيث أن تغير الثقافة السياسية و الاقتصادية المؤطرة للحياة الاجتماعية و منه الحياة المهنية من شأنها أن تحدث تغييرا في **في** تمثلات العامل الجزائري للمؤسسة الإنتاجية و العمل؛ إلى جانب التمثلات الدينية و العلاقات القرابية، و التي تمثل كلها مجتمعة مكونات الهوية المهنية. ليثبت من خلال كل هذا الفرضية التي وضعها بحيث تتأثر الهوية المهنية داخل المؤسسة بما يحققه الفاعل خارجها.

1- بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ل اليودي أوترى⁵ Autret:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الاختلافات و الفروقات التي تعمل على تأسيس و بناء هوية مهنية للأفراد المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة، فكانت الإشكالية تتمحور أساسا حول مكانة التكوين الجامعي الذي تلقوه هؤلاء الأساتذة الجدد في تكوينهم لهويتهم المهنية؟ أو كيف يعرف هؤلاء أنفسهم في هذا الحيز السياسي و الاجتماعي الجديد الذي انتموا إليه مؤخرا؟

و من خلال هذه الدراسة حاولت الباحثة أن تحدد مفهوما للهوية على اعتبارها ديناميكية ذلك

أنها:

- ناتجة عن مجموعة من التنشآت المتتالية التي يتلقاها الفرد و التي يخضع لها عبر مراحل حياته المختلفة، و لهذا تبدو عملية بناء الهوية عملية ديناميكية متواصلة و مستمرة لإعادة البناء، حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف و مشكلة من عدة مكونات.
- يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم على طرق و أساليب العيش في جماعة، و كذا خصائص أي مجتمع و معتقداته، و هو ما تؤكد المقاربة الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية حيث تعبر هذه الأخيرة عن صورة من صور الاندماج الاجتماعي و الثقافي المشروط باللاوعي، و على هذا الأساس يطرح ديار مسلمة مفادها أن الفرد يواجه شرطين أساسيين لا بد من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة، كما أنه عليه أن يتعلم كيف يجعل الآخرين يعرفونه، و أن

⁵AUTRET.E : La construction de l'identité professionnelle des PLC2 EPS, les carnets des STAPS, n°5 (sport et identités), 2008, pp 58-66.

يعمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من الميزات، و عليه فإن التنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقارنتين الثقافية و الوظيفية، إذ أنها تساعد الفرد على تسيير هذه الشئانية.

لقد حاولت أوتري إذن من خلال دراستها هذه أن تحدد مفهوم الهوية على أنه مركب وديناميكي يحتاج إلى مجال تفاعلي لدراسته، و لهذا اختارت مجال التدريس أين عينة الدراسة اقتصرت على أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذين وظفوا حديثا، حيث انصب اهتمام الدراسة على موقف معين تمثل في الدخول في العمل، إذ أن هؤلاء الموظفين هم في فترة تربص بهدف تكوين مهني أفضل، تحت مراقبة مستمرة. لقد تم التركيز على هؤلاء لما تقتضيه المرحلة الانتقالية التي يعيشونها من كونهم طلاب إلى أساتذة، من تغيير في بعض القيم نحو العمل، مما من شأنه أن يؤثر على تشكيلهم لهوياتهم، لتبحث الدراسة حول أهم آليات تشكيل الهوية المهنية، و لهذا افترضت الباحثة أن الهوية المهنية تتشكل من خلال عاملين مرتبطين و مستقلين في نفس الوقت فردي و آخر جماعي، بحيث يتمثل العامل الفردي في التاريخ البيوغرافي، مساره الدراسي والجامعي، مساره الرياضي وأهدافه، أما الجماعي فهو عبارة عن تلك القيم و التمثلات المشتركة بين أعضاء الجماعة التي يريد أن ينتمي إليها. فهو في الأولى يوظف استراتيجيات الهوية (على اعتباره فاعل عقلائي كما صوره Crozier) ليصحح التمثل الذي يحمله هو عن نفسه من أجل تصحيح ذلك الذي يحمله الآخرون عنه، في حين يحاول في الثاني أن يكتسب و يتشبع بقيم و معايير الجماعة حتى يتمكن من الاندماج فيها.

وقد أشارت الدراسة إلى متغير ثالث سمته *أوتري* بالهوية المتخصصة، حيث يبدي الفرد قدرا من التميز و التمكن من مهنته، و حيث أن العينة كانت تشتمل أساتذة التربية البدنية و تاريخها.

2- أثار تغيرات الأدوار على سلوكات العمال⁶ ل سيمور ليبرمان Liberman.S :

حاول ليبرمان من خلال دراسته هذه أن يشير إلى تغير سلوكات العاملين تجاه الإدارة والمسيرين بمجرد حدوث تغيير في أدوارهم، حيث تصبح سلوكات العاملين الذين تتم ترقيةهم إلى وظائف عليا ايجابية أكثر تجاه الإدارة، إذ يكونون تمثلات ايجابية حول الإطارات العليا، بينما لم يتم تسجيل أي تغير في سلوكات العمال الذين ظلوا في مراكزهم الأولى، و عليه يشير ليبرمان إلى أن التمثلات التي يحملها الفرد حول نفسه و حول غيره هي التي سوف تحدد حياته الذهنية والفيزيقية، و التي تحدد فعلا من خلال الأدوار التي قد يلعبها داخل الجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها.

فإذا كانت هوية الفرد عبارة عن مجموع التمثلات التي يكونها بل و ينميها الفرد حول نفسه⁷، حيث هي الحيز أو الفضاء الذي يلتقي فيه ما هو نفسي مع ما هو اجتماعي، فهي كذلك مفهوم مميز يساعد على فهم الظواهر المتعلقة بسلوكات الأفراد و المرتبطة بتكوينه و التي تجعل الفرد في مواجهة مع الآخرين.

⁶ LIBERMAN.S : les effets des changements de rôle sur les attitudes, élément de sociologie, textes, Armand Colin, Paris, 1978, pp 353-382.

⁷ TAP.P : Marquer sa différence, sciences humaines, hors série, n°15, déc-jan 1997, p25.

المطلب الرابع: تحديد الإشكالية:

تلعب الهوية المهنية دوراً محورياً في عملية التمايز و يتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطاً بالفئة و الكفاءة المهنتين بل تعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة و مشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي و القدرات الفردية، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز و التمايز و لكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة شرط أن يشترك الفرد مع باقي أعضاء الجماعة التي يريد الانتماء إليها في الأفكار و المعتقدات والقيم... باختصار في الثقافة، هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين و تعليم الفرد إياها عبر مجموعة من وسائل مجتمعية ، و عبر مراحل متتالية، أي عن طريق تنشئته أو تطبيعها اجتماعياً، و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن القهر والهيمنة-على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع- فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته⁸ من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية.

هذه الهوية ليست معطاة أو منظومة جاهزة بل هي محصلة لثنائية تاريخ و واقع الأفراد، حيث هي عبارة عن شيء اكتمل و انتهى و تحقق في الماضي (في فترة زمنية معينة أو نموذج اجتماعي معين) والواقع هو مجال لتحقيق هذا الشيء، إذ أنها تتضمن عنصري الوعي و التوظيف، و عي

⁸ محمد السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص41.

بالعناصر الثقافية التي تكون لنا هذه الهوية ، و توظيف لها في إطار التفاعلات الاجتماعية التي يمارسها الفرد، و عليه فالهوية نتيجة لتنشآت متتالية و من هنا فالمفهوم ديناميكي، فهي شيء يتم اكتسابه و تعديله باستمرار، فالفرد يخضع لتنشآت متتالية عبر عدة مراحل تساعد على بناء و إعادة بناء هويته في عملية متواصلة و مستمرة حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف ومشكلة من عدة مكونات. حيث يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم حتى يتمكنوا من العيش في جماعة يحملون خصائص أفرادها من معتقداتها و أساليب عيشها(نفس الثقافة) ضرورة اجتماعية، و هو الأمر الذي تؤكدته المقاربتين الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية، و هي صورة من صور الاندماج الاجتماعي والثقافي المشروط باللاوعي. و حيث أن هوية الفرد تنشأ من خلال تفاعله مع المؤسسات و الجماعات، فإن التنشئة الاجتماعية تعمل على إكساب الفرد قيم و معايير من شأنها أن تجعله معرفا اجتماعيا، و بهذا تصبح عبارة عن عملية بيوغرافية تضم الاستعدادات الاجتماعية الناتجة ليس فقط عن التفاعل مع الأسرة أو عن التفاعل مع الطبقة الأصلية التي ينتمي إليها الفرد، و لكن كذلك عن تفاعله مع مجموع النظم التي يمر بها طوال حياته.

و عليه فالهوية المهنية على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشآت متتالية ونقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل و هي التنشئة التنظيمية أو المهنية، أي أن الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية و أخرى بعدية، هذا و إن كان الحديث عن اختلاف وسائل تنشئتهم القبلية عن البعدية، حيث مكتسباتهم الثقافية القبلية تختلف عن تلك البعدية على أساس الاختلاف بين

الوسائل و المصادر، أما إذا كان المعني بالدراسة هنا قد تلقى تنشئته القبلية والبعدية من نفس المصدر كالجامة مثلا و طبعا نقصد هنا بالدراسة الأستاذ الجامعي (كحالة)، الذي تعتبر الجامعة حيز تكوينه و مكانا لممارسة هذا التكوين على شكل أداء وظيفي، و الذي يمثل عنصرا أساسيا من نخبة المجتمع المثقفة، كما أنه في أصله الاجتماعي ينتمي إلى مجتمع له ثقافته الخاصة و التي قد تشبع بها عبر مراحل حياته الأولى، و عليه نتساءل عن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي على اعتباره فاعلا اجتماعيا يمر بتنشئات متعددة المؤسسات و المصادر بهدف تحديد مصادر هويته المهنية بين الثقافة التنظيمية و الثقافة المجتمعية، كما أنه إذا كانت الهوية تجمع بين التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و تلك التي يحملها الآخر عنه، فيمكننا هنا أن نتساءل أيضا عن هذه التمثلات التي يحملها الآخر و نعني به المجتمع عن الأستاذ الجامعي، بحيث تتحدد هذه التمثلات عن طريق عملية إدراك لسلوكاته و أفعاله و التي تتمثل أساسا في دوره الاجتماعي، ليبيي الأستاذ الجامعي على أساسها هويته التي يعرفه بها الآخر، و التي تحدد مركزه الاجتماعي، و عليه يكون بحثنا محاولة للإجابة عن السؤال التالي:

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،

وهو ما سيحدد لاحقا دوره و مركزه الاجتماعي؟

و من خلال الإجابة عن سؤال الإشكالية هذا نحاول بالإضافة إلى تحديد مصادر الهوية

المهنية للأستاذ الجامعي، تحديد مركزه الاجتماعي وفق الدور المنوط به كفاعل داخل النسق الكلي

للمجتمع.

المبحث الثاني: البناء التقني للبحث

المطلب الأول: وضع الفرضية

الفرع الأول: الفرضية الرئيسية:

إن حديثنا عن الهيمنة في التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد، تجعلنا نفترض بأنها تلعب الدور الرئيسي في تكوين نسق من التمثلات حول الأنا و الذات، و لعل لمصادر و مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأثر الواضح في ذلك، و إذا اعتبرنا أن الجامعة على وجه الخصوص مؤسسة تنشئة اجتماعية و تنشئة تنظيمية في آن واحد بالنسبة للأستاذ الجامعي، فهذا الأخير يقضي ما لا يقل عن سبع إلى ثمانية سنوات داخل الجامعة على اعتبارها مؤسسة تنشئة اجتماعية (ليسانس من 4 إلى 5 سنوات+ماجستير سنتين على الأقل) بهدف تكوينه و إعداده لدخول عالم الشغل و القيام بدوره داخل النسق الجامعي و الاجتماعي ككل ، ليتم انضمامه إلى هيئة التدريس بعد توظيفه أين سيتم تنشئته تنظيميا بهدف القيام بأداء مهامه و دوره كأستاذ و باحث علمي، ليؤهله ذلك إلى الانضمام إلى النخبة المثقفة في المجتمع، و التي تحدد على هذا الأساس مركزه الاجتماعي، و عليه يمكننا صياغة فرضية بحثنا على النحو التالي:

تلعب الجامعة دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعد على تكوين هويته المهنية، و التي يبنى من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور و المركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع، بهدف تحقيق الاستقرار و التكامل الاجتماعيين.

الفرع الثاني: الفرضيات الفرعية

و حتى نتمكن من التحقق من هذه الفرضية و للنزول بها إلى الميدان حاولنا تقسيمها إلى

فرضيات جزئية:

1. الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل

الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت.

2. يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات

حول واقعه ومستقبله و نسق قيمى مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.

3. مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي و بالتالي مصدر تكوين هويته المهنية، هو الأساس الذي

تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه، و بالتالي تحدد مركزه الاجتماعي.

المطلب الثاني: تحديد المفاهيم الإجرائية للبحث:

بهدف البحث و التقصي كان لزاما علينا محاولة جعل المفاهيم و المتغيرات المعتمدة في كل من

الإشكالية و الفرضية أكثر إجرائية، لتساعدنا على تحديد الظاهرة المراد دراستها و عليه حاولنا تقديمها

في الشكل التالي:

1. الأستاذ الجامعي:

هو فاعل اجتماعي ينتمي إلى الثقافة المحلية التي تم تنشئته عليها قبل دخوله إلى الجامعة طالبا

ليتحصل على شهادة الليسانس ثم الماجستير فما فوق ليعتبر إطارا سام في الدولة بحيث يتم توظيفه

كأستاذ جامعي و باحث علمي ينتمي إلى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي كمؤسسة دولة.

2. التنشئة الاجتماعية:

عملية اجتماعية تسعى إلى تحويل الفرد من كائن اجتماعي إلى فاعل اجتماعي محمل بطرق التفكير و الاستجابة و الإحساس المستمدة من المجتمع المنتمي إليه، حتى يتسنى له التكيف مع باقي الفاعلين الاجتماعيين. فالتنشئة الاجتماعية تدل على العملية التي يتعلم الفرد عن طريقها كيف يتكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك الاجتماعي الذي توافق عليه.

3. التنشئة التنظيمية:

هي صورة من صور التنشئة الاجتماعية و التي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألا و هي مرحلة دخوله عالم الشغل، و يقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل و هي تشمل على ثلاثة عمليات:

- ❖ تطوير المهارات و القدرات المهنية الخاصة بالعمل.
- ❖ اكتساب مجموعة من أنماط السلوكات الملائمة للعمل.
- ❖ التأقلم مع معايير جماعة العمل و قيمها.

4. الجامعة:

هي مؤسسة خدمائية تعليمية و تكوينية و التي تضم فاعلين اجتماعيين يشتغلون بها من بينهم الأستاذ الجامعي و الذي يعتبر جوهر العملية التعليمية التي أنشأت من أجلها، كما أنها مؤسسة تثقيفية من مؤسسات المجتمع التي تعمل على تنشئة أفرادها على اعتبارها نسقا اجتماعيا مفتوحا،

و التي يتمكن من خلالها الفاعل الاجتماعي من تكوين هويته الاجتماعية ضمن التفاعلات الاجتماعية التي يدخل فيها في إطار ممارسته لمهامه و أدواره الاجتماعية.

5. الثقافة التنظيمية:

باختصار هي امتزاج لثقافات أفراد المؤسسة، هذه الثقافات تتشكل أساسا من القيم والمعتقدات وطرق التفكير والحضارات وتاريخ المؤسسة، مضاف إليها كل سلوكيات الأفراد و اتجاهاتهم و هي تتكون أساسا من :

القيم التنظيمية المستوحاة من أسلوب التسيير المعمول به، و القيم الثقافية و هي تمثل كل اتجاهات وتمثلات الفاعلين داخل المؤسسة عنها و عن القيم التنظيمية الموجودة داخلها.

6. الهوية المهنية للأستاذ الجامعي:

و هي محصلة لتنشآت متتالية مر بها الأستاذ الجامعي كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع والتي تظهر أساسا من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه و يحملها الآخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل و خارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح.

7. الدور و المركز الاجتماعي:

يعبر الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض من الفاعل الاجتماعي القيام به و الالتزام بمتطلباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع من هذا الفاعل، ليحدد مركزه الاجتماعي على أساسها و الذي

يعبر عن الوضع الاجتماعي له، و يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية.

المطلب الثالث: الإطار النظري المعتمد للدراسة:

تعتبر هوية الأفراد مفتاح تعاملاتهم مع الآخرين في حياتهم اليومية، و لهذا فانه من الضروري إدراك الفاعل الاجتماعي لهويات الآخرين من خلال سلوكياتهم حتى يتمكن من فهم محيطه من جهة، و من جهة أخرى عليه أن يكون واعيا بهويته هو من خلال تماثلاته الذهنية حول نفسه والتي يبنى من خلالها أدواره و مراكزه الاجتماعية داخل الأسرة، جماعة العمل، و النسق الاجتماعي ككل، و لهذا فدراستنا تقوم حول مفاهيم محددة تتمثل أساسا في الوعي بالدور والمركز الاجتماعيين و بما ينتظره المجتمع من الأستاذ الجامعي، و الحياة اليومية له التي تمثل نمطا من التنظيم الاجتماعي، و الهوية التي تعبر عن خبراته الحياتية و التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية، و هي المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها النظرية الظاهرية أو الفينومينولوجيا، و التي تستخدم للإشارة إلى كل ما هو واضح و ثابت في الإدراك أو الوعي بالشعور الضروري، و بهذا المعنى فهي تسعى إلى وصف ظواهر الوعي و توضيح كيفية تشكلها.

تعتبر الفينومينولوجيا أحد تيارات النقدية في علم الاجتماع الغربي و هي نظرية اجتماعية دعت إلى إيجاد مناهج جديدة لدراسة الظواهر الإنسانية و الاجتماعية بعيد عن مناهج العلوم الطبيعية، إذ أن موضوعها هو الإنسان و الذي لا يمكن تحويله إلى معادلات و أرقام أو التعامل معه على أنه مادة،

فهي تدعو إلى تحليل الإنسان الفرد و دراسة ما تراكم في شخصيته و هويته من خلال الخبرات والتنشآت الاجتماعية التي مر بها.⁹

كما أن هذه النظرية لا تساعدنا فقط على الكشف عن بنية الجهاز المفهومي لدينا فحسب وإنما تكشف لنا أيضا عن الطرق التي نمارس بها وجودنا كفاعلين اجتماعيين، إذ تقوم أساسا على المبادئ التالية:

• إن مادة التحليل الفينومينولوجي هي الخبرة المستقاة من الحياة اليومية للأفراد، بحيث لا تقتصر الدراسة على تحليل محتوى التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الأفراد بل تتعداها إلى ما تنتجه هذه التنشئة و انعكاساتها على الحياة اليومية للأفراد.

• تركز النظرية الفينومينولوجية على مبادئ النزعة الفردية في البحث و الاتجاه النسبي فالواقع والصدفة و الرشد مفاهيم تتحدد في ضوء المعاني التي يضيفها عليها الفرد في مواقفه و أفعاله، و من هنا فالتفسيرات السوسولوجية القائمة على هذه النظرية تعتمد على تحليل و تفسير مستوى التأويل الذاتي لخبرة الفرد العملية.¹⁰

• كما تسعى هذه النظرية إلى فهم الميول الفطرية لدى الأفراد و التي تبرز على شكل تمثلات ذهنية عن الأنا و الذات بالاعتماد على أحكام و تمثلات الآخرين.

⁹علي الحوات: النظرية الاجتماعية، منشورات شركة الجا، مالطا، 1998، ص208-208.

¹⁰أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة، 1981، ص 420.

• و عليه فالظاهريّة تتناول المجتمع على أنه عبارة عن اجتماع أفراد يحملون نوعاً من الالتزام الداخلي تجاه بعضهم بعض، تظهر من خلال ترابطهم الذي يقوم أساساً على الاتصال والتفاعل.¹¹

المطلب الرابع: المنهج و التقنية و الأداة المستعملة في البحث:

انطلاقاً من كون الفينومينولوجيا كنظرية ومنهج تسعى إلى البحث في معاني الظواهر و الأشياء، بحيث لا تبحث في قياس اتجاهاتها¹²، فالمنهج المستعمل هنا سيكون كيفياً يسعى إلى تحديد الظاهرة المراد دراستها و المتمثلة في الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة، و ما تعكسه هذه الأخيرة داخل النسق الاجتماعي ككل. حيث يعرف المنهج الكيفي على أنه منهج علمي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، و عليه ينصب الاهتمام على حصر الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها¹³. لهذا نركز على دراسة الحالة، و من خلال بحثنا هذا أخذنا الأستاذ الجامعي كحالة بالدراسة، حيث تعبر هذه التقنية عن اختيار جزء من المجتمع الأصلي للبحث و الذي نلاحظ من خلاله الظاهرة المراد دراستها، هذا الجزء هو الحالة التي يمكن من خلال دراسته تعميم النتائج المتوصل إليها على باقي الحالات، و إلى جانب هذه التقنية و التي حاولنا من خلالها تحديد مصادر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، استعنا بتقنية ثانية تمثلت في تحليل المحتوى و هو تقنية تقصي مباشرة تعمل على تحليل كل ما هو مسموع أو مرئي بحيث يكون المحتوى غير رقمي، و التي استعنا بها في

¹¹ نيكولا تيماشيف : نظرية علم الاجتماع طبيعتها و تطورها، ترجمة محمد عودة، دار المعارف، القاهرة، 1980، ص 435.

¹² علي الحوات، مرجع سابق، ص 216.

¹³ موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006،

محاولة منا لتحديد دور و مركز الأستاذ الجامعي من خلال ما جاء في مقابلاتنا به و بأعضاء محيطه الذين يدخل معهم في تفاعلات اجتماعية داخل وسط العمل، و قد ساعدنا في جمع معلومات من ميدان البحث أداتين رئيسيتين تمثلتا في المقابلة الموجهة و الملاحظة بالمشاركة، على اعتبار المقابلة هي أداة مباشرة للتقصي و البحث، بحيث يتم مساءلة الفرد، و بهدف التعرف على العناصر المكونة للهوية المهنية للأستاذ الجامعي، بني دليل مقابلتنا على أساس المتغيرات التي نفترض وجود علاقة بينها و التي نهدف من وراءها إلى تحديد توجهاته العامة حول مركزه و دوره الاجتماعيين، حيث أن تحليل الخطاب، و تحليل الكلام الذي يستعمله العمال أو الذين سيصبحون عمالا من أجل تبرير ممارساتهم، و تحديد وضعياتهم، أو على وجه الخصوص لتقديم مساهمهم، قد أصبح خلال التسعينيات وجهة نظر سوسيولوجية ذات دلالة¹⁴، فالمقابلة تكتسي الأهمية العلمية لما تحمله من قدرة على التعمق في الحالات المدروسة كونها عملية تفاعلية بين الباحث و المبحوث، و التي يلعب فيها المبحوث دور الراوي و المستشار حسب ما جاء به دي ساردان¹⁵ *DeSardan*، كما تسمح لنا بتحويل التجارب الفردية إلى مواضيع للتحليل، حيث أن الخطاب الفردي و الذي يعبر عن ما هو اجتماعي يحمل رمزين: ثقافي و فردي، و هو الأمر الذي ساعدتنا على القيام به الملاحظة بالمشاركة و هي عملية ملموسة و انتقالية من الحقيقة الاحتياطية و المعقدة التي تتمركز في الزمن و في الفضاء، إلى المعرفة ذات الطابع الفكري، و هنا يؤكد سانسوليو على مكانة الباحث و التي يتموقع من خلالها

¹⁴ DUBAR.C : Sociétés sans classe ou sans discours de classe ?, lien social et politique, Revue Internationale d'Action Communautaire(RIAC) : des sociétés sans classe ?, 49, Printemps 2003, pp 35-44.

¹⁵OLIVIER DE SARDAN. J-P : L'enquête de terrain socio-anthropologique, in actes des Journées d'études sciences sociales, Tunis, 29-30 janvier 1999, Tunis : IRMC , pp 63-81.

في موضوع بحثه، و على اعتبارنا ننتمي إلى نفس النسق التنظيمي و الموضوع كذلك، فان الملاحظة عن طريق المشاركة، بهدف الحصول على معطيات أكثر مصداقية، فهي تستجيب بشكل أفضل و أشمل لانشغالات الباحثين، إذ تقوم على دراسة مجموعة اجتماعية عن طريق المشاركة في الحياة الاجتماعية.

الفصل الأول :

تحديد المفاهيم الأساسية

للبحث

تمهيد:

أخذ مفهوم الهوية في العلوم الاجتماعية حيزا كبيرا من الاهتمام خاصة في السنوات الأخيرة، حيث اتسع هذا المفهوم حتى أضحي من الصعب تحديده.

و لعل ما زاد صعوبة تحديد هذا المفهوم أنه يعد مفهوما اجتماعيا و هو الأمر الذي يمكننا استخلاصه من خلال ما قاله دوبي كوشCuche Denys: "ظاهرة الهويات تكون غالبا خارجة عن نطاق الفكر العلمي."¹⁶

كما يمكننا إرجاع صعوبة تحديده إلى تعدد جوانبه و ذلك لاهتمام كثير من الميادين بدراسته إذ تمثل الهوية جوهر التفاعلات الاجتماعية و الإنسانية، مما زاد في تعقيده و عدم إمكانية تحديده بالسهولة التي يبدو عليها و بالتالي عدم القدرة على إعطائه مدلولوا واضحا، و في هذا الصدد يقول أوريول Oriol.M: "إن كل محاولة لإعطاء تعريف واضح و نهائي للهوية ، بحيث ترضي علماء النفس و الاجتماع و الأنثربولوجيين ستظل بدون جدوى."¹⁷

و عليه سوف نحاول من خلال هذا الفصل وضع نسق مفهوماتي لدلالات الهوية في العلوم الاجتماعية و كذا تصنيفاتها ليتسنى لنا فيما بعد إسقاطها إن أمكن على هوية الأجير الجزائري و الذي أخذنا كحالة لدراسته الأستاذ الجامعي.

¹⁶ CUCHE.D : La notion de la culture dans les sciences sociales, Casbah Editions, Alger, 1983, p83.

¹⁷ORIOI.M : La crise de l'état comme forme culturelles, In peuples méditerranéens, 1983, p32.

المبحث الأول: ماهية الهوية

المطلب الأول: مفهوم الهوية و تطوره عبر العلوم الاجتماعية

الفرع الأول: المفهوم

يملك كل فرد داخل المجتمع وجود قانوني، يتمثل في بطاقة تحمل اسمه لقبه و كل ما يتعلق بخصوصيته ألا و هي هويته الوطنية، و هي ذات طبيعة تمييزية بينما يملك في الوقت ذاته هوية توحيدية تجعله يتشابه مع غيره من أفراد مجتمعه تعمل على التعريف بهم ككل مختلف عن الآخر، و عليه فإذا كانت الهوية التمييزية مرادفة للتفرد فالتوحيدية ترادف التشابه و التطابق.¹⁸

و من أجل فهم أفضل للهوية كمفهوم سوسيولوجي علينا الرجوع إلى ما جاء في كتابات علماء الاجتماع الفرنسيين الأوائل، و في محاولة منا لتحديد موقعه في علم الاجتماع الفرنسي اليوم علينا الرجوع إلى ما كان عليه عبر التاريخ، فقد كانت الهوية تعبر عن معرفة الماضي من أجل فهم أفضل أو تفسير أدق للمستقبل ، في حين كان استعمال هذا المفهوم في مجال العمل حديثا في علم الاجتماع الفرنسي و ذلك مع ظهور المؤلف المؤسس لسانسوليو *Sainselieu.R* و الذي يحمل عنوان **الهوية في العمل**، حيث يشير من خلاله إلى أن الهوية هي تعريف الذات بالذات بالإضافة إلى التعريف بالذات من خلال الغير.

La définition du soi par soi et la définition du soi par les autres.

حيث تعمل هذه الهوية على أنها مجموع تمثلات ذهنية تسمح للأفراد بإيجاد سبل للتواصل و الاستمرارية بين تجاربهم الحاضرة و الماضية، و هو ما سماه سانسوليو بهوية الأنا *identité du soi*،

¹⁸ CUCHE.D :op.cit , p79.

بينما تمثل هوية الغير *identité d'autrui* الاختلاف و التمايز في تلك التمثلات الذهنية و التي يحملها الأفراد عن بعضهم البعض فهي بذلك مجموعة من النقاط التي تبين لنا تشابها مع بعضنا و اختلافنا عن البعض الآخر.

و عليه فإن نظرية سانسوليو هذه تعبر عن تركيب بين اتفاق داخلي للفرد و آخر خارجي بين الأفراد و المؤسسات التي يتفاعلون معها، و هو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة.

تؤكد ديفان *Duvant.D.A* ذلك حين توصلت سنة 1980 إلى القول بأن ثمة تكافؤ بين

الهوية و الذات و الأنا.¹⁹

كما يشير مالك شبال *Chabal.M* في ذات السياق بأن الهوية تكتسي المعنى المدرسي القديم

للوحدة الكلية، و لنفس الوحدة، و للشعور بالأنا، و للتقييم الذاتي²⁰، حيث يتم الافتراض بأن الهوية تتطلب الشعور بالاستمرارية في الزمان و المكان.

و في نفس الاتجاه يشير اريكسون *Erikson.E* إلى أن الشعور الواعي لامتلاك هوية شخصية

يقوم على ملاحظتين متلازمتين: إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته و باستمرارية وجوده في الزمان و

المكان، و إدراك أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه و بهذه الاستمرارية.²¹

¹⁹ DUVANT.D.A : Identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychanalytique, thèse de doctorat, Université de Lille, 1980, p79.

²⁰ CHABAL.M: La formation de l'identité politique, P.U.F.Paris, 1986, p21.

²¹ ERIKSON.E.H : Adolescence et crise, la quête de l'identité politique, FLAMMARIAN, 1977, p49.

و على اعتبار الهوية مفهوما سيكولوجيا يتحدث /ريكسون عن تكونها على أنه عملية تفكير و ملاحظة، و هي عملية حيوية على مختلف المستويات الوظيفية و العقلية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يقيم أو أن يحكم على نفسه على ضوء الكيفية التي يكتشف أن الآخرين يحكمون عليه من خلالها بالمقارنة معهم، و من خلال نمطية ذات دلالات في تصورهم. كما أنه في نفس الوقت يحكم على الطريقة التي حكموا عليه بها على ضوء كيفية إدراكه لنفسه بالمقارنة معهم و مع الأشخاص الذين يكتسون أهمية في نظره.²²

كما يعرف طاب *Tap.P* الهوية فيقول: " هي مجموعة من المميزات الجسمية و النفسية، المعنوية و القضائية ، الاجتماعية و الثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه أو أن يقدم نفسه و أن يتعرف الناس عليه، أو التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان له جملة من الأدوار و الوظائف و التي من خلالها يشعر بأنه مقبول و معترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها."²³

و من خلال كل ما ذكر يمكننا القول بأن الهوية هي عملية حيوية تعبر عن تفاعل بين الأنا و الغير، أي أنها عملية تعتمد على تمثلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الآخر بحيث تساعده على التكيف مع ذاته و مع الآخر من خلال نسق تمثلاتي للأحكام التي يمكن أن يصدرها هو عن نفسه أو يصدرها الآخرون عنه، و عليه فالهوية ظاهرة معقدة و حيوية تتميز في الوقت ذاته

²² Ibid, pp18-19.

²³ TAP.P : Introduction et affirmation de l'identité, In identité individuelle et personnalisation, 1979, t.12, p237.

بالاستمرارية و التغيير، " حيث أننا ندرك أنفسنا كذات مطابقة عبر الزمان و لكن هذه التجربة الذاتية مرتبطة بالتغيير الثابت".²⁴

كما أن الهوية عملية دورية cyclique حيث أنها لا تتكون بصفة كاملة و قطعية بل هي نتيجة لخبرات و تجارب متتالية يمر بها الفرد بصفة مستمرة، حيث أنه لا يمكنها في الواقع أن تكون ثابتة بكيفية نهائية بحكم أنه ليس هناك شخص كامل.²⁵

إن هذا التوالي أو التداول بين خبرات الفرد و تجاربه و محيطه في تشكيل هويته قد يمثل انقطاعا يجعل البحث في الهوية أمرا صعبا بل و تحديده منهجيا أصعب و ذلك لفقدانها للتوازن المستمر حسب ما يراه مالك شبال: " إن ديمومة الأنا لا تعمل على إبقاء الهوية بقدر ما تعمل على دعم التوتر الجدلي و التحكم في الأزمات الدورية"²⁶ و يقصد شبال بالأزمات الدورية هنا كل ما من شأنه أن يؤثر في عملية تكوين الهوية من عوامل ثقافية، سياسية و اجتماعية و نفسية...و غيرها و التي نعني بها هاهنا كل تغير اجتماعي و ثقافي قد يمس المجتمع فينعكس ذلك على الأفراد بحيث نلمس تلك الانقطاعات المستمرة و المتكررة في عملية بناء الهوية، إلا أن هذا الانقطاع المستمر قد يلعب دورا إيجابيا حيث يساعد الفرد في كل مرة على تعزيز سلوكه و بالتالي تهذيبه و توجيهه نحو ما هو أفضل و أمثل ليستطيع في الأخير من تكوين هوية أكثر توازنا و استقرارا من سابقتها، و هو بذلك يحاول أن يصحح من هويته من خلال تمثلاته عن نفسه و تمثلات الآخرين

²⁴ BOSCH.E : Action et objet : deux sources de l'identité du moi, In colloque Toulouse, 1980.

²⁵ CODOL.J.P : Semblables et différents ; recherches sur la quête de la similitude et la différenciation sociale, thèse doctorat d'état. U.Lille, 1979, p422.

²⁶ CHABAL.M : op.cit., p32.

عنه، حيث أنه ليس و لن يكون إلا في نظر الآخرين و لن يتكفل بنفسه هو إلا بالمقارنة مع الآخرين.²⁷

إن الوجهة المعرفية للهوية عند كودول *CODOL.J.P* توضح أبعادا متقاربة مرتبطة ببعضها البعض و تكون في مجموعها الشعور الذي يكونه الفرد عن هويته، و هذه الأبعاد لا تنحصر في الوعي بوحده و بفرديته و ثباته في الزمان فقط، و إنما تكمن أيضا في التجانس الداخلي للفرد و في الإيجابية، و في الشعور بالاستقلالية و الشعور أيضا بالسلطة التي ترتبط به.

و عليه يمكن تحديد مفهوم الهوية على أنها ذلك الإحساس الداخلي المطمئن للفرد على أنه هو نفسه في الزمان و على أنه منسجم مع نفسه باستمرار مهما تعددت و اختلفت المكانة الاجتماعية، و على أنه معترف به بما هو عليه من طرف الآخرين الذين يمثلون المحيط المادي و الاجتماعي و الثقافي.²⁸

بصفة عامة تمثل الهوية عامل التكيف الاجتماعي الذي يسعى الأفراد إلى الحصول عليه من خلال العملية المستمرة لبنائها بهدف التواصل مع الآخر من خلال التفاعل الاجتماعي ضمن النسق الكلي الذي يجمعون من خلاله مكونات هوياتهم على شكل تمثيلات ذهنية (يحملونها هم عن أنفسهم و يحملها الآخرون عنهم) تساعدهم على التفرد و التميز، و عناصر ثقافية تثبت تشابهم مع باقي أفراد الجماعة التي ينتمون إليها كاللغة و الدين و التاريخ و المصير المشترك...

الفرع الثاني: تطور مفهوم الهوية من خلال العلوم الاجتماعية

²⁷CODOL.J.P ,op.cit, p423.

²⁸مسلم محمد: الهوية في مواجهة الاندماج، دار قرطبة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص93.

قد يبدو مفهوم الهوية بسيطاً لأول وهلة على أنه يعبر عن الذات، و لكنه بالإضافة إلى ذلك يعبر عن مجموع التمثلات التي يحملها الفرد عن ذاته عبر الزمن و التجارب و مختلف المواقف، ديكارت يؤكد على أنه لا شيء يقيني أكثر من وجودنا، و عليه فوجود الفرد اتجاهاته و سلوكاته في مواقف مختلفة هو ما يحدد هويته.

فمفهوم الهوية هو إذن أعقد مما يبدو عليه، بل و قد يكون متناقضاً، بحيث يدخلنا في مفارقة إذ يحمل معنيين متناقضين، فمن جهة تمثل الهوية كل ما هو متفرد unique و ما يميز كل فرد و يجعله مختلفاً عن الآخرين، كما تشير الهوية من جهة أخرى إلى التطابق المثالي بين الأشياء المختلفة، و في هذه الحالة تصبح الهوية مرادفة للتشابه مع الآخرين. و عليه فإن الهوية بهذا تشير في الوقت ذاته إلى ما يحدث التميز و الاختلاف و ما يساعد على التشابه و التطابق، و هو الأمر الذي يجعل من مفهوم الهوية يدخلنا في مفارقة حيث تجمع بين الغيرية و التطابق التام.

1-المقاربة السيكلوجية:

يعتبر مفهومي الذات و الهوية من بين أقدم المفاهيم في علم النفس، حيث تم تناوله من طرف مجموعة كبيرة من علماء النفس أمثال فرويد، شيلدر، سبيتز، و اريكسون...، حيث عرفت دراساتهم حول المفهومين أوجها مع نهاية القرن 19 ، من خلال التركيز على إبراز البعد الاجتماعي و الثقافي لتقدير الذات حيث أكد ذلك كل من بلادوين Bladwin، كولي Coole، و ميد Mead...، و مع منتصف القرن 20 اتجهت أنظار علماء النفس نحو دراسة ظواهر الذات، حيث ظهر تيار جديد في فرنسا تمثل في علم النفس الوراثي و الاجتماعي و الذي بدأ يتساءل حول الهوية، و تكوين الذات

خاصة مع ما قدمه كل من والون Wallon، زازو Zazzo.R، و طاب Tap.P...، ليدخل موضوع الهوية بعد ذلك حيز اهتمام علم النفس التجريبي، و لعله يمكننا القول بما أن الهوية موضوع أساسي في علم النفس فانه يدخل ضمن دائرة كل فروعها، و لعلنا من خلال هذه الدراسة سوف نستعين إلى حد كبير بمفاهيم علم النفس الاجتماعي على اعتبار أن هذا الأخير يهتم بدراسة التفاعلات الاجتماعية لما تعكسه هذه الأخيرة على الأفراد.

أما في المرحلة المعاصرة فعلى أن نقر بذلك الدور الكبير الذي لعبته دراسات اريكسون في ستينيات القرن العشرين، حيث أعطى لمفهوم الهوية مجالا واسعا للدراسة منطلقا من إشكالية أزمة الهوية و قد بدأ بدراسة فئة المراهقين.

2- المقاربة الأنثربولوجية:

لقد كان اريكسون أول من اهتم بدراسة مفهوم الهوية دراسة أنثربولوجية²⁹ معتمدا في ذلك على التحليل النفسي و كان ذلك بعد الحرب العالمية الثانية، حيث اعتمد على المفاهيم الفرويدية حول التعريف و اللاوعي، و تقدير الذات لدى المهاجرين، و لعل ما ساعده في دراسته هذه هو أنه هو نفسه كان مهاجرا، ليخلص إلى تحديد مفهوم للهوية حسب مقاربة أنثروبسيكولوجية للمهاجرين، الذين كانوا يعانون من صراعات بين مرجعين ثقافيين مختلفين (ذلك الذي كانوا يحملونه معهم و الذي وجدوه في بلد الإقامة الجديد)، و عليه شخص لنا أزمة الهوية الثقافية. ما يعني أن للثقافة دورا مباشرا في تكوين هوية الأفراد الفردية و الجماعية على حد سواء.

²⁹ ERIKSON.E.H : Adolescence et crise, la quête de l'identité politique, op.cit, pp43-45.

بصفة عامة يشير ديفرو Devereux من هذا المنطلق إلى أن الهوية تعبر عن مختلف التعريفات للطفولة ثم المراهقة...³⁰ ، و ذلك من خلال احتكاك الفرد و مشاركته في تشكيل أفكار أو نماذج ثقافية للجماعة التي ينتمي إليها، و هو ما أكدته مجموع الدراسات التي قام بها و التي خلصت إلى تأثير الثقافة في تشكيل هوية الأفراد.

3- مقارنة علم النفس الاجتماعي:

أخذت الهوية في علم النفس الاجتماعي مفهوما آخر تماشيا مع الدراسة التي قدمها جورج روبرت ميد على أنها الذات في تفاعل دائم مع العوامل الاجتماعية ، حيث يؤكد على أن الذات عبارة عن هيكل اجتماعي يوجد بوجود التجربة الاجتماعية.³¹

في حين ذهب غوفمان Goffman إلى ربط الهوية بتطور نظرية الدور، حيث العالم عبارة عن مسرح و على الفاعل الاجتماعي أن يظهر قدراته ليلعب الأدوار المنتظرة منه³² ، و عليه فاختلاف هويات و تمثلات الذات للفاعل الاجتماعي مردها إلى ما ينتظره الآخرون منه.

فالدور الذي تحدث عنه غوفمان هو في حقيقة الأمر عبارة عن اتجاه الفاعل الاجتماعي أو موقفه نحو الآخرين، حيث يشكل نموذجا سلوكيا داخل ثقافة الجماعة أو المجتمع .

³⁰ DEVEREUX.G : Essais d'ethnopsychiatrie générale, Paris , Gallimard, 1970, p135.

³¹ MEAD.G.H : Mind, self and society, Chicago university , Press,1943. Traduit en français , Paris, P.U.F.1963,p115.

³² GOFFMAN.E : La mise en scène de la vie quotidienne, Minuit, Paris, 1973, p145.

يشير مالك شبال نقلا عن توران A.Tourain إلى أن الهوية تفرض من الخارج، لأنها لا تقول

لنا فقط من نحن، و لكن من يجب أن نكون و ما هي السلوكات المنتظرة منا بحيث تعرضنا مخالفتها

للعقاب.³³

و عليه فإن الهوية حسب مقارنة علم النفس الاجتماعي هي عبارة عن محصلة التوازن الناتج عن

الأداء السليم لمجموعة الأدوار التي تتحقق من خلالها مكانة الفرد بالنسبة للآخرين و تجعله يتميز

عنهم بحيث يتمكن من إدراك هويته.

4- المقاربة السوسولوجية:

تعتبر الدراسات التي أجريت حول الأقليات (الاثنية، الجنسية) أو الطبقات غير المهيمنة

(كالعمال)، نقطة بداية الاهتمام بموضوع الهوية في علم الاجتماع، حيث أظهرت هذه الدراسات

بأن الجماعات الاجتماعية تحمل تمثل معين حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج و

القوة، كما حاولت دراسة تأثير هذا التمثل على اتجاهاتهم و مصائرهم الاجتماعية، حتى أن الأفراد

يفسرون بل و يبررون إخفاقاتهم و عدم حصولهم على الفرص عبر هوياتهم، و عليه فالهوية حسب

علم الاجتماع هي تمثل الذات حسب الإيديولوجية المهيمنة و السائدة في المجتمع.

و حيث أن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة، حيث يسعى الفرد إلى إثبات

اختلافه و تطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها، فهي بذلك مرتبطة بمفهوم آخر ألا و هو

³³ CHABAL.M : op.cit. p35.

الانتماء، و هو ما يؤكد تاجفال Tajfel: " إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، و مرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الانتماء".³⁴

إن الفرد في محاولته لإثبات انتمائه إلى فئة أو مجموعة اجتماعية معينة يسعى إلى تقوية هويته من خلال مقارنة مجموعته مع المجموعات الأخرى. حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة إذا ما واجهت نفس المواقف تكون ردود أفعالهم مختلفة أيضا باختلاف هوياتهم و مرجعياتهم الثقافية.

و من خلال هذه النتائج و التي تعلقت بموضوع الهوية، ما بين علم الاجتماع و الانثربولوجيا، و علم النفس يمكننا القول بأنه لا بد من إعادة النظر حول فرضية الهوية الواحدة *l'identité unique*، حيث أثبتت الدراسات بأن كل فرد أو جماعة إمكانية الحصول على هوية خاصة، بصورة متتالية متشابهة أو مختلفة، أين تكوينها يرجع إلى المحيط الاجتماعي و الثقافي و التاريخي الذي يوجد فيه الأفراد.³⁵

كما يؤكد جالدين *Galdin* أن الهوية هي منتج تاريخي³⁶ إذ هي نتاج الخبرات و التجارب المتتالية عبر الزمن، بينما يشير ليفي ستراوس *Lévi-strauss.Cl* إلى أنها عبارة عن ملاذ افتراضي و

³⁴ TAJFEL.H : La catégorisation sociale, In serge Moscovici, 1973, p292.

³⁵ LIPANSKY.E.M , et al, Introduction à la problématique de l'identité, P.U.F, Paris, 1990, pp 18.

³⁶ Ibid. p 19.

ضروري في الوقت ذاته يسعى من خلاله الفرد إلى تفسير و إعطاء مرجعية لمجموع الأشياء و السلوكات.³⁷

المطلب الثاني: محددات الهوية

يعمل المجتمع من خلال وسائل التنشئة الاجتماعية المتاحة على تحضير و إعداد الأفراد داخله، لتبدأ العملية منذ الطفولة ، و هو المستوى نفسه الذي يبدأ فيه الشعور بالوجود و بالتالي ضرورة التميز و الاختلاف، أي بداية الشعور بالهوية، و فيما يلي توضيح لآليات اكتساب الهوية.

الفرع الأول: التقمص l'identification

إننا نقصد بالتقمص المعنيين الذين يحملهما حيث يعبر الأول عن قيام الفرد على التعرف على شيء ما من خلال جملة من الصفات، أما الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليتشبه أو يتطابق مع فرد آخر، فيتبنى بذلك صفاته³⁸.

إنها عملية واعية يسعى من خلالها الفرد إلى اكتساب هوية، و قد أشار فرويد إلى هذا المفهوم و علاقته بمحاولة الأفراد إلى اكتساب هويات خاصة. يقول لابلانشر Laplanche " إن التقمص أو اكتساب الهوية قد أخذ بالتدرج مكانة واسعة عند فرويد فهي تمثل أكثر من عملية نفسية، فهي العملية التي من خلالها يتكون الفرد الإنساني".³⁹

³⁷ LEVI-STRAUSS.CL : L'identité, Grasset, Paris, 1977, p322.

³⁸ محمد مسلم: الهوية في مواجهة الاندماج، مرجع سابق، ص 95-96.

³⁹ LAPLANCHE.J et autre : Vocabulaire de la psychologie, P.U.F , Paris, 1967, p187.

لقد توصل طاب Tap إلى ثلاثة شروط أساسية لتسهيل التقمص:⁴⁰

- يفترض التقمص ميولا من الفرد نحو النمط الذي سوف يتقمصه.
- يفترض التقمص تشابها بين الفرد و النمط الذي سوف يتقمصه.
- كما يشترط قوة النمط الذي سوف يتم تقمصه.

الفرع الثاني: الأفعال و الأشياء

تمثل الأفعال و الأشياء محددات أخرى للهويات كونها جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد و الذي يساعده على تكوين التمثلات الذهنية المحددة للهوية.

• دور الأفعال: les actions

ترتبط الذات بالفعل، ذلك أنها تعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل⁴¹. إذ أن الفعل يساعد الفرد على تحديد نوعية الشيء، و النشاط الخاص به على شكل تمثلات ، بهدف تكوين قاعدة أو مرجعية معرفية للمحيط حوله، حيث أن هذه الأشكال و الكيفيات هي ذاتية و وظيفية في آن واحد فهي بذلك تقوم على بعدين اثنين هما الطاقة الوظيفية و قوة تأثير الفعل le

⁴².potential fonctionel et valence d'action

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن قوة تأثير الفعل ترجع إلى الضغوط التي يمارسها على الفرد كالأمل على أن يكون هذا الفعل مرغوبا فيه داخل المجتمع، و عليه يحاول الفرد أن يقوم به و ذلك

⁴⁰ TAP.P : L'identification est-elle une aliénation de l'identité, In colloque de Toulouse, 1986, p250.

⁴¹ BOESCHE.E: op.cit, p24.

⁴² Ibid, p24.

من خلال الطاقة الوظيفية التي هي عبارة عن قدرة يسندها الفرد إلى نفسه و التي تساعده في الوقت ذاته من الابتعاد عن الفعل الغير مرغوب فيه، تحدث هذه العملية من خلال نسق من أشكال و كفاءات تفاعل الأنا مع المحيط الخارجي، و الذي يعمل الفرد على تكوين هويته من خلاله، إذ يعتبره الفرد في أغلب الأحيان تجريباً حيث يسعى إلى الدخول في مواقف غير عادية حتى يتسنى له تجريب قوة فعله و ليتمكن من تحديد إيجابياته و سلبياته.⁴³

لقد ساعدت أعمال بوش في إبراز دور الفعل الحيوي في تكوين الهوية، حيث قوة تأثيره و طاقته الوظيفية تمكن الفرد من اكتساب معرفة إمكانية القيام بالفعل، و يكون بذلك قد عرف نفسه و تمكن من تعريف الآخر به.⁴⁴

● دور الأشياء:

يمثل الشيء لدى صاحبه جانبا سيكولوجيا نفسيا قد يرمز إلى أفكار أو أحداث أو تطلعات خاصة به، حيث نجد بوش يقول: "إن القيمة الذاتية للشيء تجسد الأبعاد التي من خلالها يحاول الفرد أن يعرف نفسه."⁴⁵

نفهم من خلال هذا القول أن الفرد يحاول أن يجعل من الأشياء نقاط استدلالية لهويته حيث يرمز كل شيء إلى خاصية يتمتع بها.

إن هذه الأشياء تساعد الفرد على تحديد ملامح في هويته و التي يحاول من خلالها التعريف بذاته، حيث استمرارية و إدماج هذه الأشياء في سلوكات بل و في طريقة تفكير الأفراد تجعلها تسجل

⁴³ محمد مسلم، مرجع سابق، ص 101.

⁴⁴ مرجع نفسه، ص 102.

⁴⁵ BOESCHE.E : op.cit, p26.

وجودها و وجودهم. يقول بوش : " إن الأشياء توفر لنا إطارا منظما لشعورنا الداخلي للهوية بكيفيات مختلفة، و ذلك بإضفاء طابع الاستمرارية على الماضي و بإدماج مدلول أو معاني جديدة في المحيط المادي و بتسجيل أعمالنا بواسطة استعمال الأشياء و باقتراح أشكال ايجابية للأفعال و بتسجيل وجودنا من خلال الأدوار و الوضعيات الاجتماعية."⁴⁶

الفرع الثالث: دور الأنا « moi » و الذات « soi » في عملية الهوية:

يعتقد بعض الباحثين بأن مفهوم الهوية مرتبط بأعمال اريكسون و الذي كانت نظريته تقوم أساسا حول مفهومي الذات و الأنا.

حيث عملية الهوية حسبه هي مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقائه كشخصية متماسكة مع ماهيته و استمرارية في تجربته الذاتية و واقعيته للآخر.⁴⁷

و عليه فإن الأنا تساعد الفرد على مراقبة تجربته للفعل، و هي تصاحبه خلال مراحل حياته، كما تساعد على التقمصات المختلفة.

أما الذات فهي تنبثق من التجارب التي تصبح الذوات المضطربة فيها مؤقتا مندججة بنجاح في مجموعة أدوار تضمن لها اعترافا اجتماعيا.⁴⁸

و تصورها مالوسكا *Makewska.P.H* على أن الشعور بالذات هو مختلف تصورات الشعور بالاستمرارية و بالتشابه و بالوحدة التي تميز الهوية.

⁴⁶ BOESCHE.E : op.cit. p31.

⁴⁷ ERIKSON.E.H, op.cit, p74.

⁴⁸ ERIKSON.E.H, op.cit. p75.

إن تكوين الهوية على تجاوب الجانبين الذات و الأنا كمحددات للهوية حيث كل تغيير أو تجدد في الذات يتضمن بطريقة آلية تغييرا أو تجددا في الهوية، كما أن كل اختلال في الذات يحدث اضطرابا في الهوية و فقداننا للأنا.⁴⁹

الفرع الرابع: دور الغير l'autrui:

يعمل المجتمع على تكوين الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية، بحيث يصبح كل فرد يرى نفسه في سلوكيات الآخر و الذي يمثل بالنسبة له نقطة استدلال قد يتعرف من خلالها عن صورته الحقيقية. من هنا تبرز إذن أهمية الآخر في تكوين هوية الفرد، حيث تعتبر علاقة الفرد بالآخر وسيلة يعزز بها هويته الذاتية و يبني بواسطتها صورته عن ذاته.⁵⁰

كما تسعنا الإشارة هنا إلى وجود تلك العلاقة الارتباطية بين الذات و الآخر و التي تتلخص في التمثل الذهني عن الذات و تمثل الآخر عن نفس هذه الذات، بحيث يسمح هذا التمثل للفرد من تصحيح و إعادة تصحيح ذاتيته مع الإبقاء عليها.

إن التكامل الموجود بين الذات و الآخر يعد أكثر من شرط، فهو يبني الشعور بالهوية الشخصية و هو ما يفسر ازدواجية الشعور بالذات لها و للغير.⁵¹

و بما أن الآخر يتمثل في الجماعة و التي تلعب دورا أساسيا في عملية الهوية و من هذا المنظور فإن *Beisser.A.R* أن هناك ثلاثة مراحل لعلمية التقمص داخل الجماعة:⁵²

⁴⁹ Ibid. p225.

⁵⁰ LAING.R.D : Soi et autres, Gallimard ,Paris, 1971, p73.

⁵¹ RODRIGUEZ.H.T : Le moi et l'autre dans la conscience de l'adolescent, de la chaux, 1972, p5.

-عدم التفرقة: و تتميز بإرادته على تقليد سلوك و اتجاهات هذه الجماعة.

-التفرقة: أين يحاول الفرد أن يتميز من خلال إبراز خصوصيته.

-الهوية الحقيقية: أين يدرك الفرد تشابهه و اختلافه في الوقت ذاته مع الجماعة.

تؤكد أعمال بيسر دور الجماعات (كآخر) في بناء هوية الأفراد من خلال عملية التقمص أو اكتساب الهوية، و قد تختلف هذه الجماعات باختلاف الأدوار التي يلعبها الفرد فهو عضو داخل جماعة و فاعل داخل تنظيم و عليه يمكننا مبدئيا افتراض ازدواجية مصدر تكوين هوية الفرد لهويته

الاجتماعية من خلال الثقافة المجتمعية من جهة و ثقافة المؤسسة من جهة أخرى.⁵³

المطلب الثالث: تصنيف الهويات:

في محاولة منا لفهم أفضل لمفهوم الهوية سوف نحاول من خلال ما يلي تحديده من خلال التصنيفات التي قدمها المفكرين بعد ملاحظتهم لواقع الهوية كمحاولة للإجابة عن السؤال القائم حول إمكانية وجود هويات متعددة : هل توجد هوية واحدة أم هويات متعددة؟.

الفرع الأول: هوية ايجابية/سلبية:

يكون تمثل الفرد لنفسه و خصائصه سلبيا أو ايجابيا و تعتبر هذه العملية إدراكية لما ينتظره الآخرون

منه.

⁵² BEISSER.A.R : La formation de l'identité à l'intérieur du groupe, In journal de psychologie humaniste, 1972, pp 133-146.

⁵³ محمد مسلم، مرجع سابق، ص111.

تعبّر الهوية الإيجابية عن إحساس الفرد بتمتعته بمجموعة من الصفات تساعد على التأثير في كل ما حوله (أفراد، أشياء، و أفعال...)، بل و إدارة محيطه، هذا الإحساس ناتج عن التمثل الإيجابي الذي يحمله الفرد عن نفسه مقارنة بالآخرين.⁵⁴

في حين تعبّر الهوية السلبية عما يحمله الفرد من تمثلات سلبية حول نفسه و التي يكونها من خلال تفاعله مع الآخرين، حيث يميل الفرد صاحب الهوية السلبية إلى الإحساس بعدم التقدير من طرف الآخرين و الناتج عن بعض التفاعلات الغير مرغوب فيها، و حقيقة الأمر أن الحكم بالسلب أو الإيجاب على الأفراد راجع إلى طبيعة استجاباتهم لما ينتظره منهم الآخرون⁵⁵.

تشير أبحاث مالوسكا و أعوانها حول أزمة الهوية و الانحراف لدى المهاجرين⁵⁶ و التي دارت حول المهاجرين المغاربة ، بأن هؤلاء كانوا يبنون تصرفاتهم و سلوكياتهم على أساس التمثلات التي يحملها الآخرون عنهم، كونهم ينتمون إلى طبقات يمكن اعتبارها دنيا مقارنة بالمواطنين الأصليين، و هو ما دفعهم إلى احتقار صورتهم السبب الذي أدى إلى انحرافهم.

إن أهم ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة هو أن الهوية التي يحملها الأفراد سلبية كانت أم ايجابية هي التي تحدد سلوكياتهم و اتجاهاتهم.

الفرع الثاني: هوية مفتوحة/مغلقة:

⁵⁴ MALEWSKA.P.H : Le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires, P.U.F.Paris, 1990, p114.

⁵⁵ MALEWSKA.P.H: Le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires,op.cit . p 113.

⁵⁶ MALEWSKA.P.H: La crise d'identité et déviances chez les jeunes immigrés, la documentation française, Paris, 1982, pp53-64.

يسمي سيفالي *Cifali.M* الهوية المغلقة تلك التي يعتمد أصحابها بناءها على أساس تمثلات واحدة تكون غالبا تلك التي يحملونها هم عن أنفسهم، و منه فهويتهم هي ما يريدون هم أن يعرفوا من خلالها بخصائص معينة يحدونها مسبقا لأنفسهم، بينما الهوية المفتوحة هي ما تم بناءه وفق تمثلات متعددة و مختلفة يحملها الفرد حول نفسه، و يحملها الآخرون عنه، أي هي مبنية وفق تعددية في التعريف.⁵⁷

الفرع الثالث: الهويات الجماعية: (الهوية الدينية، الثقافية، الوطنية و المهنية...)

تمثل الهوية الدينية اشتراك مجموعة من الأفراد في معتقدات و قيم واحدة و التي تضمن استمرارية أداء الطقوس الدينية كالصلاة.

بينما تشير الهوية الثقافية إلى تلك الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها و التي تحمل دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة كاللغة و التاريخ و المصير المشترك.⁵⁸

و إذا كانت الهوية الثقافية تتحدد من خلال مرجعين أساسين هما الثقافة و الوطنية، فالهوية الوطنية إذن هي المرجعية التي تشمل السمات الثقافية التي تقوم عليها الهوية الثقافية، و عليه فهي تعرف على النحو التالي: تمثل الهوية الوطنية مجموع الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتمون إليها و التي تجعلهم يعرفون و يتميزون بصفاتهم تلك عن سواهم من أفراد الأمم الأخرى.⁵⁹

⁵⁷ Cifali.M : Le malaise identitaire des enseignants d'aujourd'hui, enseignement catholique, actualités, n°25, avril 2000, p17.

⁵⁸ خالد حامد: المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2008، ص168.

⁵⁹ أحمد بن نعمان: الهوية الوطنية: الحقائق و المغالطات، دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر، الجزائر، د.س.ط، ص23-25.

أما الهوية المهنية فهو مصطلح جاء به سانسوليو *Sainseulieu.R* في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها⁶⁰، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل(سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.

و في هذا الصدد يشير هيبرمان *Huberman.M* إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك.⁶¹

الفرع الرابع: هوية اجتماعية/ شخصية:

تعتبر الهوية الاجتماعية عن الصورة التي تحملها الجماعة عن الفرد و عن السلوكات التي تنتظرها منه، كما تعبر عن الجانب الموضوعي لهوية الفرد و الذي يسمح بتعريفه من طرف الغير، فهي بذلك تحدد موقعه في النظام السوسيواقتصادي(من خلال الفئة السوسيو مهنية التي ينتمي إليها)، و النظامين الثقافي و السياسي(توجهاته الايدولوجية و معتقداته الدينية...) و كذلك في النظام البيو اجتماعي الذي ينتمي إليه(الجنس، السن، الحالة المدنية...).

لم يفرق علماء الاجتماع لفترة طويلة من الزمن بين الهوية الاجتماعية و الهوية على اعتبار الأولى تحدد الضمير الجمعي كما يعرفه دوركايم على أنه طرق عيش و إحساس و حكم الفرد، و هو

⁶⁰ SAINSEULIEU.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, pp14-20.

⁶¹ HUBERMAN.M et al : Perspectives on the teaching career, International handbook of teachers and teaching, Boston. A.P, 1997, p43.

الأمر الذي توصل إليه فيما بعد علماء الاجتماع على أن ضمير الأنا لأي فرد يرتبط بالفئة التي ينتمي إليها.

في حين تمثل الهوية الشخصية محاولة صاحبها إلى إثبات كينونته *identification* أو التماهي أين يهدف أن يكون ما اختاره لنفسه (بطريقة شعورية أو لا شعورية)، و هو الأمر الذي نعتة اريكسون *la dualité d'identité*⁶² بحيث هي إحساس واع بالخصوصية الفردية من جهة، و من جهة أخرى هو محاولة لا شعورية تهدف إلى تثبيت تضامن الفرد مع الجماعة من خلال الأفكار المشتركة. فالهوية الشخصية تتكون من خلال الأزمات التي يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة، حيث المرحلة الأكثر أهمية هي مرحلة المراهقة حسب اريكسون.

فالهوية هي عملية مستمرة تنشأ بين محددات نفسية و اجتماعية، بحيث لا يصل صاحبها إلى الكمال، إذ أنها عبارة عن استجابة للأزمات التي يمكن أن يواجهها الفرد.⁶³

⁶²ERIKSON.E.H : Sciences humaines, n°15, déc-jan1997, p13.

⁶³ GUIEST-DES PRAIRIES : L'identité comme processus entre liaison et dé liaison, Education permanente n°128,1996, p65.

المطلب الرابع: أزمات الهوية و استراتيجياتها:

الفرع الأول: أزمات الهوية:

لعل أهم و أعقد أزمة للهوية يمكن أن يواجهها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة تلخص في الاضطراب الوظيفي للثقافة⁶⁴ *dysfonctionnement culturel* و الذي يؤدي إلى عدم امتلاك هوية ثقافية، حيث لا يتمكن الفرد هنا من تبني نمط ثقافي معين كالإحساس بالاغتراب داخل المؤسسة، بحيث تصحب هذه الحالة أزمة أخرى ألا و هي غموض الأدوار بحيث لا يستطيع الفرد أن يتموقع أو أن يأخذ مكانا بالنسبة للآخرين، مما يجعل عملية التعريف بالذات صعبة إن لم نقل مستحيلة لما يحدث من خلط بين الثقافات و الأدوار تعبر هذه الحالة عن عدم استقرار الهوية.

الفرع الثاني: استراتيجيات الهوية:

باعتبار الهوية مجموعة التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و تلك التي يحملها الآخرون عنه، فهي تحاول إثبات ذاتيتها من خلال محيطها الداخلي و الخارجي، و لذلك يمكننا أن نجد للهويات مجموعة من الأشكال المختلفة و التي تتراوح بين الدفاع و الهروب.

⁶⁴ MALEWSKA.P.H et GACHON : Le travail social et les enfants de migrants, l'Harmattan, 1988, p223.

1- هوية الواجهة:

و تعني تظاهر الفرد بهوية أخرى غير تلك التي هو عليها فعلا، في محاولة منه إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين ، و التي تظهر غالبا عند الإحساس بالرفض من طرف الآخرين ، و هي ظرفية أو مستمرة تعالج موقفا ما.⁶⁵

يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة الفرد التمتع بمجموعة من الميزات يظنها ايجابية في نظر الآخر، حيث تعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.

2- اختيار الهوية السلبية:

عند إحساس الفرد بفقدان الهوية، يلجأ إلى اختيار الهوية السلبية⁶⁶، حيث يحاول إسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها على الآخر، ليحس هو بالأمان، و هو ما يسميه /ريكسون بتفكك الأنا، حيث النتيجة الحتمية فقدان الهوية و التي حاول الفرد صاحب الهوية السلبية تفاديها.

3- الهوية في الموقف الدفاعي:

تتلور الوضعية الدفاعية للهوية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الآخرين، حيث أشارت بعض الدراسات الأثنربولوجية إلى أن هذا الشعور قد يدفع البعض إلى الانتحار الفردي أو الجماعي⁶⁷، أما البعض الآخر فيفضل الابتعاد الاجتماعي لتفادي التأثير السلبي و بالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك⁶⁸ و هو ما أشارت إليه بعض الأبحاث السوسولوجية.

⁶⁵ محمد مسلم، مرجع سابق، ص 135.

⁶⁶ مرجع نفسه، ص 138.

⁶⁷ محمد مسلم، مرجع سابق، ص 139.

⁶⁸ MUCCHIELLI.A : L'identité, P.U.F, Paris, 1986, p116.

و في حالات أخرى قد نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات و الانتقادات الموجهة إليهم، إما على مستوى الأفراد أو الجماعات و هو ما يعرف بعدم إحساس المجموعة Apathie groupale على حد تعبير اريكسون.

4- الهوية في المواقف الهجومية العدوانية:

يظهر اختيار هذه الإستراتيجية كرد فعل حين لا تنفع الاستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد باعتراف الآخر بهويته من خلال استعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات و المخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة و استمرارية الهوية.⁶⁹

⁶⁹ محمد مسلم، مرجع سابق، ص 142.

المبحث الثاني: مفهوم الثقافة:

سنحاول التعرض إلى أهم الأعمال العلمية التي حاولت تحديد مفهوم الثقافة. وتصدر الإشارة هنا إلى انه " بالرغم من الاختلافات العديدة، فإن غالبية الأنثروبولوجيين يعرفون الثقافة بالاعتماد على ثلاثة محاور أساسية: الثقافة ليست فطرية بل مكتسبة، المظاهر الثقافية المختلفة تشكل نظاما (بمعنى أن كل عناصر الثقافة مرتبطة) و أخيرا فالثقافة مشتركة و من هنا فهي تحدد الجماعات المختلفة".⁷⁰

المطلب الأول: المقاربة الأنثروبولوجية للثقافة

يرتبط تطور مفهوم الثقافة بالمحيط الفكري والاجتماعي والأيدولوجي أيضا، و لعله بإعطائنا إياها مفهوما علميا أي معنى وصفيا يبعدها عن المعنى المعياري الذي حاول البعض نعتها به، و ذلك من خلال وصف واقعها كما يبدو في المجتمعات البشرية وقد تحقق هذا مع مؤسسي علم الأنثروبولوجيا،⁷¹ و على رأسهم الأنثروبولوجي البريطاني إدوارد تايلور الذي يرجع إليه الفضل في تقديم أول تعريف أنثروبولوجي للثقافة، هذا التعريف الذي لا يكاد يخلو منه أي كتاب يتحدث عن الثقافة، و مفاده أن : " الثقافة أو الحضارة بمعناها الإثنوغرافي الواسع، هي ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والأعراف وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بصفته عصوا في مجتمع"⁷²

⁷⁰Hall E.T, Au-delà de la culture, Paris, Seuil, 1979, p. 21

⁷¹Denys Cuhe, La notion de culture dans les sciences sociales, Edition Casbah, Alger, 1998, p. 22

⁷²TYLOR Edward B., La Civilisation primitive, Reinwald, Paris. 1876, p53.

ويتضمن هذا التعريف أربع خصائص - على الأقل- تعتبر حدا أدنى للتعريف

الأنثروبولوجي⁷³:

- الثقافة كمجموعة من المعطيات الفكرية والعاطفية والمادية التي يختلف الباحثون في طريقة

تحديدها وتحليلها حسب المناهج ولكنها تحافظ على كلية تترابط فيها هذه المعطيات ترابطا يكسبها

دلالتها ولا تفسر خارجه.

- التشكل الذي يختلف قوة ومرونة حسب الحالات، فالقانون مثلا يأخذ شكلا أكثر صلابة من

الأساليب الفنية أو أساليب المعاملات اليومية بين الأشخاص.

- التعلم: فالثقافة يتم اكتسابها عن طريق التدريب والتقليد وهذا في مقابل ما يرثه الإنسان

بيولوجيا.

- المشاركة: أي اشتراك مجموعة من الناس من الموقف من الثقافة سواء كان عدد هذه المجموعة

صغيرا أو كبيرا.

إلا أن هذا الحد الأدنى من الاتفاق لم يجل دون وجود تعريفات كثيرة مختلفة باختلاف المرجعيات

الفكرية والمناهج والفروع العلمية، يقول صاحب موسوعة علم الإنسان: " منذ أن كتبت هذه العبارة

(تعريف تايلور المذكور) نجد أن مفهوم الثقافة قد عرف ووظف بطرق متنوعة أشد التنوع، ولا يوجد

⁷³ - ماهر رشيد مبيض، موسوعة الثقافة السياسية الاجتماعية الاقتصادية العسكرية، دار المعارف للنشر والطباعة والتوزيع، مصر، ط1، 2000، ص

إجماع تام على معناه الدقيق، وهكذا استطاع كروبر و كلاكوهون سنة 1952 إحصاء واستعراض حوالي 300 تعريف مختلف لها⁷⁴.

المطلب الثاني: تعريف كليكوهون و كروبر:

من بين تعاريف الثقافة المحصاة من طرف كروبر A. Kroeber و كليكهون F.R Kluckohn، نجد ذلك الذي حاولا من خلاله المساهمة في تحديد معنى و تعريفا مشتركا للأثنوبولوجيين، ذلك التعريف الذي يحدد: "الثقافة هي الطريقة المهيكلة للتفكير، الإحساس و الاستجابة لمجموعة إنسانية و هي مكتسبة و منقولة بواسطة رموز، و التي تمثل هويتها الخاصة، و تتضمن العناصر الملموسة المنتجة من طرف المجموعة، و لب الثقافة متكون من الأفكار و القيم التي يتمسكون بها"⁷⁵.

لقد تم ترتيب التعريفات الخاصة بالثقافة في نظام دلالي مرتبط بالذهنيات، بالطقوس، بوسائل الاتصال، اللغة و التقنية، المنتجات و القيم التي هي حسب الدراسة الأثنوبولوجية تميز مجموعة معينة بإعطائها هوية خالصة و مختلفة عن هويات المجموعات الإنسانية الأخرى.

هذا التحليل، و المسمى بنظرية قيم التوجيه، أظهر المكانة المركزية لنظام القيم في محاولة الكشف عن الظواهر المتعلقة بالثقافة.

حيث تركز هذه النظرية على عدد من الفرضيات و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

⁷⁴ - شارلوت سيمور سميث، موسوعة علم الإنسان: المفاهيم والمصطلحات الأثنوبولوجية، ترجمة مجموعة من الأساتذة تحت إشراف محمد الجوهري، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، 19936، ص 309.

⁷⁵-Kroeber A.L, F.R Kluckohn, Culture: a critical review of concept and definition. In papers of the Peabody Museum of archeology and ethnology. Harvard Uni., 1952, p. 181.

- هناك عدد من المشاكل الإنسانية المشتركة بين جميع المجتمعات، و التي توصلت كل الشعوب إلى إيجاد حلول لها، هذه المشاكل تخص الملبس و المسكن و المأكل... فكل مجتمع عليه أن يحدد نظام: اتصال، تربية، تجارة و حكم.

- إن حل كل مشكلة يستند إلى اختيار محدد، فالمسكن مثلا، لا يمكن إدراكه إلا في مكان محدد.

- كل مجتمع يعمل على إيجاد الاختيار الأفضل بشكل منفرد.
- كل مجتمع يعمل على اختيار القيم على أساس معايير معينة. فهناك مجتمعات تفضل مثلا علاج مرضاها بوخز الإبر، و أخرى بالصلوات، في حين تفضل ثلاثة الجراحة. فالاختيار هنا، يكون مبرّرا بالقيم التي يعطيها لمفهوم العلاج أو بالدلالة المعطاة للمرض.

- كل مجتمع يضع تدرجا للقيم لنظامه الخاص.
- تدرُّج القيم يتبلور و يتطور على أساس معايير داخلية و خارجية.
ما يمكن استخلاصه مما سبق أن نظام القيم الخاص بكل مجتمع، يفرض على الفرد إتباع سلوك فردي معين تجاه المعايير و الضوابط المفروضة عليه، سواءً كان ذلك في علاقته مع الآخرين، مع محيطه أو في تعاملاته الخاصة.

وعليه قام هذان الأنثروبولوجيان بتصنيف تلك التعريفات في سبعة أصناف: وصفية وتاريخية وتقييمية وسيكولوجية وبنوية وتكوينية وأخيرا تعريفات جزئية أو غير كاملة.

وتجدر الإشارة هنا إلى بعض التعريفات التي ترجع إلى تلك الأصناف فمن التعاريف الوصفية هناك تعريف تايلور المذكور وتعريف لبيتون الذي يقول فيه أن "الثقافة هي ذلك المجموع الكلي للأفكار والاستجابات العاطفية المشروطة ونماذج السلوك المتعود الذي اكتسبه أعضاء المجتمع من خلال التوجيه أو المحاكاة والذي يشتركون فيه"⁷⁶، وتعريف روبير لووي *R. Lewis*: "الثقافة هي" مجمل ما يتلقاه الفرد من مجتمعه: المعتقدات، التقاليد، المعايير الفنية، نحل المعاش وأشكال الحرف والأصناف التي لا تأتي من نشاط الفرد الخلاق بل مما يرثه من الماضي، أي مما يتناقله الناس بسبل ظاهرة أو مضمرة"⁷⁷.

و لا يفوتنا هنا الإشارة إلى ذلك التعريف الذي قدمه *إ. ساير على أن*: "الثقافة هي مجموعة الممارسات والمعتقدات المتوارثة اجتماعيا، التي تحدد جوهر حياتنا"⁷⁸.

ومن أمثلة التعريفات المعيارية التي ترى الثقافة قاعدة وطريقة أو أسلوبا تعريف هيرزجوفيتش: "الثقافة هي طريقة حياة الناس بينما المجتمع هو جمع منظم من الأفراد الذين يتبعون طريقا معيناً للحياة. وبتعبير أبسط فإن المجتمع يتكون من أفراد، أما الطريقة التي يسلكون بها فتؤلف ثقافتهم"⁷⁹.

في حين اهتمت التعريفات السيكولوجية بناحية التكيف في الثقافة وتبرز عنصر التعلم الإنساني فيها، من أمثلتها تعريف يونغ: "هذه الأساليب الشعبية المستمدة لمعالجة المشكلات

⁷⁶ - سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية، دار الفكر العربي، ط4، 2002، ص 24-55.

⁷⁷ - روبرت لووي، تاريخ الإثنولوجيا: من البدايات حتى الحرب العالمية الثانية، ترجمة نظير جاهل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، ط2، 2007، ص 5.

⁷⁸ - سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص 52.

⁷⁹ - M. Herskovits, les bases de l'anthropologie culturelle. Traduit par François Vaudon. Editions Payot. Paris. 1967، p.7.

والنظم الاجتماعية نطلق عليها الثقافة. إن الثقافة تتكون من ذلك الكل من السلوك المتعلم أو نماذج سلوك أي جماعة التي تتسلمها من جماعة سابقة أو جيل سابق عليها ثم تتسلمها بدورها بعد أن تضيف إليها إلى جماعات لاحقة أو جيل لاحق⁸⁰.

ومن بين التعريفات البنيوية التي تركز أساسا على فكرة النموذج أو التنظيم فيها نجد تعريف ريدفيلد: "الثقافة تنظيم من المفهومات التقليدية التي تظهر في الفعل والمصنوعات والتي تميز أي جماعة إنسانية من خلال استمرارها من خلال التقاليد"⁸¹.

و تحاول التعريفات التطورية تفسير أصل الثقافة فتنظر إليها إما بوصفها نتاجا: " الثقافة -يقول هيرزجوفتش- هي ذلك الجزء من البيئة الذي صنعه الإنسان"، أو بوصفها أفكارا: " الثقافة هي رابطة محددة ومركبة من الأفكار". كما يعرفها ويسلر، أو رموزا وبهذا المعنى يعرفها لينلي هوأيت: " الثقافة هي تنظيم خاص من الرموز"⁸².

وأخيرا هناك التعريفات الشمولية التي حاولت أن تلم بالثقافة من جوانبها المختلفة، وفي هذا الإطار يمكن ذكر التعريف الماركسي: " الثقافة هي نشاط البشرية التحويري، وكذلك نتائج هذا النشاط، ويميز عادة بين " الثقافة المادية" (التكنيك، الخبرة الإنتاجية، الثروات المادية) و"الثقافة الروحية" (العلم، الأدب والفن، الفلسفة، الأخلاق...) و" الثقافة السياسية" (أهداف ووسائل ونتائج

80 - سامية حسن الساعاتي، مرجع السابق، ص 57.

81 - المرجع نفسه، ص 57.

82 - المرجع نفسه، ص 58.

نشاط المجتمع أو الطبقة أو الأفراد، والتي تعبر عن درجة التطور الاجتماعي للفرد كذات فاعلية للتغيرات في العلاقات الاجتماعية⁸³.

المطلب الثالث: النظرية التطورية و الثقافة

فكرة التطور التي نادى بها مؤسسو الأنثروبولوجيا وروادها و التي كانت ردا على فكرة الانحطاط مفادها أن الشعوب البدائية انحطت من مستوى عال، فالتطوريين يعتقدون بأن الخاصية المهيمنة في تاريخ الأنواع هي الحركة إلى الأمام، أما الانحطاط أو النكوص إلى الوراء فهو الاستثناء ويعتبر لويس هنري مورغان *L. H. Morgan* (1881-1818) من بين جميع التطوريين الذي وضع نسقا متكاملًا وواضحًا عن المراحل التي مر بها الإنسان.

لقد كان هدف مورغان تقديم صورة كاملة عن التطورات المؤسساتية مع تركيز الاهتمام على الزواج، والقرابة، والحكومة والملكية، وهذه الصورة تشبه أنساق معاصريه بنزعتها التطورية ومعارضتها الصريحة لنظرية الانحطاط المطبقة على البدائيين. وتاريخ الإنسانية عنده ينقسم إلى ثلاث مستويات رئيسية: المستوى المتوحش، والمستوى البربري، ومستوى الحضارة، وكل واحد منها يختص بحقائق اقتصادية وعقلية، فالمرحلتان الأولى والثانية تنقسمان كل واحدة منهما إلى مستوى أدنى، متوسط و أعلى.

وهكذا فإن التطور الثقافي يبدأ من مرحلة الهمجية الدنيا التي لم يتم خلالها اكتشاف النار واختراع اللغة بعد، ثم مرحلة الهمجية الوسطى ويمثلها سكان أستراليا الأصليين وقد سادها صيد السمك واستخدام النار وبداية وجود اللغة، ثم مرحلة الهمجية العليا ويمثلها سكان بولينيزيا وهي مرحلة بداية استخدام الأقواس والسهام في قنص الحيوانات. أما مرحلة البربرية التي تعقب الهمجية

⁸³ - ناتاليا يفرعموفا، توفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية، دار التقدم، بيروت، 1993، ص 206.

فالدنيا مهنا يمثلها هنود الإيرواوي وتتميز بصناعة الفخار، تليها البربرية الوسطى وهي مرحلة الرعي والزراعة ويمثلها قبائل هنود الزوني Zuni والهوي Hopi، ثم مرحلة البربرية العليا ويمثلها اليونانيون القدامى وفيها يبدأ الإنسان استخدام الحديد، لينتهي أخيرا إلى مرحلة الحضارة والتي تمثلها الحضارة الأوربية والأمريكية وهي بداية استخدام الكتابة⁸⁴.

فالإنسانية عند مورغان قد قطعت تقريبا مسارات واحدة في خط تطوري متواز، فكل الثقافات تطورت تطورا مستقلا إذا توفرت لها الشروط نفسها، أما في يخص الاختلافات الملاحظة فيرجعها مورغان وغيره من التطورين إلى اختلاف البيئة الجغرافية.

و في مرحلة تالية لتأكيد استنتاجاتهم يستعين لويس مورغان وغيره من التطورين بمبدأ الرواسب الثقافية لتحديد مراحل التطور الممكنة ومظاهره وأشكاله.

والرواسب هي تلك السمات الثقافية التي تخلفت عن ركب التطور، أو على الأقل لم تتطور بالسرعة نفسها التي تطورت بها بقية السمات والنظم، وبالتالي صارت غريبة إلى حد كبير عن الحياة الاجتماعية الجديدة في مجملها ولم تعد تتلاءم مع بقية النظم السائدة في ذلك المجتمع كما لم يعد لها وظيفة معينة في الحياة الاجتماعية. والرواسب تقارن بالأعضاء النافلة لدى بعض الحيوانات وبالخراف والخرساء في بعض الكلمات⁸⁵. إن فكرة الرواسب مستمدة من الدراسات العضوية وكذا الأثرية⁸⁶.

⁸⁴ - يحي مرسى عيد بدر، أصول علم الإنسان: الأنتروبولوجيا، الجزء الأول، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، 2000، ص 362-363.

⁸⁵ - إيفنز - بريتشارد، الأناسة المجتمعية وديانة البدائين في نظريات الأناسين، ترجمة حسن قبيسي، دار الحدائنة، بيروت، لبنان، ط1، 1986، ص40.

⁸⁶ - حسين فهميم، قصة الأنتروبولوجيا: فصول وتاريخ علم الإنسان، سلسلة عالم المعرفة، عدد 89، 1990، ص 105.

وإذا كان تايلور يسميها بالرواسب فإن ماكلياند *McClelland* يطلق عليها اسم الرموز، يقول: " في كل مكان نرى أشكالاً رمزية نحن مدعوون إلى التأكيد بأن في ماضي الشعب الذي مارسها كانت تمثل وقائع فعلية"⁸⁷.

وبما أن الرواسب هي بقايا من زمن ماضٍ، فإنها تقدم الدليل على أن هذه السلسلة من المراحل المجتمعية كانت في الواقع سلسلة تاريخية، فإذا تمكنا من تحديد النسق الذي تم بموجبه تتابع هذه المراحل، يبقى علينا أن نسعى إلى تحديد المؤثرات التي ولدت الانتقال من مرحلة إلى أخرى، هكذا يستنتج ماكلياند و روبرستون سميث من بعده أن عادة زواج الأخ من أرملة أخيه هي إحدى بقايا أو راسب نظام تعدد الأزواج الذي كان شائعاً في المراحل الأولى من تاريخ الإنسانية⁸⁸.

وعموماً يمكن أن نجمل المسلمات الأساسية أو المبادئ التي تقوم عليها التطورية الثقافية في:
أولاً: الثقافة الإنسانية تخضع لقوانين كلية، إنها تمر بمراحل تطويرية حتمية متميزة، فثقافة أي مجتمع تمر بمسار واحد من التطور عبر مراحل محددة، طبعاً إذا توفرت الشروط نفسها.

ثانياً: التطور يرتبط عندهم بمفهوم التقدم، بحيث أن القاعدة هي أن الأمور تسير من الفظاظة إلى التحضر، ومن التوحش إلى التمدن.

ثالثاً: هناك وحدة نفسية للجنس البشري هي المسئولة عن التماثلات بين الثقافات، أما الاختلافات فمردها إلى الظروف الطبيعية الخارجية.

⁸⁷ -Robert Lowie. *Histoire de l'ethnologie classique*, Traduit par Hervé Gramont et Hélène Sadoul, Editions Payot, Paris, 1991, p. 45.

⁸⁸ -Ibid, p 48.

رابعاً: التغيير الثقافي في كل المجتمعات بغض النظر عن الزمان والمكان يحدث بطريقة مستقلة، أي أنه يخضع لشروط ذاتية تجد أساسها في الوحدة النفسية للإنسان، فالثقافة تتطور ذاتياً مثلما أن الكائنات الحية تتوالد عفويًا.

لقد استطاعت النظرية التطورية أن ترسي قواعد الأنتروبولوجيا، أي أن تلفت العناية العلمية إلى موضوع الثقافة بغية إيجاد قوانين كلية وعمامة تحكم تطورها. و الأنتروبولوجيا مدينة لها اليوم بالعديد من المقولات والمفاهيم، والمنهج المقارن هو من إبداع هذه النظرية، فبفضله أرسى مورغان الدراسة المقارنة لنظم القرابة التي صارت جزءاً أساسياً من البحث الأنتروبولوجي، كما أبدع ماكيلاند مفهوم الزواج الخارجي، وقد لفت برفقة برفقة باخوفن الأنظار إلى وجود مجتمعات تعتمد النسب الأمي في جميع أنحاء العالم، وهذا خلافاً لأطروحة الأصول الأبية للعائلة. ومساهمة تايلور الهامة تتمثل في برهنته على شمولية المعتقدات الإحيائية و هو ما أضاف مقولة الإحيائية إلى القاموس الأنتروبولوجي.

وفريزر لا يقل عن هؤلاء أهمية، فقد بين شمولية المعتقدات السحرية، وفسر كيف أن بنيتها المنطقية قد ترد، عبر التحليل إلى نمطين من السحر: السحر بالمحاكاة، والسحر الاتصالي أو السحر بالعدوى⁸⁹.

بالإضافة إلى ذلك فإن فكرة الوحدة النوعية للعقل البشري كأساس لفرضية التطور المتوازي للثقافات، تدفع إلى التساؤل حول تأكيد القاعدة في مناطق وعدم تأكيدها في أخرى وهو الأمر الذي دفع إلى طرح التفسير العرقي الذي يذهب إلى تأكيد أفضلية عرق على آخر.

⁸⁹ - فريزر جيمس ، الغصن الذهبي، ج1، ترجمة أحمد أبو زيد، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1971، ص

المطلب الرابع: المفهوم الذاتي للثقافة

تشكل أعمال بولس محاولة للتفكير في قضية الاختلاف، إذ يعتبر أول أنثروبولوجي قام باستطلاعات ميدانية مستعينا بالملاحظة المباشرة والطويلة للثقافات البدائية، وبهذا المعنى يكون مؤسس علم وصف الأجناس البشرية أو ما يسمى بالانثوغرافيا .

حيث يعتبر بولس أن الاختلاف الأساسي القائم بين الجماعات البشرية هو اختلاف ثقافي وليس اختلافاً عرقياً. حيث انصب اهتمامه على تفكيك ما كان يشكل في تلك الفترة مفهوماً رئيسياً وهو مفهوم "العرق".

ففي دراسة له قدمها عام 1910 (جمع فيها 17821 موضوعاً) و بالاعتماد على المنهج الإحصائي، بين السرعة الكبيرة على مدى جيل واحد للتنوع الذي يلحق بالسماوات الشكلية (لا سيما شكل الجمجمة) بسبب ضغط البيئة المتجددة. وخصايه الجماعات البشرية، على الصعيد الفيزيائي، هي مرونتها وتغيرها واختلاطها. وخلافاً لتايلور الذي أخذ عنه تعريفه للثقافة، اهتم بولس بالهدف من دراسة الثقافات وليس الثقافة في حد ذاتها. و لأنه كان متحفظاً إزاء التركيبات النظرية، لاسيما النظرية التطورية ذات الاتجاه الواحد التي كانت سائدة في الوسط الفكري ، استبعد بولس كل نظرية كانت تزعم قدرتها على تفسير الأشياء كلها. ونظراً لاهتمامه بالدقة العلمية، فقد رفض أي تعميم يخرج عن إطار ما يمكن توضيحه تجريبياً.⁹⁰

⁹⁰ Denys Cuhe, op.cit, p27.

المطلب الخامس: النظرية الانتشارية و الثقافة

تقوم هذه النظرية على مبدأ انتشار السمات الثقافية بين الثقافات المتباعدة أو القريبة و الذي يساعد على تهيئة الشروط الكفيلة بإحداث التغيير الثقافي أو الانتقال من مرحلة إلى أخرى، و الذي ظهر كرد فعل على مبدأ التطور، فإذا كان هذا الأخير يؤكد على النشأة المستقلة للثقافة، وتطورها الذاتي في أي مكان شرط أن تتوفر العوامل الملائمة والشروط الكافية من المرور من مرحلة دنيا إلى أخرى أعلى وأكثر تطورا، إذا كانت هذه إحدى المسلمات الأساسية لدى التطوريين، فإن فئة من الأنثروبولوجيين وهم من يطلق عليهم اسم الانتشاريين يؤكدون على الاحتكاك أو الاتصال الثقافي أو التفاعل بين الجماعات وبالتالي انتقال السمات الثقافية أو انتشارها من مجتمع لآخر. و انطلاقا من فكرة الانتشار هذه يمكن تفسير التشابه الثقافي بين مجتمعين أو أكثر بانتشار سمات ثقافية من هذا المجتمع إلى آخر نتيجة اتصال بينهما أيا كانت طبيعته كالحروب أو التجارة أو غير ذلك.

وتتلخص المسلمات الأساسية التي تجمع الانتشاريين عامة رغم الاختلافات فيما بينهم في ما

يلي⁹¹:

أولا: إن الثقافة بجميع مكوناتها وعناصرها المادية والفكرية والاجتماعية لا تنشأ عن النمو التلقائي الناتج عن تشابه الإمكانيات الاجتماعية والطبيعية الإنسانية بل عن الاستعارة والانتقال من مكان

⁹¹ -Robert Lowie، op. cit.، p. 146.

إلى مكان آخر. فالثقافات لا تنشأ وتتطور في إطار العزلة بل دائما في إطار الاحتكاك بغيرها من الثقافات.

ثانيا: عجز العقل البشري عن الإبداع، بمعنى أن أنصار هذه المدرسة يرفضون القدرة على الاختراع والإبداع الثقافي بالنسبة لكل مجتمع على حدا، فمن غير المعقول أن تتمتع كل شعوب الأرض بقدرات متماثلة على الخلق والابتكار، ولكنها تستطيع بسهولة أن تستعير من غيرها ما تعجز عن ابتكاره بنفسها⁹².

ثالثا: الميل إلى التفسير التاريخي للثقافة: فهم يرون أن التاريخ الفعلي لتطور الثقافة أكثر تعقيدا من أن يصور في لوحات تبسيطية ذاتية، كتلك التي قدمها مورغان، فكل شعب وبالتالي كل ثقافة تتعرض لتأثيرات خاصة، نتجت عن الاحتكاك مع الجيران، ولذلك فإن الثقافة تقتضي البحث في ماضيها.

لقد نتج عن تبني مبدأ الانتشار بصفة عامة أن بدأ الأنثروبولوجيون ينظرون إلى الثقافة الإنسانية باعتبار أن لها كيانات مستقلة من حيث المنشأ والتطور والملامح الرئيسة التي تميزها عن غيرها، وذلك على عكس التطوريين الذين رأوا أن الثقافة متشابهة، وأن الاختلاف الوحيد بينها يكمن فقط في درجة تطورها التكنولوجي والاقتصادي، هذا التطور الذي يمثل أساس التعالي الغربي. لذلك فإن الفضل يعود إلى المدرسة الانتشارية في طرح فكرة تعدد الثقافات وتنوعها وهذا ما يعبر عنه بمفهوم النسبية الثقافية، يشير إلى هذا لكرك: لقد زعزعت المدرسة الانتشارية إلى جانب الاهتمام الوصفي الذي قام به بولس إشكالية المدرسة وإن لم يكن، فعلى الأقل طريقتها، لقد تركت على الأقل الفهم

⁹² -أحمد أبو زيد، محاضرات في الأنثروبولوجيا الثقافية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1978، ص 60.

الخطي للتاريخ ومن جهة ثانية جعلت نظرية التاريخ لاحقة لتحليل التواريخ الجزئية لكل مجتمع باعتباره مستقلاً⁹³.

وقد ترتب عن الاتجاه الانتشاري مفهوم جديد للثقافة اختلف عن المفهوم التقليدي لتاييلور. هذا المفهوم الجديد ينظر إلى الثقافة على أنها مجموعة من العناصر الثقافية، وتلعب عملية الانتشار دوراً أساسياً في تجميع تلك العناصر في مجموعات أو مركبات وإما في تفريق عناصر مجموعة أخرى وانتقالها من مكان إلى آخر من عصر لآخر. والاختلاف الرئيس بين المفهومين يتمثل في أن مفهوم تاييلور يؤكد تكامل وترابط العناصر الحضارية في المجتمع الواحد، أما الثاني فلا يذكر ذلك التكامل والترابط⁹⁴.

لكن مع ذلك هناك انتقادات توجه إلى الانتشاريين سنذكر بعضها منها:

غموض مفهوم المركب الثقافي والعنصر الثقافي عند التطبيق فمثلاً إن نمطاً ثقافياً كالزراعة هل ننظر إليه على أنه عنصر ثقافي بسيط أم عنصر ثقافي مركب يتكون من عدة عناصر ثقافية بسيطة؟ بالإضافة إلى ذلك من الصعب تحديد خطوط دقيقة تفصل بين منطقة ثقافية وأخرى، ومرد الصعوبة إلى تداخل المناطق الثقافية في الإقليم الواحد.

⁹³ -جيرارد لكرك، الأنثروبولوجيا والاستعمار، ترجمة جورج كتورة، بيروت-لبنان، ط1، 1986، ص 60-61.

⁹⁴ -عاطف وصفي، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت-لبنان، 1971، ص 53.

المطلب السادس: النظرية الوظيفية للثقافة:

يعتبر مالينوفسكي من أهم رواد التحليل الوظيفي للثقافة حيث اهتم بفهم مكانة السمات الثقافية في المنظومة الشاملة، و قد جاء هذا الاتجاه كرد فعل على مبدأي التطور و الانتشار و فحسبه ليس المهم أن تكون هذه السمة أو تلك موجودة هنا أو هناك بل المهم هو قيامها بوظيفة محددة في كلِّ ثقافي معين، ويستبعد دراسة تلك السمات منفصلة عن بعضها لأن كل ثقافة تشكل منظومة ترتبط عناصرها مع بعضها البعض⁹⁵.

حيث يعرف مالينوفسكي الثقافة بقوله: " هي ذلك الكل الذي يحتوي أدوات ومواد الاستهلاك، والمواثيق القانونية التي تنظم مختلف التجمعات الاجتماعية، والأفكار والفنون، والمعتقدات والعادات سواء تصورناها ثقافة بسيطة جدا أو أكثر بدائية، أو على العكس ثقافة معقدة ومتطورة جدا، فالأمر يتعلق بجهاز واسع، مادي من جهة، وإنساني من جهة أخرى، وروحي من جهة ثالثة، هذا الجهاز يمكّن الإنسان من مواجهة المشاكل الفعلية والمحددة التي تطرح عليه. وهذه المشاكل ناتجة في الواقع عن كون الجسم الإنساني يخضع لمختلف الحاجات العضوية، وأنه يعيش في وسط يمثل حليفه الممتاز وفي الوقت عينه خصمه اللدود بسبب القوى الغاشمة التي ينطوي عليها"⁹⁶.

ولتفسير الطابع الوظيفي للثقافات المختلفة يضع مالينوفسكي نظرية "الحاجات"⁹⁷ أساسا لنظرية علمية للثقافة، و يرى أن من شأن العناصر المكونة لثقافة ما، تلبية الحاجات الأساسية للإنسان،

⁹⁵Bronislaw Malinowski, Une théorie scientifique de la culture, Traduit par Pierre Clinquart, Paris, 1968 p. 21.

⁹⁶ -Denys Cuhe, op.cit ,p. 35-36.

⁹⁷ - Ibid.p,43

ويذكر بأن البشر يشكلون نوعاً حيوانياً. لأن الإنسان يعيش ليلبي عدداً من الحاجات الفيزيولوجية (الغذاء، التناسل، الحماية، الخ..). التي تفرض تماماً الاستجابة لثقافة، هي تماماً الاستجابة الوظيفية لتلك المقتضيات الطبيعية. والثقافة تستجيب لها من خلال "المؤسسات" وهو المفهوم الذي يتبناه مالاينوفسكي والذي يشير إلى الحلول الجماعية (المنظمة) للحاجات الفردية. والمؤسسات هي العناصر المادية للثقافة وهي الوحدات الأساسية لأية دراسة أنثروبولوجية أما السمات الثقافية فليست كذلك إذ لا تتمتع أية سمة بأية دلالة إذا لم تعز إلى المؤسسة التي تنتمي إليها. ليس غرض الأنثروبولوجيا دراسة الوقائع الثقافية بشكل عشوائي معزول، بل دراسة المؤسسات (الاقتصادية، والسياسية والقانونية والتربوية ..) والعلاقات القائمة بين المؤسسات في علاقتها مع المنظومة الثقافية المندجة فيها.

ومن الانتقادات الموجهة لتحليل الوظيفي انه لا يستطيع تفسير الاختلافات التي نلاحظها بين النظم السوسيوثقافية للمجتمعات المختلفة.

كما يعاب على الوظيفية تركيزها إلى حد كبير على الاستقرار والثبات وتقليلها من أهمية الصراع و"التناقضات الداخلية والخلل الوظيفي، أي الظواهر الثقافية المرضية"⁹⁸

لكن وبفضل التركيز على الميدان استطاعت الوظيفية أن تنتزع الأنثروبولوجيا من منهج إعادة تركيب التاريخ الذي يقوم على أساس من الحدس والتأويل الظني، وتدخلها في إطار الوصف والتحليل للحاضر والواقع الذي يستدعي المشاهدة والمقارنة. إن الباحث مع الوظيفية صار يقوم بدور الملاحظ والمنظر في الوقت ذاته بعدما كان يحل فقط ما يقدمه له الرخالة والمبشرون.

⁹⁸ - Denys Cuhe, op.cit, p. 43

المطلب السابع: البنيوية و الثقافة في أعمال ليفي ستروس

يندرج التيار الفكري الذي أسس له ليفي ستروس ضمن ما يسمى بالاتجاه المعرفي في دراسة الثقافة و الذي يضم مدرستين رئيسيتين إحداهما ظهرت في فرنسا وهي البنيوية، والأخرى في الولايات المتحدة وتعرف باسم "الإثنولوجيا الجديدة"، والقاسم المشترك بينهما هو الاهتمام بدراسة الصلة القائمة بين اللغة والثقافة لتدعيم اتجاههما المعرفي في فهم مجتمعات الدراسة⁹⁹ و" يجب القول إن معه (ليفى ستراوس) قد صارت فرنسا مركزاً مميّزاً للبحث في المجتمعات البدائية".

يعرف ليفي ستراوس الثقافة على أنها " مجموعة من المنظومات الرمزية التي تحتل المرتبة الأولى فيها اللغة وقواعد الزواج والعلاقات الاقتصادية والفن والعلم والدين، وهذه المنظومات كلها تهدف إلى التعبير عن بعض أوجه الواقع المادي والواقع الاجتماعي وكذلك العلاقات التي يقيمها هذان النمطان مع بعضهما بعض وتلك التي تقوم بين المنظومات الرمزية نفسها مع بعضها"¹⁰⁰.

وقد تأثر ستراوس بأعمال زملائه الأمريكيين من الأنثروبولوجيا الثقافية لا سيما أنثروبولوجيا بواس و كروبير و بينيديكت.

أخذ ليفي ستراوس أربع أفكار أساسية من روث بينيديكت: أولها فكرة أن الثقافات المختلفة تتحدد بنموذج معين، والثانية هي أن عدد أنماط الثقافات الممكنة محدود، ثالثاً اعتبار أن دراسة المجتمعات "البدائية" هي أفضل منهج لتحديد التركيبات الممكنة بين العناصر الثقافية، وأخيراً يمكن

1- حسين فهم، المرجع السابق، ص 173.

1 -Robert Deliège, Introduction à l'anthropologie structurale, Lévi – Strauss aujourd'hui, Seuil (coll. Points), Paris, 2001, p. 137 -138

دراسة هذه التركيبات في حد ذاتها بمعزل عن الأفراد المنتمين إلى الجماعة¹⁰¹.

كما انتقد ليفي ستروس التفسير الوظيفي للثقافة والمجتمع، حيث يشير إلى: " إن القول عن مجتمع ما بأنه يقوم بوظائفه، ضرب من تحصيل الحاصل. أما القول بأن كل ما في هذا المجتمع يقوم بوظائفه، فقول تافه "¹⁰².

بالإضافة إلى ذلك فإن ليفي ستروس يعتقد أن تجريبية مالينوفسكي تبدو غير قادرة على الكشف عن الحقيقة. فالمعينة المباشرة وفق منهج الملاحظة المباشرة لا يمكنها من الكشف عن الطبيعة اللاواعية للظواهر الثقافية. " إن التجربة عنده لا تبني المعرفة "¹⁰³.

هدف ليفي ستروس إلى الكشف عن "الثوابت" ومن ثم تصنيفها، و نعني هنا بالثوابت تلك المواد الثقافية التي تتشابه دائماً من ثقافة لأخرى، و هي محدودة العدد حتماً لأن الإنسانية لا تتجزأ، فمن طبيعة الإنسان أن يعيش في مجتمع، لكن تنظيم الحياة في مجتمع سببه الثقافة ويقتضي وضع قواعد اجتماعية. وأكثر الأمثلة دلالة على هذه القواعد الشاملة التي تقوم البنيوية بتحليلها هو تحريم جماع المحارم الذي كان وراء ضرورة المبادلات الاجتماعية. هذه الظاهرة يعتبرها ليفي ستروس ظاهرة فريدة تدل عن معيار التمييز بين الثقافي والطبيعي باعتبار أن كل ما يتصل بالقاعدة يحيلنا إلى الثقافة، بينما ما هو عام يحيلنا إلى الطبيعة،" فحيث تظهر القاعدة فنحن على يقين بأننا على صعيد الثقافة، وبصورة متناظرة من السهل أن نرى فيما هو عام مقياس الطبيعة، ذلك أن ما هو قار لدى البشر

¹⁰¹-Denys Cuche, op. Cit p54

¹⁰² -كلود ليفي ستروس، الإناسة البنائية، ترجمة حسن قيسي، بيروت، ط1، 1995، ص 25.

¹⁰³ -Robert Deliège, op. cit., p. 35.

جميعهم يفلت بالضرورة من ميدان العادات والتقاليد والتقنيات والمؤسسات التي عن طريقها تتمايز مجموعاتهم وتتعارض¹⁰⁴.

إن الثقافة في نهاية هذا التحليل هي نتاج العقل البشري، إنها تحقق لقدراته، فإذا تساءلنا - وهو السؤال الأساس في الأنثروبولوجيا البنيوية - لماذا في كل مكان من العالم نجد الأساطير والزواج من بنت العم وإجلال الطوطم؟ فالجواب هو أنه إذا كان الناس يقومون بهذه الأشياء في كل مكان فذلك لأنهم يملكون جهازاً عقلياً يقودهم إلى أن يتصرفوا هكذا¹⁰⁵.

ورغم ما سبق فلقد انتقد التحليل البنيوي في الاهتمام بالأشكال المجردة أي النماذج الفرضية الاستنباطية أكثر من اهتمامه بالعلاقات الفعلية التي تحيل إليها تلك النماذج، بالحوارات التي تتحدث بها المجتمعات عن نفسها (لغة القرابة، لغة الأساطير) بدل الممارسات الاجتماعية (الوظيفة الملموسة لتلك الأنساق). كما يعاب على البنيوية إحلال العلاقة المنطقية محل العلاقة الإنسانية.

المطلب الثامن: المقاربة التفاعلية الرمزية للثقافة

تعتبر الثقافة حسب هذه المقاربة منظومة اتصال بين الأفراد حيث: "مكان الثقافة الحقيقي هو التفاعلات الفردية". و عليه فالثقافة عبارة عن مجموعة من الدلالات التي يتبادلها أفراد مجموعة معينة عبر هذه التفاعلات، ومن هنا فهذا المفهوم يعمل خلافاً للمفاهيم الجوهرية للثقافة.

ومع هذا لا يكفي التوقف عند وصف هذه الأفعال المتبادلة وآثارها بل علينا أن نأخذ بعين

¹⁰⁴ - Claude Levi - Strauss, Les structures élémentaires de la parenté, Mouton, Paris, 1967, pp. 3- 4.

¹⁰⁵ -Robert Delière, op. cit.p. 48.

الاعتبار أيضاً سياقها، حيث يفرض كل سياق قواعده وشروطه، و يفترض توقعات خاصة من قبل الأفراد، فتعدد سياقات الفعل المتبادل تفسر الطابع الجمعي وغير المستقر لكل ثقافة، و كذلك تصرفات الفرد نفسه التي تبدو متناقضة ظاهرياً، إلا أن هذا الفرد ليس بالضرورة متناقضاً (من الناحية النفسية) مع نفسه، ومن خلال هذه المقاربة يصبح ممكناً النظر إلى تنوع الثقافة بدلاً من أن نفرض قصارى جهدنا للعثور على تجانس وهمي.¹⁰⁶

كما يعطي *Geertz* الأولوية للرمزية كبعد معرفي، فالثقافة حسب رأيه: "نظام ينقل تاريخياً، تلك المعاني المتجسدة في الرموز، المفاهيم المكتسبة بالوراثة و المعبر عنها في أشكال رمزية و التي بفضلها يتم الاتصال بين الأفراد، فتدوم و تتطور معارفهم المتعلقة بواقع الحياة ومواقفهم اتجاهه".¹⁰⁷

تمثل أعمال *Geertz.C.I* مجالاً خاصاً و متميزاً، حيث يعتبر أن الثقافة تتناسب مع مجموعة المعاني و الدلالات المستوحاة من مجموعة الرموز المكوّنة للنظام الذي يعتمده الإنسان في الاتصال مع الآخرين، حيث يطور معارفه في الحياة، و هو بهذا يؤكد على تلك الخاصية التي تفرض السلوك الاجتماعي و الثقافي.

¹⁰⁶ - Denys Cuhe ,op.cit, p61.

¹⁰⁷-Geertz C, The interpretation of cultures: (selected essays), New York, Ed. Basic books, 1973, p. 89.

المبحث الثالث: ثنائية الثقافة و الهوية داخل المؤسسة:

تظهر العلاقة بين الثقافة والمؤسسة، بشكل واضح، في حالة اصطدام نموذج تنظيمي معين مع ثقافة تختلف عن تلك التي تتناسب في الأصل مع النموذج نفسه، فالملاحظ أن الحلول المقدمة تختلف من مجتمع إلى آخر و إن كانت المشاكل متشابهة.

وتعرف المؤسسة على أنها "نظام اجتماعي مستقر"¹⁰⁸ تتحدد من خلاله علاقات منسجمة و نشاطات واعية للجماعة المكونة لها.

يعرفها *Brilman* بأنها "منظمة حية متكونة من عاملين منظمين حسب هيكل متميز و مزودة بثقافة خاصة تكمن في مجموعة قيم، معارف، عادات و إجراءات متراكمة مع الزمن. كما تكتسب هذه المنظمة الحية مميزات غير قابلة للتغيير بسرعة و بسهولة"¹⁰⁹.

فالسلك الإنساني داخل المؤسسة هو جوهر الإدارة و التسيير، و تقاس فعاليته في التنظيم من خلال التنسيق بين الهيئة العامة و الموارد المتنوعة في بناء من عناصر أساسية (القيادة، الخبرة الفنية و قوة العمل و أدوات الإنتاج و المواد الخام)، فهي وحدة اقتصادية، أي وحدة للإنتاج والتوزيع، حيث هي مهيكلة على أساس قوانين و إجراءات خاصة. و وظيفة المؤسسة كوحدة اقتصادية تكمن في إنتاج السلع و الخدمات، و بهذا فهي تحتاج إلى عوامل إنتاج (العامل، المواد الأولية، السلع، الطاقة، آلات الإنتاج، ...). أما المؤسسة باعتبارها خلية اجتماعية فهي تقوم بوظيفة اجتماعية تكمن في سد بعض حاجيات العمال كثبات العمل (الاستقرار)، مستوى الأجور، الترقية، التكوين... الخ.

¹⁰⁸-Paul Ablou, Problèmes humains de l'entreprise, Ed. Dunod Bordas, Paris, 1975 p. 45.

¹⁰⁹-بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 29.

المطلب الأول: الأبعاد الثقافية داخل المؤسسة:

إن إعطاء تصور معين للإستراتيجية المتبناة من طرف المؤسسة، القواعد و الإجراءات، السلطة، المصالح، يدخل ضمن إطار الحياة اليومية للمؤسسة، لكن هذه الأخيرة لا تقتصر على هذا الحد، حيث يقف المشتغل بسير الحياة داخل المؤسسة عند ذلك التعلق الكبير ببعض التقاليد والعادات الراسخة و الاحترام الواضح لما يصفه الأفراد العاملين في المؤسسة بالمقدس، ما يمكن أن يبعث على الحماس، ما يمكن أن يساعد على ترسيخ تفاني العامل و إخلاصه في عمله، كما يمكن أن يكون العكس. و كل هذا يقف حاجزا أو يحول بين المنشغل بتسيير المؤسسة و بين إعطاء تحليل واضح يمكن الاستناد إليه في تفسير هذه السلوكيات، مما يدعو إلى اللجوء إلى ربط هذه الأخيرة بالثقافة "فما يظهر جديدا و مهما على وجه الخصوص في إطار مقارنة ثقافية للمؤسسات هو أن هذه الأخيرة ستساعد في ضبط ما لا تهتم به المقاربات الكلاسيكية..."¹¹⁰.

و بالاعتماد على الممارسات المتعلقة بالتسيير داخل الفروع التابعة لنفس المؤسسة المتواجدة بثلاثة دول، فرنسا، الولايات المتحدة الأمريكية و هولندا، توصل *Ph. D'iribrane* إلى ربط تفسير تصرفات الفاعلين بفروع المؤسسة بالعناصر الثقافية لكل مجتمع من مجتمعات الدول الثلاث. وعليه إذن، يصبح الاهتمام بدراسة الأبعاد الثقافية داخل المؤسسة من أولويات أي تحليل يحاول تفسير بعض السلوكيات التي تبدوا غامضة في إطار مقاربات تستند أساسا على المتغيرات التنظيمية البحتة، حيث يظهر أن "كل الصعوبات التي تظهر مع تطبيق أسس تنظيمية جديدة ترجع أساسا إلى العادات، التقاليد و أخيرا إلى القواعد الاجتماعية، فهي إذن و بنسبة معينة ظواهر ثقافية"¹¹¹.

و من الواضح أن الفاعلين داخل المؤسسة أفراد أو جماعات قبل أن يكونوا أعضاء داخل تنظيم معين، فهم أعضاء داخل وحدات اجتماعية أخرى متميزة بثقافة معينة. هذه الأخيرة تؤثر بشكل عميق على الأفراد، و يظهر هذا التأثير في شكل سلوكيات و تصرفات قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة. و عليه فإنه لا بد من اعتبار الثقافة كمتغير أساسي من المتغيرات الواجب الاهتمام بها في تحديد أهداف التنظيم بشكل عام.

¹¹⁰-D'Iribrane Ph., vers une gestion culturelle des entreprises in : Annales de mines, 1986, n°4 p.p. 80-81

¹¹¹ -Crozier M, L'entreprise à l'écoute, Paris,Ed. Seuil, 1989, p. 71

و انطلاقاً من دراسة أجراها *E. Delavalle* في مؤسسة تستخدم تكنولوجيا عالية¹¹² تبين أن عدم تكيف عامل الثقافة مع أهداف التنظيم يؤدي إلى عدم التوافق بين الأهداف المسطرة والأهداف المحققة فعلاً.

المطلب الثاني: ثقافة المؤسسة:

الفرع الأول: ثقافة المؤسسة:

تزامن ظهور مصطلح ثقافة المؤسسة مع بدايات الثمانينات و ذلك في الو.م.أ تحت اسم ما اصطلح عليه آنذاك بـ *Corporate culture* من طرف كل من *Terrence E. Deal* و *A. Kennedy*، كما ساهمت العديد من الدراسات في تطوير الجوانب المتعلقة بهذا المجال.

إن مفهوم "الثقافة الصناعية" الذي سرعان ما شهد نجاحاً كبيراً، ليس من إبداع العلوم الاجتماعية بل جاء من عالم المؤسسات الصناعية و التجارية.

ففرنسا ظهر هذا المفهوم في الثمانينات حيث انتشر موضوع الثقافة الصناعية وقد يعود السبب في النجاح الذي حققه هذا المفهوم كونه قد برز ليشكل جواباً على النقد الذي كانت تثيره المؤسسات الصناعية في أوج أزمته حول العمل وإعادة البناء الصناعي، وإزاء ذلك فإن استخدام مفهوم الثقافة كان يمثل، بالنسبة لمدراء المؤسسات، وسيلة إستراتيجية لكي ينخرط العمال في الأهداف العامة للمؤسسة¹¹³.

يبدو أن فكرة الثقافة الصناعية قد اعتمدت من خلال النتائج الناجمة عن ضم أو تجميع المؤسسات الصناعية الذي حدث بشكل كبير في المرحلة التي سبقت مرحلة النمو الاقتصادي. وقادت الصعوبات المتعلقة بالعلاقات الناجمة عنها إلى وضع صيغ جديدة للتفكير المتعلق بسير عمل المؤسسة.

وبالتالي فالأمر، بالنسبة للمهتمين بمجالات الإدارة في فترة الثمانينات هو رد الاعتبار

¹¹² Delavalle E., Culture et décision, le cas d'une entreprise de haute technologie, Paris, I.A., 1994 cité par lui même dans « pour ne plus gérer sans la culture », in : *Revue française de gestion*, 1996, n°110, p.p.5-16

¹¹³ - Denys Cuche, op.cit ,p116

للمؤسسة الصناعية عبر مفهوم الثقافة لكي يقوم الأجراء بتصرفات ودية وفعالة. فالاستخدام الأنثروبولوجي المعمول به هو ذلك الذي يعتبر مفهوم الثقافة ناجما عن عالم مغلق وثابت إلى حد ما يميز جماعة بشرية متجانسة وذات معالم محددة. هذا المفهوم الاختزالي للثقافة يفترض أنها تقوم بتحديد مواقف الأفراد وسلوكياتهم. ومن هذا المنظور ينتظر من الثقافة الصناعية أن تفرض منظومة تصوراتها وقيمها على أعضاء التنظيم.¹¹⁴

تتضح لنا الآن الفائدة الرمزية التي تجنيها إدارات المؤسسات الصناعية من مفهوم كهذا. وترى هذه الإدارات أن الثقافة الصناعية لا ترتبط مباشرة بالمأجورين بل تسبقهم إلى حد ما وتفرض نفسها عليهم. وعدم انضمام العامل إلى ثقافة المؤسسة الصناعية يعني إلى حد ما استبعاد نفسه عن التنظيم. و من أهم تلك الأبحاث يمكن إدراج أعمال *Nadine le maître* حيث حاولت هذه الأخيرة إعطاء تعريف علمي واضح يحدد الطريقة المثلى لتوجيه هذه الثقافة (ثقافة المؤسسة في الوجهة المناسبة). وتعرفها على أنها "نظام من التمثيلات والقيم المشتركة بين جميع أعضاء المؤسسة. هذا يعني أن كل فرد داخلها يشترك في رؤية محددة حول ماهية المؤسسة، دورها الاقتصادي والاجتماعي، المكانة التي تحتلها بين منافسيها، مهمتها مع زبائنها، الأفراد العاملين بها و مع ممولائها"¹¹⁵، و بالتالي، و من خلال هذا التعريف، يبدو واضحا أن كل فرد سيكون فكرة محددة عن الدور الذي يقوم به و ما يُنتظر منه و ما هي الطريقة المثلى التي يمكن الاستناد إليها في تحقيق ما هو مطلوب منه، و بالمقابل ما يُنتظره هو من المؤسسة في حال نجاحه في أداء مهمته.

من جهة أخرى فإن ثقافة المؤسسة تتشكل أساسا من الاعتقادات، القيم و القواعد وتستند في نفس الوقت على إنتاج رمزي متواجد أساسا في اللغة، الميث، الحكايات، الأساطير والطقوس¹¹⁶. حيث تلعب هذه الأساطير و الحكايات و الميث دورا أساسيا في الاتصال و العمل على خلق التوازن في نظام للتمثيلات و القيم داخل الجماعات.

¹¹⁴- Ibid . p116.

¹¹⁵- Le maître N, *La culture d'entreprise, facteur de performance*, in : *Revue française de gestion*, 1984, n°47-48, .p.p. 153-161

¹¹⁶- Cabin Ph., *les mythes de l'entreprise*, in : *les organisations, Etats des savoirs*, Auxerre, Ed. des sciences humaines, 1991, p.p. 279-283

و يمكن إدراج أعمال فرقة بحث بقيادة *J. Martin* في هذا الإطار، فانطلاقاً من القصص و الأساطير المتداولة داخل مجموعة ما من المؤسسات و التي تم ترتيبها على أساس المواضيع المطروحة: المساواة، عدم المساواة، و اللأمن، القدرة على الصعاب و المشاكل¹¹⁷. توصل فريق البحث إلى استخلاص أن كل محتوى يختلف بحسب تمثيلات الأفراد للمؤسسة التي يعملون بها، من جانب آخر فإن الطقوس و التي ترتبط أساساً بالميت هي تلك الممارسات لمجموعة من القواعد التي ترتبط برمزية معينة. مثل هذه الممارسات يمكن لمس تأثيرها داخل المؤسسة.

في تصور آخر يحاول إيضاح مفهوم ثقافة المؤسسة، يركز *M. Thevenet* على ما يسميه بصمات ثقافية¹¹⁸ أي كل ما تترك عليه ثقافة المؤسسة آثاراً لها، فعلى مستوى المؤسسة تظهر خمسة مجالات أساسية تظهر فيها بصمات الثقافة بشكل واضح:

1. مرحلة التأسيس: و هي المرحلة التي تحدد فيها أولى اختيارات المؤسسة، و شخصية المؤسسين.

2. تاريخ المؤسسة.

3. عمل المؤسسة: (إنتاج مهمة، صناعة، حرفة).

4. قيم المؤسسة: خاصة المتعلقة بالتسيير (الرواتب، نظام الترفية) و لا بد من التفريق بين القيم المعلنة (الرسمية) و القيم غير المعلنة المتعلقة بواقع تسيير المؤسسة.

5. الرموز و الإشارات.

و بعد الانتهاء من جمع البصمات في المستويات الخمس يمكن البدء في تحديد مفهوم خاص بثقافة المؤسسة، موضع الدراسة، و ذلك انطلاقاً من مميزات هذه الثقافة من خلال تاريخ، و القيم المشتركة لهذه المؤسسة.

و يمكن التساؤل حول تأثير ثقافة المؤسسة على نتائج و أهداف التسيير داخل المؤسسة، فالمؤكد وفي ظروف معينة يمكن للثقافة أن تساهم في تطوير أداء الأفراد العاملين بها، و ذلك في حالة توافقها مع الشروط التنظيمية الأخرى. بمعنى آخر، أن تساهم في تحسين و توجيه السلوكات المنتظرة

¹¹⁷ - MARTIN J., Feldman M., et d'autres ; The uniqueness paradox in organization stories, in : Administrative science quarterly, 1983, n°3.

¹¹⁸ -Thevenet M., La culture d'entreprise, Paris, PUF, 1993, p. 54.

و المناسبة للاختيارات العامة مثل المرونة، الإبداع، و من جانب آخر، لا بد أن تغطي أكبر قدر ممكن من التمثلات و قيم أغلبية أعضاء المؤسسة. وأخيرا لا بد للثقافة أن تساهم في خلف إطار من الولاء و الاحترام المتبادلين بين المؤسسة و الأفراد العاملين بها.

و يبقى في الأخير التساؤل عن إمكانية التحكم في مدى تأثير هذه الجوانب.

إن الجواب على هذا التساؤل يكمن أساسا في الجوانب المتعلقة بتشكيل ثقافة المؤسسة، فهي، في بداية الأمر، نتاج لتاريخ و ماضي المؤسسة المحفوظ في الذاكرة الجماعية للأفراد العاملين بها، و من جانب آخر، فالقيم الموجودة داخل المؤسسة لا تنفصل عن القيم الاجتماعية الموجودة داخل المجتمعات التي تتواجد بها المؤسسة. و عليه فالتحكم في تأثير هذه الثقافة لا ينبغي أن يهمل هذين الجانبين، و في هذه الحال يمكن ترسيخ قيمة معينة أو تمثّل معين و هو الدور المنوط بميكانزمات التحكم داخل المؤسسة رسمية كانت أو غير رسمية أو ما يسمى بميكانزمات الإنتاج الرمزي داخل المؤسسة.¹¹⁹

ففي حال توفر وسائل التحكم هذه، تكون ثقافة المؤسسة وسيلة من وسائل تسيير المؤسسة إذ تعمل على دمج الأفراد و تجنيدهم لتحقيق أهداف المؤسسة، فهي عامل أساسي من عوامل الانسجام الداخلي.

الفرع الثاني: هوية المؤسسة:

ترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخل التنظيمات، فالمنظمة تتكون من الأفراد الموجودين بها، ثم إن النشاط في المؤسسة غالبا ما يتسم بالانسجام، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات. فهذه السمة تتشكل و تؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته، و تسمح لأي فرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تميزها، و في حالات أخرى التميز بها و هذا ما يسمى بالهوية.¹²⁰

¹¹⁹ – Le Maître N., Op.cit, p. 159

¹²⁰ –Stratgor, Stratégie, structure, décision, identité, Paris, Inter éditions, 1988, p.401.

الفرع الثالث: أهمية ثقافة المؤسسة:

تمثل ثقافة المؤسسة المحرك لنجاح أي مؤسسة، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقائها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد واللوائح غير الرسمية والموجودة بالمؤسسة والذي يوضح لأفرادها وبصورة دقيقة كيفية التصرف في المواقف المختلفة، وذلك في ضوء ما هو متوقع.

فلثقافة المؤسسة مجموعة من الوظائف التنظيمية أهمها:

- تهيئة الإحساس بالكيان والهوية لدى العاملين.
- المساعدة على استقرار و توازن المؤسسة كنظام اجتماعي.
- تهيئة إطار مرجعي للعاملين يساعدهم على فهم اتجاهات وأنشطة المؤسسة ويرشدهم للسلوك المناسب في المواقف المختلفة.

يرى كل من *Pederson & Scrensen* أن للثقافة أربع وظائف، وهي كالتالي¹²¹:

- 1- تستخدم الثقافة كأداة تحليلية للباحثين، حيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة.
- 2- تستخدم الثقافة كأداة للتغيير ووسيلة من وسائل عمليات التطور التنظيمي.
- 3- تستخدم الثقافة كأداة إدارية لتحسين المخرجات الاقتصادية للمؤسسة، وأيضا لتهيئة أعضاء المؤسسة اجتماعيا لتقبل القيم التي تحددها الإدارة
- 4- تستخدم الثقافة كأداة الحس الإدراكي لدى أعضاء المؤسسة عن البيئة الخارجية المضطربة.

¹²¹-T.E. Deal & Kennedy; corporate cultures; in Jesper S.Sorensen organisational; England Gower Publishing co 1989; P2.

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نأخذ المفاهيم الأساسية للبحث بالدراسة و التي تمحورت أساسا حول الهوية و الثقافة، فالهوية على اعتبارها محصلة تنشئة اجتماعية و تتكون أساسا من التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و التي يحملها الآخرون عنه، و هذا ما سمح لنا أن نميز بين تصنيفات من الهوية أولا على أساس طبيعة التمثلات و التي تتراوح بين السلبية و الايجابية، ثانيا على أساس مصدر هذه التمثلات حيث وجدنا هوية مفتوحة و أخرى مغلقة، و أخيرا هوية شخصية و أخرى جماعية، و ضمن هذه الأخيرة تندرج الهوية المهنية، و على اعتبار هذه الهوية ناتجة عن تنشئة اجتماعية يتم من خلالها إكساب الأفراد ثقافة معينة، تم إدراج مفهوم الثقافة، تطوره، و النظريات المفسرة له.

الفصل الثاني :

العوية المعبية والتسنة

الاجتماعية

تمهيد :

يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي. هذا الأخير يعمل على تنشئة و تكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله، و هو ما نسعى إلى تحديده من خلال هذا الفصل حتى تتمكن من الإجابة عن إشكالية البحث و التي تتساءل أساسا حول مصادر بناء الهوية المهنية لدى الأستاذ، فهل هي تنظيمية أم مجتمعية، أو ثنائية المصدر؟.

وبغرض تحقيق ذلك علينا أولا التعريف ببعض العمليات الاجتماعية و التي تلعب دورا أساسيا

في عملية بناء الهوية المهنية.

المبحث الأول: ماهية التنشئة الاجتماعية:

يقول كلود ديبار بأن الهوية هي محصلة لتنشئات متتالية يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة فهو ينتقل من الهوية الشخصية إلى المهنية مروراً بالهوية الاجتماعية، فالهوية الإنسانية ليست معطاة إلى الأبد إنما يبنها الفرد و يعيد بناءها طيلة حياته.¹²²

و عليه سوف نتعرض أولاً لمفهوم التنشئة الاجتماعية و التنشئة التنظيمية على اعتبارهما التنشئتين اللتين تساعدان الفرد على تكوين هوية مهنية معينة.

المطلب الأول: التنشئة الاجتماعية:

الفرع الأول: المفهوم:

لقد تم اشتقاق التنشئة من الفعل نشأ بمعنى النمو و التحديد، ليدل هذا المصطلح على عملية اجتماعية تسعى إلى تحويل الفرد من كائن اجتماعي إلى فاعل اجتماعي محمل بطرق التفكير و الاستجابة و الإحساس¹²³ المستمدة من المجتمع المنتمي إليه، حتى يتسنى له التكيف مع باقي الفاعلين الاجتماعيين. فالتنشئة الاجتماعية تدل على العملية التي يتعلم الفرد عن طريقها كيف يتكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك الاجتماعي الذي توافقت عليه.¹²⁴

حيث أن كل سلوكيات الفرد لا يمكن أن تكون مقبولة إلا إذا انطلقت مما يسميه دوركايم بالضمير الجمعي و الذي هو عبارة عن تلك القيم و المعايير التي تمثل قوانين الضبط الاجتماعي الذي

¹²² DUBAR.C : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, éditions Armand, Paris, 1990, p110.

¹²³ BOUDON.R : Dictionnaire de sociologie, In extenso, France, 2005, p217.

¹²⁴ أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص401.

يحكم سلوك الأفراد داخل المجتمع و الذي يعرفه روس¹²⁵ *Ross* على أنه السيطرة المقصودة التي تؤدي وظيفة في حياة المجتمع، يتضمن هذا التعريف معنى الضغط و الهيمنة من طرف المجتمع. و لعل ارتباط مفهوم التنشئة الاجتماعية بالضغط الاجتماعي يجعلها هي الأخرى تتسم بالهيمنة على اعتبار السلطة الممنوحة للمجتمع في هذا السياق. حيث أنه حتى من خلال تعريفنا للضغط الاجتماعي على أنه عملية اجتماعية تستند على المثالية الاجتماعية(الضمير الجمعي) و المتمثلة في القيم، الأفكار و المثل الثقافية العليا...، نلمس تلك الهيمنة الضمنية لكل ما هو مثالي داخل المجتمع، و التي يسعى الأفراد إلى اكتسابها بهدف التميز و التفوق على الغير من خلال هوية اجتماعية مثالية.

و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن الهيمنة فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته¹²⁶ من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية.

¹²⁵ خالد حامد: المدخل إلى علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 39.

¹²⁶ محمد السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 41.

الفرع الثاني: الهوية و التنشئة الاجتماعية:

لقد كان اهتمام كلود ديبار بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية حيث نجده يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية و لهذا فقد أدرج في مؤلفه التنشئة الاجتماعية مجموعة من الدراسات حولها التي لخصها في أبحاث كل من بيتر برجي *Berger.P* و توماس لوكمان *Luckman.T* اللذان توصلا إلى التمييز بين مرحلتين للتنشئة: ابتدائية، و ثانوية:¹²⁷

✓ التنشئة الابتدائية: تتمثل في المعارف القاعدية (اللغة عن طريق الكلام و القراءة والكتابة) و التي تمثل العملية الأساسية للتنشئة الأولية، بحيث تعتبر هذه المرحلة إعدادية تسمح للفرد بمواجهة العالم الخارجي عنه.

✓ التنشئة الثانوية: و التي تعمل على إكساب الفرد المعارف المختصة و الأكثر دقة بحيث تتناسب مع توجهه في حياته الاجتماعية و المهنية، إذ تعمل على تهيئة الفرد إلى الولوج إلى عالم الشغل من خلال تحديد دوره داخله.

تعتبر مرحلتي التنشئة الاجتماعية هاتين أهم مصدرين لبناء الهوية المهنية للفرد إلى جانب ما سماه كلود ديبار بالهوية الداخلية أو هوية الأنا، و هوية خارجية أو هوية الآخر. و قد وظف سانسوليو هذين المفهومين من خلال النماذج التي قدمها في كتابه الهوية في العمل و التي سوف نتطرق لها فيما بعد.

¹²⁷ DUBAR.Cl : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, op.cit. pp98-99.

إن الهوية ليست معطاة أو منظومة جاهزة بل هي محصلة لثنائية تاريخ و واقع الأفراد و عليه
فمفهوم الهوية ستاتيكي حيث هي عبارة عن شيء اكتمل و انتهى و تحقق في الماضي (في فترة زمنية
معينة أو نموذج اجتماعي معين) و الواقع هو مجال لتحقيق هذا الشيء ، و الهوية نتيجة لتنشآت
متتالية و من هنا فالمفهوم ديناميكي، فهي شيء يتم اكتسابه و تعديله باستمرار، فالفرد يخضع
لتنشآت متتالية عبر عدة مراحل (من الأسرة... إلى العمل...) تساعده على بناء و إعادة بناء هويته
في عملية متواصلة و مستمرة حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف و مشكلة من عدة مكونات.
فالهوية الإنسانية ليست معطاة إنما تبني و يعاد بناءها، فهي تبني منذ الولادة و عندها و هو
ما يعني أنه يتم إعادة بناءها عبر مختلف مراحل حياة الأفراد، و حيث أن الفرد لا يستطيع بناءها
لوحده، فهو يستعين بالأحكام التي يصدرها الآخرون¹²⁸ عنه إضافة إلى أنها تعبر عن توجهاته الخاصة
و تعريفه هو لنفسه، و منه فكما سبق الذكر فالهوية ما هي إلا نتيجة لتنشآت متتالية على حد تعبير
كلود ديبار.

إذا كان مفهوم الهوية مفهوما ستاتيكي و ديناميكي (على اعتبار أنها ظاهرة اجتماعية) فهو
بالتالي مفهوم مركب، حيث يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم حتى يتمكنوا من العيش في جماعة يحملون
خصائص أفرادها من معتقداتها وأساليب عيشها (نفس الثقافة)، و هو الأمر الذي تؤكد المقاربتين
الثقافية والوظيفية للتنشئة الاجتماعية، وهي صورة من صور الاندماج الاجتماعي و الثقافي المشروط
باللاوعي، و على هذا الأساس يطرح كلود ديبار مسلمة مفادها: أن الفرد يواجه شرطين أساسيين

¹²⁸MALEWSKA.P-H, le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires, Paris, P.U.F,1990,p113.

لا بد له من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة وهي أن يجعل الآخرين يعرفونه و يعرفون به و ذلك من خلال تحقيق أكبر قدر ممكن من الميزات، و عليه فالتنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقاربتين الثقافية و الوظيفية إذ أنها تساعد الفرد على تحقيق هذين الشرطين¹²⁹.

و قد أكد ديبار على وجود هذه الثنائية في المجتمع من خلال مؤلفه التنشئة الاجتماعية la socialisation، حيث يشير إلى هوية الأنا (الذات) و هوية الغير و التي لا يمكن التفريق بينها، ليصبح الفرد أمام مسارين:

الأول هو أن هوية الفرد تنشأ من خلال تفاعله مع المؤسسات و الجماعات أما الثاني فهو يتعلق بما يتمثله الفرد عن نفسه. و عليه فمفهوم الهوية هو مفهوم مركب و الذي لا يمكن تحليله خارج نظام تفاعلات أين يكون الأفراد فاعلين على هذا الأساس فهذا المفهوم ديناميكي.

فالتنشئة الاجتماعية تعمل على إكساب الفرد قيم و معايير من شأنها أن تجعله معرفا اجتماعيا، و بهذا تصبح عبارة عن عملية بيوغرافية تضم الاستعدادات الاجتماعية الناتجة ليس فقط عن التفاعل مع الأسرة أو عن التفاعل مع الطبقة الأصلية التي ينتمي إليها الفرد، و لكن كذلك عن تفاعله مع مجموع النظم التي يمر بها طوال حياته.¹³⁰

¹²⁹ PALMADE.J, L'incertitude comme norme, identité et processus professionnel, Paris, P.U.F, 2001, p23.

¹³⁰ DUBAR. Cl: La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, op.cit. p82.

المطلب الثاني: التنشئة التنظيمية:

الفرع الأول: المفهوم:

هي صورة من صور التنشئة الاجتماعية و التي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألا و هي مرحلة دخوله عالم الشغل، و يقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل و هي تشتمل على ثلاثة عمليات:

- ❖ تطوير المهارات و القدرات المهنية الخاصة بالعمل.
- ❖ اكتساب مجموعة من أنماط السلوكات الملائمة للعمل.
- ❖ التأقلم مع معايير جماعة العمل و قيمها.

الفرع الثاني: مراحل التنشئة التنظيمية:

تحدث عملية التنشئة التنظيمية و ما تتضمنه من عمليات اجتماعية أثناء عدة مراحل تنسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى و هنا يشير فيلدمان إلى وجود ثلاثة مراحل لعملية التنشئة التنظيمية¹³¹:

1. مرحلة الحذر و التطلع: حيث يبني العامل الجديد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه، و دوره داخل المؤسسة التي التحق بها.
2. مرحلة التعلم و التأقلم: و هنا يحاول التعرف على الأدوار المختلفة و المتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، كما يعمل على تعلم الأدوار التي يؤديها و بالتالي يتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة و في هذه المرحلة يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات اجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة.
3. مرحلة إتقان الدور و التكيف معه: يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى يصبح فيها عضوا دائما في الجماعة، ما يسمح له بمعرفة دقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل.

¹³¹ رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان، ط1، 1999، ص363-

المبحث الثاني: الهوية المهنية:

المطلب الأول: الهوية المهنية كنظرية سوسيولوجية

الفرع الأول: مفهوم الهوية المهنية:

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و هو ما يتحقق عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال.

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة. إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها ديار على أنها محصلة التنشآت الاجتماعية و تتعلق بأنماطها، بينما يعرفها سانسوليو بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة¹³². بحيث تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها¹³³، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.

¹³² SAINSEULIEU.R : l'identité au travail, op.cit. p85.

¹³³ SAINSEULIEU.R : l'identité au travail, op.cit. pp14-15.

و في هذا الصدد يشير هيرمان *Huberman.M* إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك.

الفرع الثاني: خصائص و مجالات الهوية المهنية

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصهما في ما يلي:

1. عدم استقلالية المصطلح: بحيث تسمح بمنحه محتوى اصطلاحى خاص به و تجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه. فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية ألا و هما تيار سانسوليو و ديبار، و اللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها: فهي إما ناتج عن عمليتي التنافس و الصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال، و عليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية.

2. ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية: حيث أن الدراسات السوسيولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، و هو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها سانسوليو.

و لعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف، يجعلنا نبحث في علاقة هذا الأخير بالسلطة، و التي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته و بالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع كما قد سبقت الإشارة في الفصل الأول.

في حين حاول ديبار من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها سانسوليو حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة و فاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هويتهم داخل الجماعة.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

و انطلاقا من هذا التصور يعتبر ديبار أن الهوية تتعلق أساسا بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد و التي ستكون قاعدة الهوية المهنية، و إذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها و أنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها فانه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية و التنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.

و حيث أن الثقافة قابلة للتغيير و من خلال ما سبق فان الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية و التنظيمية و كذلك التغييرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات و الإدارات.¹³⁴

و عليه فالهوية دائما معرضة للتهديد و الأزمات أكثر من تعرضها للبناء، و لكي يتحقق التكوين البيوغرافي و بالتالي البناء الاجتماعي للهوية المهنية، يفترض ديار ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

الفرع الثالث: نماذج الهوية المهنية حسب سانسوليو

تشير الدراسات التي قدمها سانسوليو إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديار بحيث هي عملية تثمين لاستثمار الأنا، حيث قدم جدولا تركيبيا أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل و كذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد:¹³⁵

1. حقل الاستثمار: و هو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال استثمار علاقتهم بالسلطة¹³⁶، إذ يتميز هذا البعد بالدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير رسمية.

¹³⁴ DUBAR.C : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles: op.cit. p121.

¹³⁵ Ibid. pp122-123.

¹³⁶ طيبي غماري: الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، مرجع سابق، ص133.

2. معايير التصرفات: و هي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين و التي

تساعد على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي اقترحها سانسوليو ، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية و التضامن، التنافس و الانفصال.

3. القيم الناتجة عن العمل: و التي تعبر عن مقياس و معيار للانتقاء من بين البدائل، فهي

تساعد على تحديد درجة استيعاب الفرد لثقافة المجتمع و التنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية ، بحيث تتراوح القيم بين الاقتصادية و القانونية، و قيم الإبداع و الجماعية.

تعمل هذه الأبعاد مجتمعة على التمييز بين أنواع الأجراء و هوياتهم المهنية التي اختاروها

لأنفسهم، و ذلك من خلال العلاقات التي يقيمونها داخل و خارج المؤسسة.

لعل النموذج الذي قدمه سانسوليو حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة

العمال من خلال الأبعاد السابقة الذكر بهدف التمييز بينهم ليخلص إلى أربعة أشكال نلخصها في ما يلي:

● هوية المنكمش: يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية و استراتيجيات المعارضة، بحيث

يميلون الى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سانسوليو بالنساء و العمال الجدد

و المهاجرين و الذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط و لهذا فهم يتعدون عن

الالتزامات الشخصية في علاقات العمل و منه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي

قيم اقتصادية محضة.

و قد ميزها سانسوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف و لا يحملون شهادات علمية في الأغلب، و هو ما يفسر هروبهم من التكوين، إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، و يترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

● هوية المندمج: تعبر هذه الهوية عن امثال العمال لمعايير الجماعة و قيمها و على رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية في ما بينهم تشتت الانتماء إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة و كذا اللباس، و الأدوات...، و قد خصها سانسوليو بعمال التنفيذ القدامى، و الذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يمليه أسلوب التسيير و لهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية.

● هوية المفاوض: أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا، ساعدتهم على الحصول مناصب مسؤولية داخل المؤسسة و هم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية، من خلال التكوين بهدف اكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم و أهداف المؤسسة عن طريق المنافسة و التي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية وسيلتان لتحقيق الفروق لمفاوضة معارضيتهم و تحالفاتهم.

كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم ، بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، و هو ما يساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين، و الصراع بينهم من أجل النجاح في العمل و الوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية و هاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم استثمارات كبيرة في التكوين، و بهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم و كذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي و المؤسسة.

● هوية التوافقي: يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف و المصالح لم تتحقق بعد، و بهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفتة سوسيو مهنية معينة و قد لا تعرف الاستمرارية، إذ تعريف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف، و من خلال الملاحظة التي قام بها سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذوو شهادات و مستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة و الانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرصون على الابتعاد عن الجماعات المشكلة، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي و هو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة و التي تساعدهم على ذلك، و بالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.

المطلب الثاني: ديناميكية الهوية المهنية:

في محاولة للتحليل المعمق لنماذج الهويات المهنية التي قدمها سانسوليو و بالاعتماد على الأبعاد والمعايير التي وضعها ديبار، قامت مجموعة من علماء الاقتصاد و الاجتماع في 1989 في Lastree ببحث حول ابتكارات التكوين أقيم على 6 مؤسسات كبرى.

اعتمد هذا البحث على الجرد و التحليل التيبولوجي ل159 مقابلة موزعة على فئات مهنية مختلفة معينين بالتكوين بهدف تغيير اتجاهاتهم في العمل و ذلك وفق ما يمليه أسلوب التسيير المعمول به داخل هذه المؤسسات، و بالتالي أوامر المسيرين.

حاولت هذه المقابلات أن تكشف عن ثلاثة مجالات مهمة هي: الواقع المعاش في العمل، التحركات الوظيفية (المسيرة المهنية)، و علاقة الجراء بالتكوين. و هي من بين المؤشرات التي وضعها سانسوليو للكشف عن الاختلاف بين الهويات المهنية، بينما الهدف من هذه الدراسة هو رصد حركية وديناميكية هذه الهويات من خلال التطورات و التغيرات التي تعرفها هذه المؤسسات.

إن هذه الأبحاث بالرغم من أنها لم تستعمل مفهوم الهوية إلا قليلا إلا أنها كانت ترمي إلى تكوين أربعة نماذج من الاتجاهات و ذلك من خلال تفاعل العاملين على شكل علاقات مهنية، إلى جانب الكفاءة، المسيرة المهنية، و الاتجاهات في مجال التكوين، هذه النماذج ما هي في حقيقة الأمر إلا إعادة إنتاج للنماذج الأولى التي حدثنا عنها سانسوليو، حيث أن النماذج الجديدة تعبر لنا فعلا عن حركية و ديناميكية الهوية المهنية و في ما يلي رصد لتلك الحركية:

الفرع الأول: نحو عملية التطريد:

عندما تحدث سانسوليو عن هوية المنكمش لم يشير إلى الأجراء الذين ينزلون عن العمل و لكن لأولئك الذين ينزلون عن كل الالتزامات الشخصية و يتفادونها في علاقات العمل و قد بينت أبحاث Lastree هذا الانعزال من خلال هوية للأنا و هوية للأخر¹³⁷ في ما يلي:

✓ هوية للأخر:

هم الأجراء الذين تم تعيينهم من طرف مؤسستهم كي يشغلوا مناصب عمل اعتبروا مؤهلين لها في الوقت الحاضر، ما يعني أنه في ظل التغيرات التي يمكن أن تعرفها المؤسسة مستقبلا، سيكونون غير مؤهلين افتراضيا للقيام بمهام جديدة، هذه الهوية الافتراضية تأخذ شكل حكم مسبق لعدم كفاءة هؤلاء الأجراء.¹³⁸

✓ هوية للأنا:

إن هؤلاء الأجراء ليس لديهم أي أمل في التطور المهني و لا أي تطلع مهني، فهدفهم هو البقاء في عملهم، حيث فرصتهم الوحيدة في الاستمرار هي المحافظة على الاستقرار بكل الطرق الممكنة. هذا الاستقرار مرتبط بالتحكم في العمل عن طريق الخبرة، حيث أن أي تحولات أو تغيرات قد تعيق ذلك، الأمر الذي يصحب معه ضرورة التكوين و الذي يتفاداه هذا النوع من الأجراء، بحيث تشكل هذه التغيرات داخل المؤسسة تهديدا لاستقرارهم، و بهذا فهم سرعان ما ينسحبون من التكوين و يتركونها بهدف الرجوع إلى مناصبهم التي مسها حسب اعتقادهم نوع من اللااستقرار.

¹³⁷ DUBAR.C : op.cit. p202-224.

¹³⁸ Ibid. p204.

إن تخوفهم من فقدان العمل يجعلهم منكمشين و رافضين أية عمليات تهدف إلى عصرنة المؤسسة و تحديثها، و قد نلمس لدى هؤلاء الأجراء عدم رغبة منهم في انضمام حاملي الشهادات إلى المؤسسة حيث يعبرون عن انزعاجهم مبررين ذلك بقلة خبرة هؤلاء، و حقيقة الأمر أنهم يحسون بالتهديد في استقرارهم.

تتميز علاقاتهم داخل المؤسسة بالتبعية الكبيرة لرؤسائهم على اعتبار أن هؤلاء هم من يقسمون المهام و يقيمون الأعمال، و في المقابل قد نجدهم في أغلب الأحيان يفضلون إقامة علاقات اجتماعية خارج المؤسسة لا داخلها.

تأرجح هذه الهوية ما بين التمسك بالمعارف التطبيقية التي تزيدهم قيمة و بين المعارف النظرية التي تلغيهم، حيث تمثل الأولى الخبرة التي يمتلكونها بينما الثانية لا يمكنهم الحصول عليها إذ لا يحملون شهادات ، لهذا فهويتهم منحصرة بينهما لا تطور فيها و بهذا يصبحون منكمشين يفضلون الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسة.

أما عن عملية التطريد فيمكننا التساؤل عن العلاقة الضمنية المترتبة عن هوية المنفذ المستقر التي تتماشى مع اتجاهات العمل مدى الحياة، و بين عملية التطريد التي تقام خاصة من طرف المؤسسات الكبرى التي تعمل على التنمية و ترمي إلى التغيير.¹³⁹

¹³⁹DUBAR.C : op.cit. p211

الفرع الثاني: البحث وراء المهني الجديد:

ربط سانسوليو النموذج الاندماجي بكل فرد يرسخ وجوده في الانتماء إلى جماعات العمل التي تضمن له الحماية من خلال التضامن ، بحيث يكون امثال الفاعلين جماعي لمعايير هذه الجماعة، لقد تمت ملاحظة هذا النموذج من الهوية لدى عمال السكك الحديدية، و عمال المناجم¹⁴⁰ ، فتبين أن هذا النوع من الأجراء يقيمون علاقات مع جماعات ثقافية لهم نفس اللغة العامية، نفس المظاهر الخارجية كاللباس و الأدوات، فعلاقتهم فيما بينهم تعرف بالقوة و تعتبر النواة الصلبة لهويتهم.

✓ هوية للآخر:

على الأجير هنا ليس فقط الإحاطة بكل ما يخص مهامه و إنما مهام الآخر كذلك، بهدف تمكنه من تسيير وظيفته حتى يتحكم بها، و يعني هذا التحكم العقلاني للعملية الوظيفية الزيادة في الأداء و بالتالي الرفع من الكفاءة و الجدارة لدى المندمج.

✓ هوية للأنا:

إن معظم الأجراء المعنيين بهذا النوع من الهوية ينتمون إلى فئة التنفيذ، و الذين يجدون في أعمالهم روتينية مملة و بسيطة، و هو ما من شأنه أن يخلق شيئاً من القلق لديهم بخصوص مستقبلهم داخل المؤسسة، ما يجعلهم يتمثلون الانغلاق على هوياتهم، و لعل علاقتهم بالتكوين توضح لنا إحساسهم بالانغلاق هذا، فهي ظاهرة، إذ يقدمون عليه طاعة لأوامر الرؤساء فقط دون أي تطوير لمعارفهم التقنية المتخصصة، من أجل التقدم في مسارهم المهني.

¹⁴⁰DUBAR.C : op.cit .p214.

و تنعكس حالة الانغلاق هذه على العلاقات التي يقيمونها مع جماعات في العمل و التي يرسخون من خلالها وجودهم.

الفرع الثالث: من أجل عملية التغيير:

إذا كان النموذج التوافقي يسعى إلى بناء شبكة من العلاقات المميزة، فهو بذلك يتقاسم معهم المعارف و المعلومات التي يستغلها كل طرف على حدا لتحقيق مصالحه و بلوغ أهدافه.

✓ هوية للآخر:

إن غالبية هؤلاء الأجراء هم من الشباب الحاصلين على شهادات عالية مما قد يطرح إشكالات للإدارة في تعاملها معهم: فالمناصب المتوفرة لا تتناسب و تخصصاتهم، و هو ما قد يدفع الإدارة للتساؤل حول مستقبلهم داخل المؤسسة، كما أنهم لا يشتركون في نفس اتجاهات العمل مع باقي الأجراء، و لهذا فهم في سعي دائم إلى تحقيق مصالحه أولاً. و بالرغم من هذا كله فالمؤسسة لا تستطيع الاستغناء عنهم و عن خدماتهم، لكنها تخشى في الوقت نفسه مبادراتهم الشخصية المدعمة بعلاقات داخلية و خارجية.

✓ هوية للأنا:

لعل الشبكات العلائقية المميزة التي يعمل أصحاب هذه الهوية على إنشائها و التي تستمر باستمرار الأهداف، من شأنها أن تحد من انتماءهم المهني، و لكن لن تحول دون تخطيطهم لمستقبلهم بحيث يسعون إلى تطوير مراكزهم داخل أو خارج المؤسسة، و عليه تظهر علاقتهم الوطيدة بالتكوين، إذ يطالبون بايجازات شخصية للتكوين، و الذي يرون فيه حقا و استثمارا شخصيا.

تتمتع علاقاتهم المهنية بالإضافة إلى أنها موقفية بالاعتماد على الحوارات و الخطابات و المبادرات، بحيث ينضمون إلى مجالس الإبداع التي تطمح إلى تطوير المؤسسة و التي يتمكنون من خلال استغلالها من تطوير أنفسهم، و في المقابل نجد أصحاب هذه الهوية يتفادون الجماعات المشكلة.¹⁴¹

إن النموذج التوافقي الذي بناه سانسوليو يلخص نقاط هامة تميز بعض الأجراء الذين هم دائما غير مستقرين فهناك فرق ما بين طموحاتهم الشخصية و الإمكانيات المعرفية، كما أنهم يفتقدون للانتماءات المهنية و لكن في الوقت نفسه يظهرون تضامنا كبيرا في العلاقات التي يقيمونها مع الرؤساء و الزملاء.¹⁴²

الفرع الرابع: عملية الحشد:

يعتبر أصحاب هوية المفاوض من خلال النماذج التي قدمها سانسوليو الأكثر جدارة و ذلك لشغلهم مناصب مسؤولية داخل المؤسسة و التي يستعملونها إلى جانب المنافسة وسيلة لتأكيد فروقهم و تميزهم لمفاوضة مصالحهم.

لقد بينت أبحاث مركز Lastree من خلال تحليل خطابات هؤلاء الأجراء، أنهم يعبرون عن مشاركتهم في نجاح المؤسسة من خلال الالتزام الذاتي للأجير في عمله لتطوير المؤسسة هذا يضمن له في آن واحد تأمين منصب العمل و بالتأكيد مسيرته المهنية.

¹⁴¹ DUBAR.C : op.cit. p246.

¹⁴²Ibid. p250.

✓ هوية للآخر:

تبنى هذه الهوية من طرف و داخل المؤسسة نفسها، من خلال تعيينها لهؤلاء الأجراء لكي يشغلوا مناصب مسؤولية باعتبارهم مؤهلين لها مسبقا، حيث أن الالتزام الشخصي الذي يبديه الأجير هنا لعمله من شأنه أن يساعد على ترقيته داخليا و هو ما يسعى إليه .

حيث إن التقدم الداخلي في العمل على شكل ترقية عبارة عن حافز يقدم لكل من يهمله النجاح العام للمؤسسة، و هو ما يضمن استقرار هوية المفاوض، التي تواجه تهديدا إذا لم يبرهن على حسن مشاركته في العمل، فالمنافسة و الالتزام أهم القيم التي يتمتع بها صاحب هذه الهوية.

✓ هوية للأنا:

يحمل أصحاب هذا النوع من الهوية شهادات عليا إلى جانب اهتمامهم بالمعارف التنظيمية داخل المؤسسة، بحيث يبحثون دائما عن معرفة المزيد من الأساليب التطبيقية للعمل، و لهذا فهم يصرون على التكوين لتطوير مهاراتهم.

هذا التكوين يساعدهم على بناء هويتهم المهنية من خلال تثبيت إحساسهم بالانتماء إلى جماعات العمل التي يتعرفون من خلالها على الفاعلين الآخرين. إنه و بفضل المسيرة المهنية لهؤلاء يصبح من السهل عليهم التعبير عن آرائهم و طموحاتهم، و كذا زيادة قدرتهم على توقع التغيرات التي قد تحدث داخل المؤسسة.

تتميز علاقات الفاعلين أصحاب هوية المفاوض بالحسنة عموماً خاصة إذا تعلق الأمر بالعلاقات ذات الاتجاه الصاعد أي مع رؤسائهم، و ذلك من أجل اعتراف هؤلاء بإمكانياتهم و قدراتهم، بفضل ما يقدمونه للمؤسسة، هادفين أساساً إلى الترقية الداخلية بالاعتماد على المنافسة كما ذكر آنفاً.

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية و الهوية المهنية على اعتبار أن هذه الأخيرة نتيجة لتنشآت متتالية يخضع لها الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، إذ تمثل القيم الثقافية و الاجتماعية المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية دور المحرك الأساسي لكل سلوكيات الأفراد و خصائصهم و التي يتم تعريفهم من خلالها، و عليه فنحن نفترض أن مصادر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي ثقافية بالدرجة الأولى و منه فالفصول اللاحقة محاولة لتحديد هذه المصادر و طبيعة هذه الثقافة.

الفصل الثالث :

ثقافة المجتمع الجزائري

وتأثيرها على سلوك

العامليه

تمهيد:

استعملت كلمة ثقافة في أوسع المعاني و أضيقها في آن واحد، فهي تعني في أوسع معانيها صميم الإنسان، و معنى ذلك أنها داخله في كل ما يتعلق بالفرد من أخلاق و أفكار و معتقدات، إنها و بهذا المعنى تشمل كل ما يقوم به الإنسان من سلوكات و أفعال ناتجة عن تجارب و خبرات ، و عليه فالثقافة تعرف على أنها مجموعة من السمات الروحية و المادية و الفكرية و العاطفية التي تتميز مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها و هي تشمل الفنون و الآداب و طرائق الحياة كما تشمل الحقوق الأساسية الإنسانية و نظم القيم و التقاليد و المعتقدات التي تجعل منا كائنات تتميز بالإنسانية.¹⁴³

إن الوظيفة الاجتماعية للثقافة تعمل على جمع الأفراد في جماعة مميزة إلى جانب روابط الدم و القرب الجغرافي و السكن و تقسيم العمل (و التي لا تأخذ معناها إلا من خلال الثقافة)، و عليه يمكننا القول بأن أفراد المجتمع الجزائري لما يجمع بينهم من هذه العوامل و الخصائص يتمتعون بثقافة واحدة من شأنها التأثير في أسلوب تفكيرهم و سلوكياتهم و أفعالهم، و على هذا اعتبار فإن كل فاعل اجتماعي داخل المؤسسة من شأنه أن يتأثر بهذه الثقافة و التي تظهر في شكل سلوكات يقوم بها نلاحظها أساساً من خلال تفاعله مع الغير، و في هذا الفصل سوف نحاول أن نحدد بعض القيم الثقافية للمجتمع الجزائري و التي من شأنها التأثير في سلوك الفاعلين الاجتماعيين، و بالتالي تحديد هوياتهم المهنية.

¹⁴³ مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر العربي المعاصر، بيروت، 2005، ص 42-44.

المبحث الأول: مصادر ثقافة المجتمع الجزائري

يشير أرسطو في كتابه السياسة إلى أن القانون الاجتماعي الذي يحكم المجتمعات و الذي قصد به العادات و التقاليد و الأعراف السائدة فيها ، ما هو إلا نتيجة لحكمة الشعوب المتراكمة عبر العصور، و التي سميت فيما بعد بالثقافة على حد تعبير ادوارد تايلور في التعريف الشامل الذي قدمه للثقافة على أنها ذلك الكل المركب من العادات و التقاليد و الفن و الأدب و المعتقدات... إلى آخر التعريف الذي سبقت الإشارة إليه في الفصل الأول، و عليه ارتأينا الحديث عن الظروف التاريخية و أثرها في تكوين المجتمع الجزائري و تكوين ثقافته أولا، ذلك أنه مجتمع عانى من أشكال متعددة للاستعمار خلفت وراءها نماذج مختلفة من التفكير و الأفعال.

المطلب الأول: مميزات تكوين المجتمع الجزائري:

لعل الترتيب التاريخي للاستعمارات المتتالية التي عاشها المجتمع الجزائري و إن اختلفت أشكاله و تفاوتت فتراته، كان السبب الرئيسي في الاختلال الذي أصاب اقتصاده، و قد لعب الاستعمار الفرنسي أكبر دور في ذلك، حيث كانت فترته الاستعمارية الأطول على الإطلاق (132 سنة)، أين قام بمصادرة أراضي الفلاحين الجزائريين و تدمير بعض الحرف التقليدية، مما أحدث اختلالا في البنية الاجتماعية القائمة¹⁴⁴، بالإضافة إلى الاضطهاد السياسي و الثقافي، ذلك أن الاستعمار الفرنسي عمل على ترسيخ مبدأ التمايز على أساس العرق و الدين، ليكون هذا الأخير عاملا أساسيا في بلورة البنية الاجتماعية .

¹⁴⁴ العياشي عنصر: تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر، في ثقافات المؤسسة، تحت إدارة جمال غريد، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، وهران، الجزائر، 1997، ص5.

لقد كان للضغط المسلط على المجتمع الريفي الأثر الواضح في ارتفاع نسبة الهجرة الداخلية و الخارجية كذلك، و نتيجة لذلك زاد الضغط على المدن و تغير هيكل السكان فيها.

و لعل من أهم آثار هذا النزوح بعد الاستقلال ما عرفه جمال غريد بظاهرة تريف المدن *urbanisation rurale*، إلى جانب النمو الديموغرافي الذي سجل تضاعفا مباشرة بعد 1962 و لعل لذلك تفسير في ما وجده غاستون بوتول *G.Bouthoul* من انعكاسات ايجابية للحرب حيث تزيد الخصوبة في المجتمعات مباشرة بعد انتهاءها من الحرب، حيث سجلت الجزائر سنة 1988 ارتفاعا لعدد سكانها بلغ 23 مليون نسمة بعد أن كان لا يفوق 12 مليون نسمة سنة 1966¹⁴⁵.

إن ملاحظتنا لهذا النمو الديموغرافي السريع عن كثب يجعلنا نكتشف من وراءه توسع العائلة الجزائرية حيث أصبح معدل حجمها يتراوح بين 7 و 8 أفراد من بينهم الأب و الأم، ما من شأنه أن يؤثر على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي لهذه الأسر، و لعل كبر حجم هذه الأسر راجع إلى الاعتقاد السائد لدى العديد من أفراد المجتمع الجزائري على أنه لا يمكن الحفاظ على النسل إلا من خلال توفير أكبر عدد ممكن من الأبناء، لما خلفته التجربة الاستعمارية أين عانى المجتمع الجزائري من نقص في الأموال و الأنفس نتيجة سياسة السلب و النهب و الاغتيالات و الإبادات التي مارسها المستعمر خاصة على المجتمع الريفي.¹⁴⁶

¹⁴⁵ ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية و تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص162.

¹⁴⁶ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 163.

من خلال ما سبق قد يظهر للبعض أن المجتمع الجزائري هو مجتمع ريفي بالدرجة الأولى ذلك على اعتبار المهنة الأولى التي كان يمارسها أفرادها ألا و هي الزراعة، حيث بلغت نسبة المشتغلين بها قبل الاستقلال 80.9٪، و مع السياسة التصنيعية التي انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال أين تم إدماج العمال القطاعي الفلاحي بالصناعة و إدخالهم إلى المصنع تراجعت النسبة إلى 50.6٪ سنة 1966 ثم 29.6٪ سنة 1977¹⁴⁷، ذلك ناتج أساسا عن الاتجاه الذي اختاره صناع القرار من أجل التنمية و النهوض بالبلاد بعد الاستقلال، مستعينين في ذلك بالتجربة الغربية، و لهذا تم الاعتماد على الصناعة و رغبة منهم في اختزال الزمن تم تطبيق نموذج المفتاح في اليد.

حيث تعد المخططات التنموية في الجزائر أساس تحديث المجتمع الجزائري، أين اصطدمت ثقافته التقليدية بالثقافة الصناعية، و قد انجر عن هذا التضارب نتائج عديدة، إذ أن ثقافة المجتمع الجزائري هي ثقافة مخالفة لتلك التي أراد المشروع الصناعي بثها فيه¹⁴⁸، كما أن هذه الثقافة هي ثقافة محلية

زراعية.¹⁴⁹

¹⁴⁷ مرجع نفسه ، ص163.

¹⁴⁸ BOUTEFNOUCHET.M : systeme social et changement social en Algérie, O.P.U. s.d, Alger, p85.

¹⁴⁹ جغلول عبد القادر: تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة د.م.ج. 1983، ص220.

المطلب الثاني: مصادر ثقافة المجتمع الجزائري:

تعتبر ثقافة المجتمع الجزائري عن هويته الوطنية و التي تجمع بين الثقافة و الوطنية، كأرضية مرجعية تشمل كل السمات الثقافية المشتركة بين مجموعة من الأفراد الذين ينتمون إلى الرقعة الجغرافية ذاتها، و هو ما من شأنه أن يعزز مفهوم المواطنة لديهم، من أجل تمييزهم عن سواهم من أفراد الأمم الأخرى¹⁵⁰.

كما تعتمد ثقافة المجتمع الجزائري في تكوينها على ثلاثة مرجعيات تتمثل أساسا في مكونات دينية، ولغوية، وأخرى مادية.¹⁵¹

1. مكونات دينية: تتمحور ثقافة المجتمع الجزائري حول الدين الإسلامي، باعتباره عقيدة هذه الثقافة، حيث للإسلام أثر واضح و مباشر على سلوكات أفرادها، كما يبرز ذلك من خلال تفاعلاتهم، أفكارهم و اتجاهاتهم، إذ يتم اعتماد تعاليم الديانة الإسلامية من خلال ما جاء في الكتاب الكريم أو على لسان النبي محمد صلى الله عليه و سلم في كل المعاملات و التفاعلات .

2. مكونات لغوية: تنمو اللغة و تتطور نتيجة التفاعلات الاجتماعية و الممارسات اليومية، و على الرغم من أن اللغة الرسمية في الجزائر هي اللغة العربية، إلا أننا نجد لهجات مختلفة تأسس كل منها لشبه ثقافات تنطوي تحت الثقافة الكلية للمجتمع الجزائري، حيث هناك ما لا يقل عن ثمانية شبه ثقافات بالجزائر¹⁵² subcultures. و بالرغم من تعدد اللهجات و الشبه الثقافات داخل المجتمع الجزائري إلا أن اللغة العربية تبقى لغته الرسمية، ذلك أنه مجتمع مسلم و العربية لغة القرآن

¹⁵⁰ أحمد بن نعمان: الهوية الوطنية الحقائق و المغالطات، مرجع سابق، ص 23-25.

¹⁵¹ بوفلحة غياث: تحولات ثقافية، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 2005، ص 21-26.

¹⁵² MERCURE.D, et autres : culture et gestion en Algérie , l'Harmattan, Paris, 1997, p26.

الكريم، ذلك بالرغم مما عرفته الجزائر من استعمارات متتالية، حاولت القضاء عليها، باعتبارها أحد المقومات الحضارية للأمة.

3. المكونات المادية: تتضح الثقافة الجزائرية من خلال مجموعة من المظاهر المادية من ألبسة و حرف و فنون، فمن خلال المظهر و اللباس مثلا نلاحظ أنه بالرغم من تطور الزي على حد تعبير مالك بن نبي¹⁵³ تبقى البصمات التراثية واضحة، و الأمر سيان بالنسبة للهندسة المعمارية و الحرف التقليدية فبالرغم من دخول المستحدث عليها لم تندثر هذه المكونات المادية إذ تمثل رمزا من رموز الهوية الجزائرية.

مما لا شك فيه أن المجتمع الجزائري الذي مر بحركية تاريخية حافلة بالحركات التي تميزت بالاستعمارات المتتالية ما سهل عليه الاحتكاك بمختلف الحضارات، و فتح له الباب أمام التمازج مع باقي شعوب منطقتة و نعني بها شعوب شمال إفريقيا، يمكننا من القول بثلاثية مصادره الثقافية و هي الإسلام والعربية و الامازيغية، و هي مكونات هويته كما سبقت الإشارة، و لا يفوتنا هنا ما خلفه الاستعمار الفرنسي و الذي يمكن اعتباره مصدرا ثانويا¹⁵⁴.

¹⁵³مالك بن نبي: شروط النهضة، ترجمة عمر كامل مسقاوي و عبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، 1981، ص123.

¹⁵⁴ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص172.

المبحث الثاني: ثقافة المجتمع الجزائري و تأثيرها على سلوك الأفراد

المطلب الأول: قيم و سمات الثقافة فى سلوك المجتمع:

تساهم كل المتغيرات التاريخية و السياسية و الدينية و الثقافية و الاجتماعية داخل المجتمع فى تحديد نسق قيمي لأفراده.

إذ تعتبر القيم من أهم المحددات للسلوك الاجتماعي للأفراد، وهي نتاج لاهتمامات و نشاطات الأفراد داخل الجماعة، و لهذا اختلفت التعاريف و المفاهيم من علم لآخر و ذلك لاختلاف الخلفية الثقافية و العلمية التي ينطلق منها كل باحث فى دراسته لهذا الموضوع. و رغم تفاوت وجهات النظر حول تعريف العلماء و المتخصصين يمكننا إلقاء الضوء على بعض التعاريف فيما يلي:

● يعرف "ليببت" القيم بأنها معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين بدائل عدة فى مواقف تتطلب قرارا أو سلوكا معينا.

● القيم هي تصورات ديناميكية، صريحة أو ضمنية، تميز الفرد أو الجماعة و تحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعيا، و تؤثر فى اختيار الطرق و الأساليب، الوسائل و الأهداف الخاصة، وتتجسد مظاهرها فى اتجاه الأفراد و الجماعات وأنماط سلوكهم، معتقداتهم و معاييرهم الاجتماعية، و ترتبط ببقية مكونات البناء.¹⁵⁵

كما يراها بارسونز بأنها عنصر مشترك فى تكوين كل من نظام الشخصية و البناء الاجتماعي.

¹⁵⁵ -خليل عبد الرحمان المعاينة.: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة النشر و التوزيع، الأردن، 2000، ص 185.

ولعل من أهم التعاريف التي حظيت قبولا لدى الباحثين ذلك الذي تقدم به كليكهون Kluckohn سنة 1951 و الذي يذهب إلى أن « القيمة مفهوم مرغوب قد يكون معبرا عنه أو خفي، يميز فردا أو مجموعة من الأفراد، و يؤثر على اختيار الوسائل و الغايات انطلاقا من الأساليب الممكنة. »¹⁵⁶

بينما يعرفها عالم النفس الأمريكي روكتش Rokeach سنة 1973 بأنها: « اعتقاد دائم له تأثير في تحديد نمط معين من السلوك الخاص أو في تحديد غاية من الوجود الشخصي أو الاجتماعي المرغوب فيه مقابل ما يناقضه ». و يضيف نفس الباحث: "إن القول بأن شخصا يعتقد في قيمة معينة، هو القول بأن هذا الشخص يعتقد في اختيار أو اتجاه معين في الحياة." ¹⁵⁷

بصفة عامة تعد القيم ظاهرة من ظواهر الوعي الاجتماعي السائد في المجتمع، و هي تتطبع بمكونات البناء الفوقي لهذا المجتمع.

نستنتج من هذا بعض الخصائص لمفهوم القيمة:

- الاجتماعية: حيث القيم تنطلق من إطار اجتماعي محدد.
- الذاتية: يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به.
- النسبية: من حيث الزمان و المكان، فما هو مناسب اليوم لمجتمع ما، لن يناسب غدا مجتمعا آخر بالضرورة.

¹⁵⁶ - احمد اوزي: . المراهق و العلاقات المدرسية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1998، ص161.

2-BOLLINGER. D, HOFSTEDE. G, Les différences culturelles dans le management, comment chaque pays gère-t-il ses hommes?, les éditions D'ORGANISATIONS, Paris, 1987, p25.

-القابلية للتغيير: إذ هي قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية انحلال البناء الفوقي أو تغييره.

-العمومية: تشكل القيم طابعا عاما بين جميع الطبقات.

-المثالية: إن القيم على هذا النحو تتمثل في سلوكات معينة يقوم بها الأفراد بصفة لا شعورية

أمام مواقف متشابهة و هو ما أشار إليه *G.Hofstede* في دراسته للبرمجة الفكرية للأفراد.

كما يعرف نوبس القيم على أنها مجموعة من المبادئ و الضوابط السلوكية الأخلاقية التي تحدد

تصرفات الأفراد و الجماعات ضمن مواقف معينة، و التي لا تخرج عن عادات و تقاليد وأعراف

الجماعة.¹⁵⁸

و عليه فإن سلوكات الأفراد ما هي إلا نتيجة لتراكم مجموعة من الأفكار و المعارف والخبرات،

التي تساعد الفرد بفهم و إدراك ما يدور حوله، لتكون مجموع الأحكام التي يصدرها هي ذاتها القيم

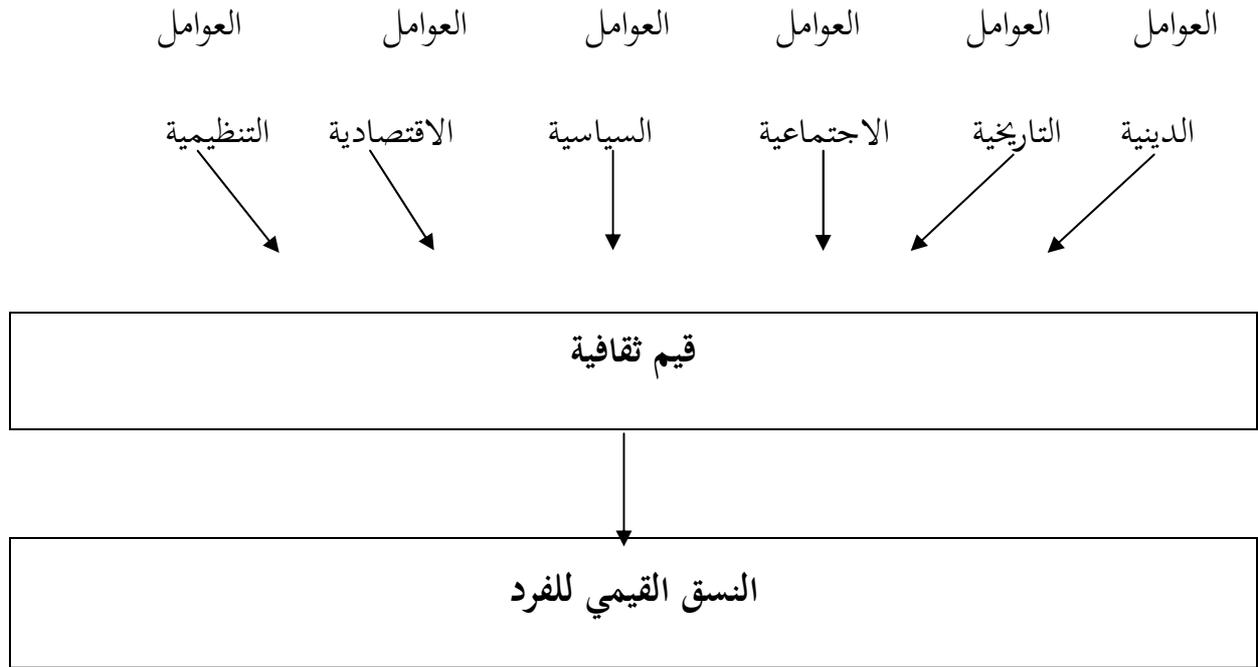
التي توجه سلوكه.

تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة و متناسقة في شكل نسق قيمى. و حتى يتشكل هذا النسق لابد

أن تدخل مجموعة من العوامل أبرزها تلك الثقافية، التاريخية، والدينية، السياسية... وغيرها كما

سوف يتم توضيحه في الشكل التالي:

¹⁵⁸ - NOBESS. J : sociology, Mc Millan, 1980, p298.



المكونات الرئيسية للنسق القيمي للفرد¹⁵⁹

و لعل النسق القيمي لأفراد المجتمع الجزائري يتراوح بين القيم المرغوب فيها والتي يمكننا القول عنها بالإيجابية، و تلك المرفوضة و هي السلبية، و من السمات الايجابية لديهم: تفضيل الأسلوب المباشر في الحوار لدى أفراد و هو ما يتضح من خلال تعزيزهم لقيم الصراحة و الصدق، و المحافظة على الموروث الثقافي إلى حد ما من خلال الحفاظ على الأصول و العرف و التقاليد، كما يتمتع أفراد المجتمع الجزائري بالواقعية في المعاملات و مقت التظاهر، بالإضافة إلى حب التحدي و الاعتماد على النفس.¹⁶⁰

أما السمات السلبية فلهم منها نصيب أيضا حيث نلمس التعصب للرأي، و الحساسية تجاه النقد، و حب الإشراف، و التهرب من العمل اليدوي.¹⁶¹

¹⁵⁹ بوفلجة غياث: القيم الثقافية و التسيير، مرجع سابق، 2003، ص15.

¹⁶⁰ أحمد بن نعمان: سمات الشخصية الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988، ص45.

¹⁶¹ مرجع نفسه، ص 47.

المطلب الثاني: تناقض القيم داخل التنظيم و تعاكسها في سلوك أفراد المجتمع

الجزائري:

يتمتع المجتمع الجزائري كما سبقت الإشارة بثقافة اجتماعية متعددة الروافد، قد تلعب دور المحفز لتدفع أفرادها إلى تحسين سلوكهم، كما قد تمثل حاجزا أمام استيعابهم لقيم تنظيمية قد تكون جديدة عليه، إذ تعرف التنظيمات بمختلف أشكالها مجموعة من المشاكل التي قد تعيق أو تأخر من تطورها و استمراريتها، و التي قد ترجع في مجملها إلى تلك الاختلافات بين القيم داخل التنظيم كوجود قيم محلية و أخرى مستوردة، قيم موروثة و قيم حديثة... حيث أن فعالية التنظيم تتحقق في تطابق القيم داخله، حيث تناقضها يؤدي إلى مجموعة من النتائج أبرزها¹⁶²:

- صعوبة التكيف: حيث يؤدي تناقض القيم إلى خلق نوع من الضغط في العمل .
- فشل التكيف من خلال علاقات اجتماعية غير حسنة، انخفاض الرضا المهني، والإجهاد البدني و الذهني.

● مواجهة هذا التناقض يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية تتمثل أساسا في : الانسحاب الذي يكون إما ترك العمل نهائيا أو البقاء مع التغييب و التخلف عن العمل، الصراع، و التخريب. و عليه وجب البحث عن تلك العناصر التي من شأنها أن تساعد القيم المتناقضة على التطابق لضمان نجاح و فعالية المؤسسة و أهمها:¹⁶³

أ. حصر العوامل الثقافية و القيمة المؤثرة داخل التنظيم.

¹⁶² - بوفلجة غياث: القيم الثقافية و التسيير، المرجع السابق، ص 66.

1- بوفلجة غياث، القيم الثقافية و التسيير، المرجع السابق، ص 72 .

ب. تصنيف التراث الثقافي و القيمي المؤثر داخل التنظيم، بغرض الفصل بين القيم الايجابية

التي يجب دعمها و تلك السلبية التي يتم تعديلها أو تكييفها حسب الواقع التنظيمي.

ت. التعرف على الجذور الثقافية لطرق التسيير المستوردة، بغرض فهم أسباب بعض المشاكل

الناجمة عنها و التي تعاني منها المؤسسة.

ث. إيجاد أو خلق ثقافة خاصة بالتنظيم.

وحيث أن القيم الثقافية هي وحدها المسؤولة عن التنمية الاقتصادية، و جب علينا التمييز بين

التقاليد الايجابية و السلبية، فبالرغم من تطور نسبة التعليم في الجزائر نلمس احتقار للعمل اليدوي،

وعدم تقبل للأوامر و النقد، إلى جانب عدم احترام لوقت و لمواعيد العمل، حيث علاقة العامل

الجزائري بالوقت هي علاقة مواجهة أو خضوع بالصبر عليه، أو انسحاب و هرب منه بتجاهله¹⁶⁴،

و الملاحظ أن الفرد الجزائري يسعى دائما إلى اقتناء الوسائل المضيعة للوقت¹⁶⁵، و كذا تجمعات

المقاهي... و غيرها من وسائل تضييع الوقت إن صحت تسميتها و التي تعرف انتشارا واسعا في

المجتمع الجزائري، و لهذه الظواهر المؤثرة بشكل كبير على التنمية الاقتصادية أسباب كثيرة قد ترجع

أساسا إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها أفراد المجتمع، و قد ترجع كذلك إلى المحيط

الاجتماعي و السياسي .

فالتنشئة الاجتماعية كما سبقت الإشارة في الفصل الثاني عملية تطبيع الفرد على ثقافة المجتمع

و التي تهدف إلى تكوينه لشخصيته و تفهمه لذاته و هويته و للدور الذي يشغله في المجتمع، و عليه

¹⁶⁴ ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص178.

¹⁶⁵ مرجع نفسه، ص178.

تلعب مؤسسات المجتمع كلها دون استثناء دور وسائل التنشئة بدءا من الأسرة، التي تقوم بتوفير عوامل التطبيع الأولى من لغة و تربية وغيرها...، و قد تتأثر التنشئة الأسرية في الأسرة بظروف هذه الأخيرة الاقتصادية، حيث يمثل الأب رب العائلة على اعتبار أنه من يعولها، و بالتالي يفرض احترامه على باقي أفراد الأسرة من خلال تبعيتهم له، حيث تتميز علاقة الأب بالابن بالسلطة المزدوجة التي تجمع بين القسوة و الحنان في آن واحد، ناهيك عن التقسيم الجنسي للمهام الذي يلتمسه الطفل و يتطبع به داخل الأسرة.

كما تلعب المؤسسات التربوية دورا رئيسيا في تنشئة و تطبيع الأفراد فالمدرسة بشتى أطوارها ومن بعدها الجامعة، حيث يقضي فيها الفرد أهم مراحل نموه الجسمي و الفكري، إلا أن المدرسة الجزائرية و للأسف تعاني من تسرب و ضعف في أداء دورها التكويني، و هذا بالرغم من توفير الإمكانيات المادية مع تسجيل غياب للإمكانيات النوعية فيما يتعلق بالطاقة البشرية¹⁶⁶، و عليه فالمؤسسة التربوية بهذه المواصفات لن تتمكن من أداء دورها المنوط بها في إعداد الأفراد داخل المجتمع.

أما عن المحيط الاجتماعي و السياسي، فقد نشأت داخل المجتمع الجزائري مجموعات مصالح نتيجة لتطبيق النموذج البيروقراطي للإدارة بعد الاستقلال، لينتج عنها تعقيد للنظام الإداري جاء من خلال تصنيف أعضاء الإدارة إلى طبقتين برجوازية و تكنوقراطية غير متوافقتين مما أدى إلى عدم انضباط في الإدارة و بعدها عن القواعد الرسمية¹⁶⁷.

¹⁶⁶ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص181.

¹⁶⁷ ناصر دادي عدون، نقلا عن: خليفة بوزيرة: السلوكات البيروقراطية في الإدارة الجزائرية، أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة و

التسيير.

و نظرا للظروف التي عاشها المجتمع الجزائري عبر مراحل تطوره (قبل و بعد الاستقلال) نلمس تلك الازدواجية في شخصيته و ثقافته و التي تتضح جليا في لغته و طريقة تفكيره و نعني بها أساسا الثقافة العربية الإسلامية التي ينتمي إليها، و الثقافة الغربية الفرنسية و التي فرضت عليه من حيث فرض عليه الاستعمار. و عليه نلاحظ قيم متناقضة ليس فقط على مستوى المجتمع و لكن نستطيع أن نلمس ذلك داخل الأسرة أيضا، ما أدى إلى محاولة تزواج القيم و هو ما عرفه جمال غريد بالثقاف و لو أنه عنى بذلك القيم الثقافية و القيم التنظيمية داخل المؤسسة.¹⁶⁸

المبحث الثالث: الأبعاد الثقافية داخل الوسط العمالي الجزائري:

لقد سمح تحليل اللوحة الثقافية للمجتمع الجزائري، باستخراج جدول مبدئي لمجموعة لأهم المحاور الثقافية التي تميز عالم الشغل الجزائري و الذي يبدو عاما، و لهذا فقد حاولت مجموعة البحث أن تحلله أكثر بتحليل الأبعاد الثقافية داخل وسط العمل، حيث اعتمدت أعمال G.HOFSTEDE تلك التي حددت أهم معايير التفرقة بين اختلافات البرمجة الفكرية للأفراد باختلاف الجنسيات، والمسماة في النظرية بالأبعاد الثقافية - كما سبق الذكر- و التي من شأنها أن تعيد تجزئة مجموعة الإشكاليات القائمة في المؤسسة.

وقد سجلت الدراسات الميدانية نزعة قوية عند العامل الجزائري لتجنب اللابيقين، حيث منصب العمل الذي يحوي أمورا غيبية محكوم عليه بأنه مربك ومقلق، و عليه فوضع خطط واضحة و دقيقة قبل البدء فيه أمر ضروري، و على هذا الأساس تحدد كفاءة الرئيس، انه و على ضوء ما

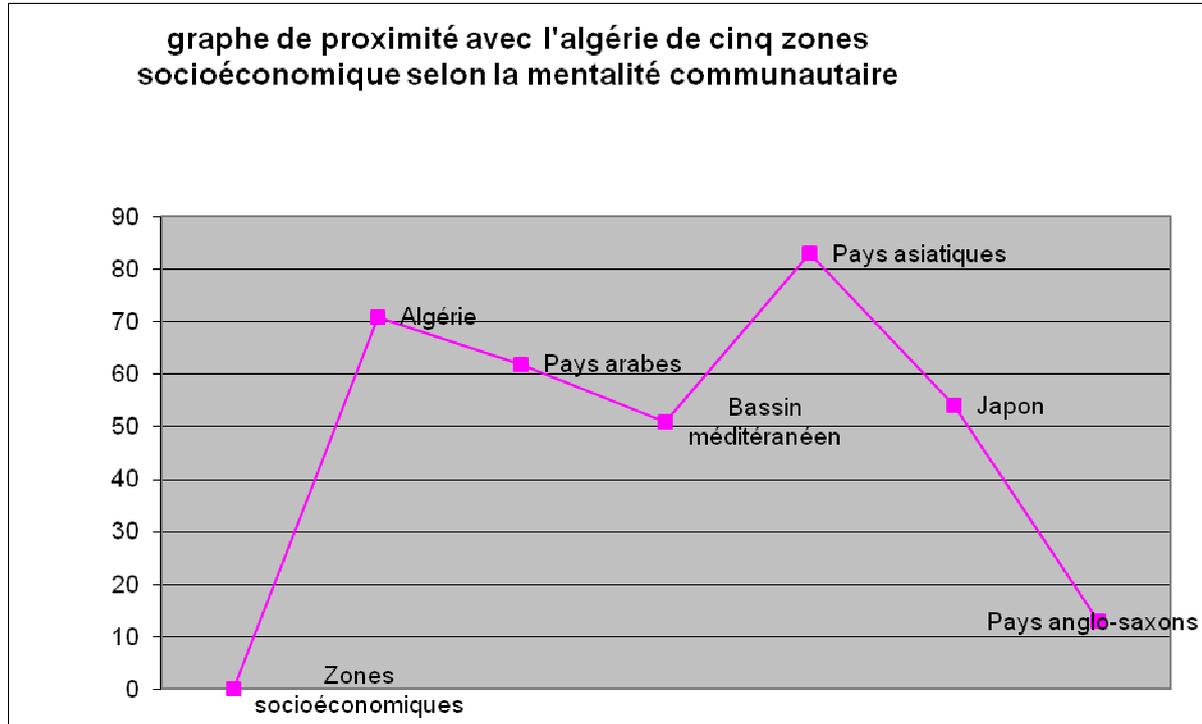
¹⁶⁸ GUERID.DJ : Cultures d'entreprise, éditions CRASC, Oran, 1997, pp 117-131.

ذكر تتضح الرؤية جلية في أن الحاجة إلى التحكم في اللايقين مرتبطة بنمط خاص من علاقات الرئيس بمرؤوسيه و خاصة على التأليف الجيد بين الأدوار.

أما بالنسبة للمعطيات الخاصة بالبعد الذي يقيس درجة انتماء الفرد إلى جماعته، عمله، وإلى مجتمعه (أي الجماعية/ الفردانية)، فقد تمكنت مجموعة البحث من تأكيد بعض ملاحظاتها الأولية وخاصة تلك المتعلقة بالإخلاص و الوفاء الذي يوليه الفرد لجماعته، و الأهمية التي يبدونها لمجرد الانتماء إليها. لكن العامل الجزائري رغم هذا لم يهمل شروطه الخاصة بالعمل الجيد و المثالي، حيث يولي هذا الأخير أهمية كبرى لعلاقاته الاجتماعية مع زملائه في العمل و التي يسعى جاهدا إلى تحسينها أكثر فأكثر، إذ يرى أنه من واجبه أن يقوم بمد يد العون والمساعدة لهم إن اقتضت الحاجة إلى ذلك، وكذا شعوره العالي بأن يؤدي عملا نافعا و ضروريا لصالح جماعته.

بينت هذه الدراسات كذلك بأن البعد الرتبي المفضل هو من مستوى وسيط ، حيث العامل الجزائري لا يرفض بأن يمتاز عليه من هو أعلى منه في السلم الرتبي، و أن يحضى هذا الأخير بامتيازات أكثر منه، لكنه في نفس الوقت يجد أنه من حقه أن يكون على غير وفاق مع رئيسه المباشر و أن يعبر عن ذلك وجهها لوجه.

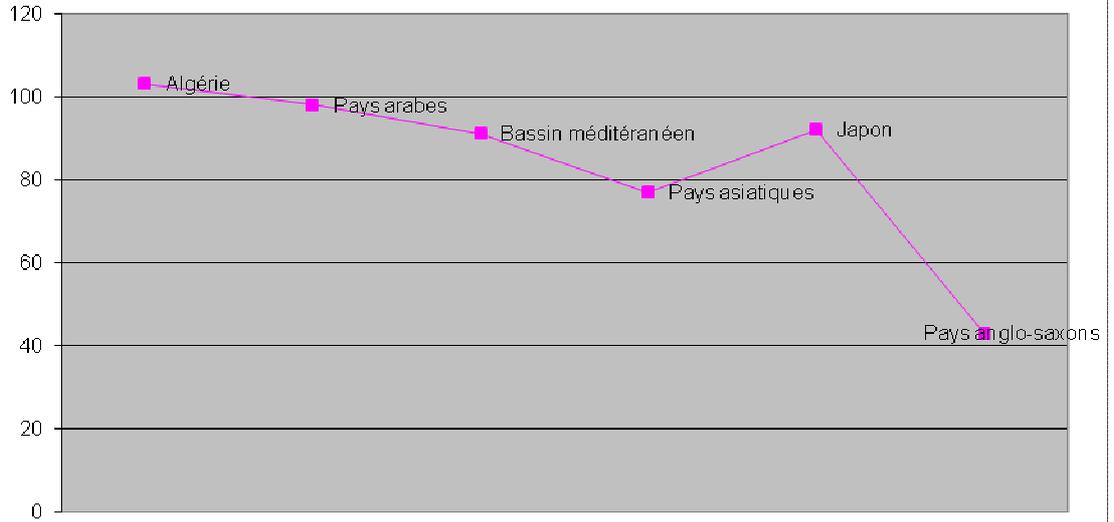
و محاولة من مجموعة البحث في إجراء مقارنة دولية تبين رتبة كل دولة حسب النسب المحصل عليها في كل بعد من الأبعاد الثلاثة المدروسة، وكذا مقارنتها بمرتبة الجزائر بينها، فقد جمعت عددا من البلدان التي تمثل خمسة مناطق سوسيواقتصادية، و هذا ما سيتضح في الأشكال التالية¹⁶⁹:



منحنى يبرز موقع الجزائر مقارنة
مع المناطق السوسيواقتصادية
الخمسة بالنسبة للحس الجماعي
(الجماعية/ الفردانية).

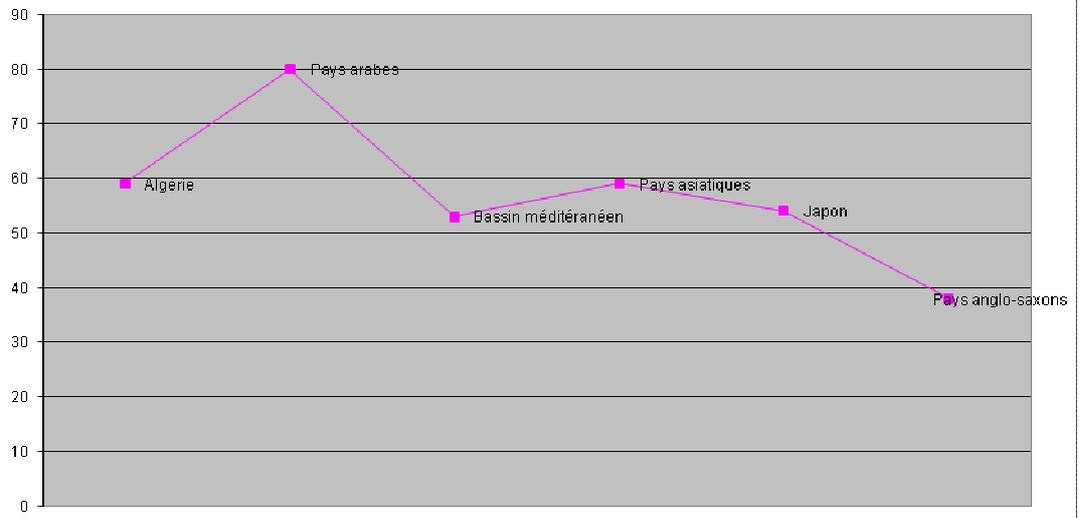
¹⁶⁹MERCURE.Daniel, et autres, Culture et gestion en Algérie, op.cit.p54 (voir tableau9).

Graphe de proximité avec l'Algérie de cinq zones socioéconomiques selon le contrôle d'incertitude



منحنى يبرز موقع الجزائر مقارنة
مع المناطق السوسيواقتصادية
الخمس بالنسبة لدرجة التحكم
باللايقين

Grphe de proximité avec l'Algérie de cinq zones socioéconomiques selon la distance hiérarchique



منحنى يبرز موقع الجزائر

مقارنة

مع المناطق السوسيواقتصادية

الخمسة بالنسبة للعدد التـ

خلاصة:

عرف المجتمع الجزائري تحولات اجتماعية و ثقافية نتيجة مجموعة من التغيرات على جميع الأصعدة خاصة المستوى السياسي و الاقتصادي و اللذان ارتبطا بالواقع السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري، و عليه فقد كانت كل مرحلة جديدة من مراحل تطور المجتمع تحمل معها واقعا سويوثقافيا جديدا يعمل على التأثير في سلوك أفراد تماشيا و ما يتطلبه النظام الاقتصادي أو السياسي الجديد. هذه السلوكات التي يحاول من خلالها أفراد المجتمع في كل مرة إثبات وجودهم من خلالها بهدف تقديم تعريف لهم على شكل هوية وطنية و ثقافية لهم، و هو الأمر ذاته الذي يمكننا ملاحظته داخل مؤسسات العمل أين تنعكس هذه التحولات مباشرة على سلوك و أداء العاملين بها و بالتالي الانعكاس على قيمهم و ثقافتهم و أساسا على هوياتهم المهنية و التي هي ناتجة عن خبراتهم و تجاربهم عبر هذه المؤسسات.

الفصل الرابع :

الجامعة والأستاذ الجامعي

في الجزائر

تمهيد:

تعد الجامعة قمة الهرم التعليمي ليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي و حسب بل لأنها تتحمل مسؤولية تكوين الشباب الجامعي علميا، فكريا، ثقافيا و قوميا بل و حتى اجتماعيا إذ تعتبر مؤسسة تنشئة اجتماعية إلى جانب دورها التكويني و التعليمي، و عليه فهي نسق اجتماعي مفتوح، مهمتها الأساسية هي تزويد المجتمع بفاعلين اجتماعيين يعملون على تنميته، و الارتقاء به إلى مصاف التطور و التقدم الحضاري، و هو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق إلا إذا أدت الجامعة دورها على أحسن وجه، و ذلك من خلال تظافر الجهود و تكريس الإمكانيات لتجسيد هذا المطلب، و يعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في الوصول بهذا المطلب إلى مبتغاه لأنه يهيأ أهل التخصص الذين لا يستقيم بدونهم أي نماء، لذا فإننا نعتقد بعلاقة التأثير المتبادلة بين: الأستاذ/الجامعة/المجتمع.

المبحث الأول: مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

تعد الجامعة بمفهومها العام كمؤسسة تعليمية قديمة النشأة إذ ترجع جذورها إلى ما قبل الميلاد مع مدارس الحكمة في الصين و مجالس التعليم في اليونان، و بالرغم من اختلاف أساليب التعليم بين القدم و الحديث إلا أن الهدف واحد و هو التكوين و التعليم. و الحضارة العربية الإسلامية لم تكن في منأى عن ذلك، فالمسجد النبوي الشريف في المدينة المنورة أول المدارس العربية الإسلامية، التي استمدت منها الجامعة الأوروبية مفهومها العصري، فقد تطورت المدارس العربية الإسلامية و أصبحت بمثابة جامعات-على اعتبارها قمة الهرم التعليمي- كجامعة غرناطة بالأندلس، جامعة القرويين بفاس و القيروان و الزيتونة بتونس و جامعة الأزهر بمصر...و غيرها¹⁷⁰.

لقد حاولت هذه الجامعات تحقيق ذاتها من خلال التنوع المعرفي و العلمي، و التوسع في مناهجها و أساليبها إلا أنها عرفت بالطابع الديني، و مع الحركة الاستعمارية التي اجتاحت العالم العربي فقد سعى المستعمر إلى إحباط هذه الجامعات من خلال إنشائه لجامعات أخرى فالجامعة الجزائرية شأنها شأن باقي مؤسسات المجتمع قديمة النشأة، إذ ترجع جذورها إلى ما تم إنشائه إبان عهد الاستعمار حوالي 1877 و التي أعيد تنظيمها في 1909، و ذلك لغرض خدمة المستوطنين الأوروبيين في الجزائر، حيث كانت هذه الجامعة فرنسية قلبا و قالبا، منهجا و هدفا، فبالرغم من

¹⁷⁰ فضيل دليو و آخرون: الجامعة تنظيمها و هيكلتها نموذج جامعة قسنطينة، مجلة الباحث، جامعة قسنطينة، العدد الأول، جوان 1995، ص 206.

وجودها كبناء في الجزائر إلا أنها لم تنشأ قسما للغة العربية و الثقافة العربية على غرار قسم اللغة الفرنسية¹⁷¹.

ظلت الجامعة في الجزائر و لفترة طويلة من الزمن لا تخدم سوى أبناء المستوطنين معتمدة في ذلك على مضامين فكرية مستمدة من السياسة التربوية العامة المعمول بها في فرنسا، و ذلك بالرغم من انضمام قلة من الشباب الجزائري إليها، هذه الأساليب المنتهجة و المضامين المعتمدة تركت آثار واضحة شهدتها لا زالت تشهدها الجامعة الجزائرية، و سوف نحاول من خلال ما يلي إلقاء الضوء على بعضها من خلال مراحل تطور مؤسسة الجامعة الجزائرية.

المطلب الأول: المرحلة الأولى 1962-1970:

بعد خروج المستعمر من الجزائر لم يخلف بعده سوى جامعة واحدة فرنسية المنهج، الفكر و الإدارة، البرامج و اللغة و الهدف، إذ هي النسخة المصغرة عن الجامعة الفرنسية و عليه فقد كانت بعيدة عن المجتمع الجزائري و متطلباته، أما من حيث الهيكله فقد كانت تضم أربعة كليات: كلية الأدب و العلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، كلية العلوم و الفيزياء، و كلية الطب و الصيدلة¹⁷²، و بغرض التخلص من كل موروث استعماري سعت حكومة الثورة إلى إنشاء جامعات جديدة تماشيا مع سياسة التوازن الجهوي و التنمية الشاملة، حيث كانت أول جامعة

¹⁷¹ رابح تركي: أصول التربية و التعليم في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص146.

¹⁷² مرجع نفسه ، ص147.

أنشئت بعد الاستقلال هي جامعة وهران في 1966، ثم جامعة قسنطينة سنة 1967، و جامعة العلوم و التكنولوجيا في وهران و جامعة التكنولوجيا في عنابة.¹⁷³

و بالرغم من هذا التوسع الجامعي عبر أرجاء الوطن إلا أن الهيكلية التنظيمية لم تعرف تغييرا حيث حافظت الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال على الهيكلية ذاتها فقسمت إلى كليات هي: كلية الآداب و العلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، كلية الطب و كلية العلوم الدقيقة، و هذه الكليات مقسمة بدورها إلى أقسام و دوائر، كما حافظت الجامعة بعد الاستقلال على النظام البيداغوجي ذاته و الذي كانت مراحلها متتالية على النحو التالي: مرحلة الليسانس، مرحلة الدراسات المعمقة، شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة و شهادة دكتوراه دولة.¹⁷⁴

حاولت الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إثبات وجودها كهيكل تنظيمي يسعى إلى تكوين كوادر تعمل على تنمية المجتمع الجزائري و النهوض به، و ذلك من خلال الإصلاحات التي شهدتها ما بين 1962 و 1970 كإنشاء أقسام و كليات للغة و الأدب و الثقافة العربية، كما تم تطبيق مبدأ الجزائر مع الحفاظ على نظم الدراسة الموروثة.¹⁷⁵

¹⁷³ رابح تركي، مرجع سابق، ص 150.

¹⁷⁴ بوفلحة غياث: التربية و التكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 62.

¹⁷⁵ محمد مقداد: قراءات في المناهج التربوية، جمعية الإصلاح الاجتماعي و التربوي، الجزائر، 1995، ص 224.

المطلب الثاني: المرحلة الثانية 1970-1980:

تزامنت هذه المرحلة مع تنفيذ المخطط الرباعي للتنمية، حيث تم تكوين وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سنة 1970، و المنظومة الوطنية للبحث العلمي في 1973، ثم المجلس الوطني للبحوث العلمية و الذي تتلخص مهمته في رسم المحاور الأساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية¹⁷⁶.

كما شملت هذه المرحلة مشروع إصلاح التعليم العالي الذي شرع فيه سنة 1971، بهدف التخلص من الموروث الاستعماري، حيث استقبلت الجامعة الجزائرية في الفترة الممتدة ما بين 1969 و 1970 ما يفوق اثني عشر ألف طالب في مستوى التدرج، و حوالي 317 طالب في مستوى ما بعد التدرج، و هي الأرقام التي تضاعفت بعد عشرة سنوات من ذلك أي ما بين 1979-1980 حيث تجاوز عدد الطلاب المنتسبين للجامعة الجزائرية في مستوى التدرج الخمسون ألف طالبا، أما طلبة ما بعد التدرج فقد قارب عددهم الأربعة آلاف طالب¹⁷⁷.

لقد ساهم هذا الإصلاح في إعادة تقسيم الكليات إلى معاهد تضم دوائر متجانسة إلى جانب اعتماد نظام السداسيات المستقلة و إدخال برامج الأعمال التطبيقية، كما عملت الجامعة

¹⁷⁶ رابح تركي، مرجع سابق، ص 153.

¹⁷⁷ محمود أبو سنة: تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي و مدى مساهمته في عملية التنمية: عرض لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 13، جوان 2000، ص 11.

الجزائرية خلال هذه المرحلة على تسهيل عملية الالتحاق بها من خلال إدراج الدورات الاستدراكية للبيكالوريا و فتح المجال لقدماء المجاهدين حتى يتمكنوا من القيام بالدراسات العليا¹⁷⁸.

المطلب الثالث: المرحلة الثالثة من 1980-1990:

عرفت هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية خلال سنتي 1983 و 1984، حيث هدفت هذه الخريطة إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000، و ذلك من خلال الاعتماد على ما يتطلبه الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة، بغرض تحقيق التوازن بينها و بين التخصصات التي يحتاجها سوق العمل في الجزائر، و قد عرفت هذه المرحلة تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية كمعهد الطب الوطني مع المحافظة على الجامعات الكبرى¹⁷⁹.

و بالرغم من التخطيط الذي عملت به الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إلا أنه تم تسجيل نسبة كبيرة من بطالة خريجي الجامعة، ما أدى إلى القول بعدم جدوى هذا التخطيط و الإجراءات الإصلاحية .

¹⁷⁸ مراسيم وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الجريدة الرسمية، العدد 104 ، ذو القعدة 1391هـجري و الموافق ل

21 ديسمبر 1971.

¹⁷⁹ بوفلحة غياث، مرجع سابق، ص64.

المطلب الرابع: المرحلة الرابعة 1990-2000:

تميزت هذه المرحلة بإصلاح أكتوبر 1995 و التي ارتكزت على المبادئ التالية:¹⁸⁰

1. مهمة الخدمة العمومية للجامعة بتحقيقها للمصلحة العامة.
2. استقلالية المؤسسة الجامعية و البعد عن التسيير المركزي.
3. نوعية التكوين و فيه تم الانتقال من الكم إلى الكيف، و ذلك من خلال إعادة النظر في طرق التدريس و البرامج و محتواها.

لقد جاء هذا الإصلاح ليتمشى مع ما عرفته الجزائر من تحولات في المجال الاقتصادي باتجاهها نحو الاقتصاد الحر الذي اعتمد في بادئ الأمر على الخوصصة، التي تستدعي تطورا تكنولوجيا سريعا في مختلف المجالات، و بذلك شهدت هذه المرحلة محاولة جديدة للربط بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر، و ذلك من خلال إثراء البرامج الجامعية و إعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا، من خلال الملتقيات البيداغوجية التي تنظمها مؤسسات التعليم العالي و البعثات التدريبية خارج الوطن.¹⁸¹

¹⁸⁰ BEN BOUZID.B : Communication sur la réforme de l'enseignement supérieur, conseil national de transition, oct.p 09.

¹⁸¹ لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعة شرق الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص5.

المبحث الثاني: وظائف الجامعة:

تجمع الجامعة بين عناصر مادية و أخرى بشرية، فالتجهيزات و البنايات و الأساتذة ، الطلبة و الإداريين مجتمعين يشكلون نسقا جامعيًا، و الذي تربط مكائته بمكانة أساتذته، لأنه من خلال جهودهم و اجتهاداتهم و إبداعاتهم يحدث التطور و الرقي في مخرجات هذه الجامعة(أطرا و فكريا)، إن الوظيفة الأساسية للأستاذ الجامعي في ظل هذا النسق هي تكوين إطارات على كفاءة عالية انطلاقا من الشهادة المتحصل عليها، و عليه فالوظيفة الأساسية للجامعة كنسق اجتماعي تكمن في نقل المعرفة و تدريب الباحثين على البحث العلمي على اعتبارها مؤسسة تعليمية و بحثية، و نشر الوعي الثقافي و إعداد الأفراد حتى يكونوا فاعلين اجتماعيين على اعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية.

و قد حدد دور و وظيفة الجامعة من طرف المشرع الجزائري حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 83-44 المؤرخ في 17 ذي الحجة 1403 الموافق لـ 24 سبتمبر 1983 و المتضمن للقانون الأساسي النموذجي للجامعة وفقا للمادة الثالثة بما يلي:

- تساهم الجامعة في تعميم نشر المعارف و إعدادها و تطويرها.
- تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد، وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- تضطلع بترقية الثقافة الوطنية.
- تساهم في تطوير البحث و تنمية الروح العلمية.
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.
- تتولى نشر الدراسات و نتائج البحث.

تحدد هذه الوظائف دور المؤسسة الجامعية الجزائرية داخل المجتمع، و بالتالي فهي تحدد مكانتها و مكانة الفاعلين داخلها، فهوية المؤسسة الجامعية مرهونة بتحقيق هذه الوظائف، و ترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة الجامعية بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخلها، فهي كنسق اجتماعي تتكون من الفاعلين الموجودين بها و على رأسهم الأساتذة الجامعيين، بحيث يشترط أن يتسم النشاط و التفاعل الاجتماعيين بالانسجام، و هو ما سيسمح بتمييزها عن باقي المؤسسات، هذه السمة تتشكل و تؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته، و تسمح لأي فرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تمييزها، و في حالات أخرى التميز بها و هذا ما يسمى بالهوية.

كما أن تحقيق هذه الخصوصية من خلال تحقيق الأهداف المسطرة في شكل وظائف يستوجب التفاعل بين العناصر الثلاث المكونة للنسق الجامعي و المتمثلة في الطلبة، الأساتذة، والهيكل التنظيمي و هو نقطة الارتكاز لتحقيق الأهداف و ضمان السير الحسن للجميع.¹⁸²

¹⁸² طوطاوي زوليخة: النسق التربوي في الجزائر، رهانات التغيير، حوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر، عدد خاص، 1996،

المبحث الثالث: الأستاذ الجامعي في الجزائر:

تعد العلاقة بين الأستاذ الجامعي و الواقع الاجتماعي من بين الأمور المهمة التي تحدد مكانته في المجتمع، تلك المكانة التي يحدد لنفسه وفقا لقناعاته و إيديولوجياته الخاصة، أو برسمها وفق ما يتمثله بها الآخرون و نقصد بها هنا هويته التي يختارها لنفسه، و التي هي محصلة لعوامل اقتصادية، اجتماعية، سياسية و ثقافية. انه و بمحاولتنا لتحليل هذه العوامل نجد أنفسنا أمام محاولة تحديد الوضعية العامة للأستاذ الجامعي، هذه الأخيرة التي تعمل على تحديد وظائفه داخل المجتمع إلى جانب ما تحددده الجامعة له من مهام داخلها. فالأستاذ الجامعي كإطار ينشط في إحدى أجهزة الدولة ألا وهي الجامعة يعمل على إعداد الإطارات و نقل المعرفة إليهم، كما ينشط في مجال البحث العلمي، ضف إلى ذلك خدمة المجتمع.

المطلب الأول: القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي:

تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية و بالتالي فهي تخضع لقوانين و تشريعات العمل المعمول بها في الجزائر و ذلك لضبط و توجيه مختلف الفاعلين داخلها و العمليات التكوينية بها، و على اعتبار الأستاذ الجامعي فاعلا ناشطا داخلها فهو يسير و يسير بموجب هذه القوانين و التي تجمع بين العامة والخاصة:

1-القوانين العامة: و هي تلك القوانين التي تخص كل عامل جزائري و تتمثل في:

● القانون الأساسي العام: المتمثل في القانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 و

الذي يعتبر بمثابة الإطار القانوني العام لكل العمال العاملين في القطاعين العام و الخاص

داخل التراب الوطني، حيث تم تحديد حقوق و واجبات العامل، على اعتبار هذا الأخير

و ما يقدمه من جهد شرط أساسي للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلاد
و مصدر لرزقه و الذي يؤمن به وسائل عيشه.¹⁸³

● القانون الأساسي النموذجي للجامعة: تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري
تساهم في نشر المعارف و إعدادها و تطويرها و تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد¹⁸⁴.
و اعتبارا مما سبق فقد تم إدراج الجامعة تحت وصاية الدولة في خدمه الأهداف السياسية
المنشودة من تنمية و تطوير للبلاد، كما حدد هذا القانون الأجهزة المركزية للجامعة و المتمثلة
أساسا في مجلس التوجيه، و المجلس العلمي، و إدارة الجامعة، حيث يتم تسييرها عن طريق
مجالسها و التي يتولاها الأساتذة حسب مراتبهم العلمية.

● القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية: ظل الأستاذ الجامعي
خاضعا للقانون الأساسي العام للعمال دون تمييز بين ما يقدمه العمال بمختلف القطاعات
التي ينتمون إليها حتى سنة 1985، حيث صدر القانون الأساسي النموذجي لعمال
المؤسسات و الإدارات العمومية الذي بدأ العمل به طبقا للمرسوم التنفيذي 58-60 المؤرخ
في 23 مارس 1985، حيث تم طبقا لهذا المرسوم إلغاء مختلف المراسيم السابقة، كما تم من

¹⁸³الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال، قانون رقم 78-12 المؤرخ في الخامس من أوت 1978،

ص96.

¹⁸⁴الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983، العدد 40.

خلاله تحديد أسس و شروط التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية، كما حدد حقوق و واجبات العاملين بها¹⁸⁵.

2-القوانين الخاصة: و التي يمكن إجمالها في ما يلي:

-القانون الخاص بأساتذة التعليم العالي الاختصاصي الصادر بمقتضى المرسوم 68-333 و المؤرخ في 30 ماي 1968.

-القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المحاضرين الصادر بمقتضى المرسوم 68-249 و الصادر بتاريخ 30 ماي 1968.

-القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المساعدين الصادر بموجب المرسوم رقم 68-295 المؤرخ في 30 ماي 1968.

حيث استمر تطبيق هذه القوانين حتى تم صدور المرسوم التنفيذي 77-144 المؤرخ في أوت 1977 و الذي تضمن شروط ممارسة مهام التدريس و المهام الادارية للأساتذة المحاضرين في المعاهد الطبية و الأساتذة المساعدين في الجامعات و المؤسسات التابعة للتعليم العالي، كما حدد هذا القانون مختلف واجبات و مهام القائمون على التدريس داخل الجامعة، من تحضير و إعداد للدروس و استقبال الطلبة ، المشاركة في الامتحانات و تصحيحها، و كذا المشاركة في اللجان التربوية ، وبالرغم من هذا كله إلا أن مهام الأستاذ الجامعي لم تكون واضحة فعلا بحيث لم تحدد الصور

¹⁸⁵الجريدة الرسمية، مرسوم رقم 85-60، المؤرخ في 23 مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

النمذجية لهذه المهام، إلى أن صدر المرسوم التنفيذي رقم 89-122 و المؤرخ في جويلية 1989،
المتضمن للقانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم و التكوين العالين¹⁸⁶.

¹⁸⁶ الجريدة الرسمية ، مرسوم تنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989.

خلاصة:

لطالما اعتبرت الجامعة قمة التعليم ليس فقط على اعتبارها آخر مراحلها و لكن لما تلعبه من دور حيوي في تنمية المجتمع و تطويره من خلال تنشئة أفرادها و تهيئتهم لذلك، و على اعتبارها نسقا اجتماعيا فقد تأثرت الجامعة كباقي المؤسسات الاجتماعية الأخرى بالتحويلات التي مر بها المجتمع الجزائري، و عليه عرفت هي الأخرى تغيرات و تطورات لخصناها من خلال ما سبق في أربعة مراحل، تخللتها مراسيم تنفيذية تضمنت قوانين عامة و خاصة حددت في مجملها المهام و الواجبات المنوطة بالأساتذة الجامعيين و حقوقهم بمختلف رتبهم العلمية و الوظيفية.

الفصل الخامس :
الهوة المهنفة للأستاذ
الجامعي ومدرسه
الاجتماعي

تمهيد:

بعد أن حاولنا من خلال الفصول السابقة تحديد المفاهيم الأساسية للبحث، و رصد المتغيرات الأساسية التي تساهم في عملية بناء الهوية و المتمثلة أساسا في الثقافة و التنشئة الاجتماعية بالنسبة للهوية الاجتماعية، أما الهوية المهنية فنحاول من خلال هذا الفصل أن نبحث في مصادرها أولا على افتراض أن ثقافة المؤسسة الجزائرية تمثل ثقافة المجتمع الموجودة فيه، و عليه نتساءل عن دور ثقافة مؤسسة الجامعة الجزائرية، و التنشئة التنظيمية كعملية تعمل على ترسيخ هذه الثقافة لدى الفاعلين داخلها، في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، هذه الأخيرة التي تأخذ شكل الدور و المركز اجتماعيا، و قد استعنا من خلال هذا الفصل بعينة من أساتذة جامعيين دائمين منتمين إلى جامعة تلمسان قصد قياس صدق الفرضية من عدمه.

المبحث الأول: التعريف بمجال الدراسة

المطلب الأول: التعريف بجامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان

تعتبر الجامعة مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التي تعمل على تكوين الإطارات، فهي وسيلة من وسائل التنمية الثقافية و العلمية و كذا التنشئة الاجتماعية، حيث تعمل على تكوين الفرد علميا و عمليا و تعد الإطارات بمختلف التخصصات العلمية لتلبية الحاجات الاقتصادية السياسية و الاجتماعية المدرجة في خطط تنمية أي مجتمع.

فالجامعة هي تلك المؤسسة التربوية المتخصصة في إعداد شباب المجتمع لتكوين رأسمال علمي متجدد باعتبارهم الثروة البشرية، أمل المستقبل الذي يقع على عاتقهم الأكبر من مقومات البقاء و النماء الرئيسية في هذا العالم، و في سبيل مواجهة المخاطر و الصراعات و الضغوط التي تحاصر مجتمعهم، فبالعلم نكون أولا امتلكننا رصيذا علميا و معرفيا و مهاري بدرجات متنامية، فالتعليم الجامعي يلعب أدوار مهمة في حياة أي مجتمع باعتباره المنفذ في كثير من مظاهر الاحتلال و التخلق.¹⁸⁷

إن الجامعة ليست مؤسسة تربوية فحسب و إنما هي تنظيم اجتماعي يساهم في تنمية المجتمع، من خلال الفاعلين الاجتماعيين الذين تضمهم و على رأسهم الأساتذة الجامعيين(مجتمع الدراسة)، هؤلاء الذين يحملون على عاتقهم مسؤولية تكوين الكوادر من جهة، و المساهمة في حل و تحليل المجتمع(مشكلاته، أزماته و ظواهره)، من خلال ما يقدمونه من بحوث على اعتبارهم باحثين علميين، و بهذا فهم يمثلون الجانب العلمي و المعرفي لهذا المجتمع أي نخبته المثقفة.

¹⁸⁷ حافظ فرج أحمد، التعليم الجامعي، الصدّد لخدمات الطباعة، 1987، ص 15.

يتمثل ميدان دراستنا إذن في جامعة تلمسان و التي تأسست بمقتضى المرسوم 138-89 المؤرخ في 01 أوت 1989، المعدل و المكمل بالمرسوم التنفيذي رقم 205-95 المؤرخ في 05 أوت 1995 ، ثم بمرسوم تنفيذي آخر ، معدل رقم 391-98 و المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 .

إلا أنها فتحت أبوابها لأبناء المنطقة قبل ذلك من خلال مركز جامعي سنة 1974 حتى 1980 أين جرى التعليم الجامعي في بداية الأمر من خلال تكوين الطلبة في الجذوع المشتركة للعلوم الدقيقة و البيولوجيا . ثم اتسع هذا التعليم إلى شعب أخرى جديدة ، شكلت في النهاية مجموعة من حلقات التكوين مما منح للطلاب إمكانية متابعة دراسته التدرجية كاملة بتلمسان.

و رغم الظروف الصعبة التي كانت تطبع تلك المرحلة، فإن المركز الجامعي حقق نتائج مرضية ملموسة حيث تخرجت منه الدفعات الأولى في العلوم الاجتماعية و الإنسانية باللغة الوطنية سنة 1984.

و في أوت 1984 ، سمحت الخريطة الجامعية الجديدة بإنشاء المعاهد الوطنية للتعليم العالي ، و قد مكنت هذه الخريطة من أن تحصل بعض الشعب التي كانت مجرد أقسام ، على قانون حولها إلى معاهد حقيقية من جهة ، كما ساعدت على فتح شعب جديدة من جهة أخرى .

و لقد ميز هذا الشوط، وضع تعليم من المستوى الخامس (شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية)، و تطور تعليم ما بعد التدرج الأول في مجمل الشعب المدرسة في تلمسان و أخيرا انطلاق تعليم ما بعد التدرج الثاني في 1991-1992.

و على إثر هذه السنوات الخمسة عشر ، ظهرت جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، بكيانها الجديد الغني بمرحلة النضج الطويلة و المواجهة لمختلف التحديات .

إن هذه التعديلات التي تندرج في إطار إستراتيجية شاملة لتنمية و تطوير جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، تتمثل خاصة في إرادة قوية لفتح شعب جديدة ، و هي الرؤية المتماشية مع الهدف المتوخى من إعادة هيكلة مجموع التكوين الجامعي تلمسان في شكل أقطاب رئيسية خاصة بإمامة و شتوان و القطب الجديد .

إن الهيكل التنظيمي المعتمد من طرف رئاسة الجامعة يشكل هرمًا تسلسليًا يوضح مسؤوليات ومهام كل المسؤولين بدءًا بمدير الجامعة الذي يوجد على رأس الهرم و يليه الأمين العام ، ثم مكتب الأمن الداخلي و مكتب التنظيم العام و المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين و المديرية الفرعية للمالية و المحاسبة و المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة و مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية.

المطلب الثاني: المجتمع الأصلي للبحث

يتمثل المجتمع الأصلي للبحث في مجموع الأساتذة الذين تم توظيفهم بجامعة تلمسان، على أساس القيام بمهام التدريس و البحث العلمي، بحيث يحمل الأستاذ شهادة ماجستير على الأقل، و الذين يبلغ عددهم 1534 أستاذا ، مقسمين على كليات الجامعة و مراكزها، و مصنفيين حسب الرتب من أستاذ مساعد ب إلى أستاذ التعليم العالي، و الجدول التالي يبين توزيعهم حسب كليات جامعة تلمسان علما أن هذه الأخيرة تضم مركزا جامعيًا واحدًا و هو مركز مغنية الجامعي و الذي يضم 50 أستاذا من المجموع الكلي المشار إليه سابقًا.

عدد الأساتذة	الكليات
314	كلية العلوم
232	كلية الهندسة
201	كلية الآداب و اللغات الأجنبية
179	كلية علوم الطبيعة و الحياة
177	كلية الطب
152	كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
134	كلية العلوم الاقتصادية
95	كلية الحقوق
1484	المجموع

جدول يبين توزيع الأساتذة عبر كليات جامعة تلمسان

المطلب الثالث: العينة و المعاينة

يرتبط أسلوب المعاينة ارتباطا وثيقا بأداة جمع المعطيات المستعملة، فالمنهج الكيفي تطلب منا استخدام المقابلة، و حيث أنه لا يتطلب عينة تمثيلية، فان أسلوب المعاينة المعتمد غير احتمالي يتمثل في المعاينة الحصصية، إذ نحاول من خلال بحثنا أن نعمم النتائج المتحصل عليها من خلال عينة أساتذة لم نشترط فيها سوى كونهم أساتذة دائمين بحيث ينتمون إلى الحياة اليومية للمؤسسة(الجامعة)، و الذين تمت تنشئتهم تنظيميا داخلها، مما يعني أن مدة عملهم بها تتجاوز ثلاث سنوات على الأقل، على افتراض أنهم قد مروا بمراحل التنشئة التنظيمية الثلاث و التي تتمثل: أولا في مرحلة الحذر و التطلع و هي مرحلة تبدأ قبل انضمامهم لمؤسسة الجامعة، حيث ينون تمثلاث عن العمل من خلال مواقعهم كطلبة و هو ما افترضنا أنه يمثل تنشئتهم الاجتماعية، أما المرحلة الثانية فيتمكن من خلالها الأستاذ الجديد من الإطلاع على أدوار و مراكز بقية الأساتذة بحيث يتمكن من فهمها، و أخيرا مرحلة التكيف و الاندماج.

و بالأخذ بعين الاعتبار خصائص العينة المفترضة، تمكنا من مقابلة حوالي 90 أستاذا، ساعدنا في ذلك انتمائنا إلى نفس النسق التنظيمي، بحيث استعنا بأساتذة من كليات عدة ككلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الهندسة، كلية العلوم، و كلية الآداب و اللغات الأجنبية، إلى جانب زملائنا في كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، و الذين تراوحت أعمارهم من 30 إلى 54 سنة، من بينهم 39أستاذا و 51 أستاذا، ينتمون إلى رتب مختلفة و المتمثلة في : أستاذ مساعد ب، أستاذ مساعداً، أستاذ محاضر ب، أستاذ محاضر أ، و أستاذ التعليم العالي.

المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي

لقد هدفنا من خلال المقابلات إلى جمع خطابات و تصريحات الأساتذة حول المؤشرات المقترحة فيما يخص دور الثقافة التنظيمية، ليتم تحليلها على ضوء الفرضية المقترحة من خلال محورين رئيسيين:

يتمثل الأول في محاولة استخراج النصوص و العبارات التي تصف علاقتهم بالتنظيم في صورة تفاعل معه و داخله، بهدف تحديد مصادر تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، أما المحور الثاني فيتعلق بأساليب عقلنة الخطاب¹⁸⁸، إذ أن خطاب المستجوبين يتراوح بين الرسمي و الإحصائي في محاولة منهم للتموقع، و الذي يحاولون من خلاله الإشارة" إلى خصوصية مشروع البناء الهوياتي، الخاص بهم و المتميز بقطيعة بيوغرافية إرادية، و الرغبة في تحصيل الاعتراف الاجتماعي من عند الشركاء العلائقيين... "189.

و انطلاقاً من أن مفهوم الهوية يبني على ركيزتين أساسيتين هما الأنا و الآخر، و باعتبارهما المصدر الرئيسي في سير أي مؤسسة، ارتأينا دراسة تفاعل الفرد مع الفاعلين الآخرين في إطار العمل، على اعتبار هذين الأخيرين يتمتعون بثقافة تنظيمية تلقوها داخل المؤسسة- حيث الجامعة مؤسسة تنشئة اجتماعية و تنظيمية-، لتساعدهم على تكوين نسق قيمي ينطلق من المفاهيم العامة للعمل و السائدة داخل المؤسسة. تتكون هذه الثقافة التنظيمية من قيم ثقافية مشتركة بين الفاعلين داخل

¹⁸⁸ DEMAZIERE .D, DUBAR.C : Dire les situations d'emploi : Confrontation des catégorisation statistiques et des catégorisations indigènes, sociétés contemporaines, n°26, avril 1997, pp 10-18.

¹⁸⁹ Ibid. p 17.

المؤسسة و التي تم اكتسابها من خلال المجتمع الجزائري و قيم تنظيمية يفرضها أسلوب التسيير المعمول به.

و في محاولتنا لقراءة النتائج المحصل عليها من خلال محاولة تقديم لوحة تحليلية للقيم الثقافية الفردية و الجماعية للأساتذة الجامعيين محل الدراسة ، يمكننا الإشارة إلى حاجة الفرد الدائمة للاحترام و التقدير و التي يسعى إلى إشباعها داخل وسطه المهني المؤلف أساسا من زملائه و رؤسائه، و لبلوغ ذلك فهو يحاول أن ينجز المهام الموكلة إليه حتى يتلقى تأييدا من طرف رؤسائه، لكنه في الوقت نفسه يؤكد على ضرورة توافر المؤسسة على كل الوسائل و التسهيلات اللازمة لذلك، و هو الأمر الذي يمكن تفسيره بحاجة هذا الفرد إلى الاهتمام. أما فيما يخص قيم القيادة فلم يظهر الأستاذ الجامعي رغبته في التأثير في الآخرين أو توجيه سلوكهم، إلا في بعض الحالات الخاصة التي أئينا إلا أن نشير إليها و التي تسعى من خلال هاته الرغبة في توجيه سلوك زملائها نحو تحقيق أهداف تستفيد من نتائجها بالدرجة الأولى، و هو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية التي أضحت مؤشرا على قابلية القيم الثقافية للتغيير، حيث يولي الأستاذ الجامعي ولائه لنفسه و يبحث عن تحقيق أهدافه أولا، و لهذا فانه لا يسعى إلى قيادة غيره و إنما يحاول أولا توجيه سلوكه نحو ما يطمح إليه (الازدهار على المستوى الشخصي). كما يمكننا تفسير هذه النتيجة من خلال عدم قدرة العامل الجزائري بصفة عامة و الأستاذ الجامعي بصفة خاصة من التحكم في اللايقين، فخوفه من الخطأ و انعكاس ذلك على ازدهاره الشخصي يجعلانه يتفادى توجيه سلوك الآخرين أو قيادتهم، ليكتفي بتوجيه سلوكه نحو تحقيق أهدافه وفق ما تمليه اللوائح و القوانين المعمول بها داخل المؤسسة، فهو بتفاديه للمقاييس

التدريس المتجددة سنويا بل و سداسيا يؤكد مرة أخرى خوفه من الخطأ و بالتالي عدم قدرته على التحكم في الالايقين، و قد لمسنا لدى مجتمع بحثنا ذلك التمسك بالمقاييس المدرسة إلى درجة أن أصبحت تنسب إلى أغلبهم، و لعل عدم التنوع المعرفي و المعلوماتي الذي يهدده الثبات أو الاستاتيكا في المهام على اعتبارها تتمثل في المقاييس التي يشرف على تدريسها الأساتذة داخل الجامعة، قد يساهم بشكل أو بآخر في تحديد فكرهم العلمي و المعرفي داخل إطار هذه المقاييس فقط.

و لعل رغبة هؤلاء الأساتذة في تحقيق ذاتهم* داخل المؤسسة من خلال المهام الموكلة إليهم على شكل مقاييس للتدريس كما سبقت الإشارة، تجعلهم يؤكدون على ضرورة التعاون بين الأساتذة المحاضرين و الأساتذة المطبقين، هذا التعاون كعملية سوسيوثقافية يأخذ شكل التنسيق بينهم من خلال إتباع برنامج تدريسي واحد، على أن تكمل الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية ما بدأته المحاضرة، بهدف تحقيق التوازن بينهما و ذلك لصالح الطالب، حيث تكوين هذا الأخير يمثل الهدف الرئيسي لمؤسسة الجامعة، و عليه ففي سعي الأستاذ إلى تحقيق ذاته يحقق أهداف المؤسسة الجامعية، ومنه يمكننا الاستعانة بهذه النتيجة لتفسير وجود قيم للتعاون لدى الأستاذ الجامعي، فهو إنما يعمل على تحقيق هذه القيم وترسيخها داخل الجماعة كلما تعلق ذلك بتحقيقه لأهدافه الخاصة و التي يسعنا التعبير عنها بإشباع حاجاته، و هو ما يؤكد مرة أخرى قيمة الفردانية التي تسعى إلى تحقيق الازدهار على المستوى الشخصي.

* حسب ما يوضحه هرم ماسلو للحاجات، حيث الحاجة إلى تحقيق الذات هي قمة الهرم، و التي يرجعها كل من ماكلياند وألدرفر إلى المستوى الوظيفي للفاعل الاجتماعي داخل التنظيم، و عليه فالأستاذ الجامعي على اعتباره إطارا سام فهو في سعي دائم إلى إشباع حاجة تحقيق ذات داخل النسق التنظيمي الذي ينشط فيه.

فعندما تتوفر مثل هذه القيم داخل نفس النسق الاجتماعي و نقصد بها قيم الاحترام و التقدير، قيم التعاون، و قيم الفردانية/ الجماعية، من شأنها أن تخلق لدى الفرد ولاء و انتماء لنفسه أولا ثم للنسق الاجتماعي الذي يمكنه من خلاله إشباع حاجاته المادية منها و المعنوية، و بهذا يمكننا الحديث عن وجود قيمة الانتماء للمؤسسة .

إن حديثنا عن الفاعل الاجتماعي داخل مؤسسة الجامعة يقودنا إلى الإشارة إلى عدم التمييز الجنسي نظريا، حيث تشغل الأستاذة الجامعية حيزا لا بأس به داخل النسق الجامعي، فمتطلبات التنمية تفرض مشاركة الجميع رجالا و نساء على حد سواء ، و هو ما كرسه تشريع العمل طبقا لأحكام الدستور فالقانون رقم 66-133 و المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالوظائف العمومي في مادته 05 ينص على أنه: "يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل"¹⁹⁰، إلا أن واقع عمل المرأة العاملة بصفة عامة و بالرغم من أنه مكنها من اكتساب مكانة اجتماعية خاصة ساعدتها على ممارسة نشاطها إلى جانب زميلها الرجل، من خلال عملية التواصل بينهما في خضم تبادل الآراء و مظاهر التعاون بينهما¹⁹¹، إلا أنها تعاني من مجموع المشاكل الاجتماعية و المهنية التي تتعرض لها من خلال ازدواجية الأدوار، لما يتحفظ حوله المجتمع العربي بصفة عامة حول التقسيم الجنسي للمهام¹⁹²، و عليه فبالنسبة للبعد الذي يهتم بدرجة تقاسم المهام بين الجنسين، فإن الأستاذ

¹⁹⁰ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، العدد 46-2.

¹⁹¹ كاميليا عبد الفتاح إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان، 1984، ص45.

¹⁹² BELARBI.A : Salariat féminin et division sexuelle du travail dans la famille ; cas de la femme fonctionnaire, recherche in : femmes partagées(famille, travail, collection), ALMARNISSI.F, p17.

الجامعي بصفة عامة أخذ المسألة من الوسط ، فهو لا يرفض أن تعمل المرأة في شتى المجالات لكنه يضع لذلك حدود و تحفظات، و هذا دليل مرة أخرى على تشبع و تمسك الأستاذ الجامعي بثقافة تنظيمية أساسها ثقافة مجتمعية.

إن أي عملية تفاعل بين الجامعة و الأستاذ كفاعل داخلها تبدأ أولاً بتوظيف هذا الأخير، و التي تعتمد على عدة شروط أهمها الإعلانات لطلب الموظفين و هذا حسب متطلبات المناصب المطلوبة، و عليه يتقدم المترشحون بطلباتهم فتدرس هذه الأخيرة و تقسم و ترتب و أخيراً يتم استدعاءهم و توظيفهم، و هذا التوظيف يجعل الأستاذ الجديد خاضعاً لسنة عمل تربصية، ليتم تثبيته بعد مرور سنة من تاريخ التنصيب، و هو ما يخول له التمتع بحقوق منصبه و تؤكد أداء واجباته في نفس الوقت، و لعل أهم شرط في استقطاب ثم اختيار الأساتذة هو تفوقهم في البحث العلمي و الذي يقاس أساساً من خلال الشهادات المحصل عليها، حيث تطرح بعض الدول شرط الحصول على شهادة الدكتوراه، بينما تجعل أخرى مقاييس للاختيار تعتمد على البحوث المقدمة من طرف المترشحين لشغل المنصب، في حين تكتفي دول أخرى بشرط التفوق في الدراسة السابقة للدكتوراه، و ذلك وفقاً لشروط و معطيات تتحدد تماشياً مع ظروف هذه الدول و واقعها.¹⁹³

أما فيما يخص الجامعة الجزائرية فقد حصلت تغيرات عديدة في شروط التوظيف مع كل مرحلة من مراحل تطورها، و ذلك وفقاً لتوافر الكفاءات و اختلافها فبعدما كان يتم توظيف الأساتذة الجامعيين وفق المؤهل العلمي الذي لا يشترط تعديده درجة الليسانس، وضعت الجامعة الجزائرية شروطاً للالتحاق

¹⁹³ عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993، ص 77.

بها إضافة إلى تلك التي وضعها العمومي و التي تتعلق أساسا بالشهادة المحصل عليها و التي حددت بشهادة الماجستير على الأقل.

إن توظيف أي أستاذ جديد يعني توليه مهامه و واجباته داخل النسق الجامعي من تدريس و بحث علمي... و مهام أخرى تمت الإشارة إليها في الفصل السابق، في مقابل حصوله على حقوقه من أجر و ترقية... و غيرها، و من بين هذه الحقوق إمكانية الحصول على فرص التكوين في شكل تربص علمي طويل أو قصير المدى و كذا الحصول على عطل علمية، هذه الأخيرة التي تتحدد حسب ما تقتضيه حاجة هؤلاء الأساتذة إلى المشاركة في الملتقيات الدولية، و في هذا السياق جاءت اتجاهات المبحوثين مختلفة و متفاوتة، ذلك أن هذه الفرص تشترط نشاطات علمية على الأستاذ الجامعي القيام بها خلال السنة الجامعية في شكل أيام دراسية و ملتقيات وطنية و دولية، و أعمال علمية، باختصار قيامه بالمهام الثانية لوظيفته إلى جانب التدريس و هي البحث العلمي، على اعتباره أستاذا جامعيًا و باحثًا علميًا، و هو الأمر الذي يستصعبه بعض الأساتذة خاصة الجدد منهم ما يفسر عدم حصولهم أو الحصول النسبي على فرص التكوين هذه و هو ما تمت الإشارة إليه من طرف معظم المبحوثين والذي يمكننا نسبته إلى خبرتهم المحدودة مقارنة بغيرهم، حتى أن حصول الأستاذ على العطلة العلمية والتي تقترن بالمشاركة في ملتقيات علمية دولية. لقد لمسنا من خلال مجموع المبحوثين أن الاتجاه السائد هو تفضيل التكوين قصير المدى لما يوفره من فرص علمية و اجتماعية للأستاذ الجامعي.

حيث تجدر بنا الإشارة هنا إلى أن التكوين ساهم بشكل فعال في تغيير وفتح مجالات للبحث و التفكير لدى الأستاذ الجامعي بصورة واضحة و سريعة، فاحتكاكه بجامعات أخرى و إطلاعها على مشاريع بحث و تخصصات جديدة تجعله يتفتح على المواضيع جديدة للبحث العلمي بغرض خدمة المجتمع. هذا التفتح العلمي و التنوع المعرفي من شأنه مساعدة الأستاذ على إثراء حصيلته العلمية من بحوث و نشاطات علمية ترشحه للترقية و التدرج في السلم العلمي و المادي كذلك. و هو ما يفسر تلك التفاوتات بين الرضا و عدمه عن الأجر فقد تراوحت إجابات المبحوثين بينهما و ذلك باختلاف رتبهم و التي يترتب عنها تفاوت في الأجر، و كذا حالاتهم المدنية و عدد الأطفال، فكلما زاد عدد الأطفال عن اثنين كلما كان الأجر غير كاف لحياة رغدة تسمح للأستاذ الجامعي بسد كل متطلبات الحياة اليومية، و بالتالي فالإقبال على المكتبات يرتفع بما سبق، حيث أشار معظم أفراد العينة أنه يتعذر عليهم الحصول على أكثر من كتابين قيمين في الشهر الواحد، إلا أن ذلك لا يعد عائقا تماما فمكتبات الكليات و الكتب المتوفرة على صعيدها تساهم بشكل ما في حل هذا الإشكال، ضف إلى ذلك ما أصبحت تلعبه المواقع الالكترونية الخاصة بتوفير الكتب من دور بديل للمكتبة.

أما عن نظام الحوافز، و من خلال إجابات الأساتذة، فيبدو أن المؤسسة الجامعية تركز على الجانب المادي و المتمثل في المكافآت في شكل منح مردودية، وتعتمد من جانب آخر على بث روح الإبداع و ترسيخ الانتماء و ذلك بتحسين العلاقات السلطوية و هو الأمر الذي يتأكد من خلال مرونة عملية الاتصال و تسهيلها، إضافة إلى استحداث تقنيات الاتصال داخل المؤسسة مما يؤكد

محاولة تكييف العامل الجزائري مع القيم التي تفرضها التكنولوجيا الجديدة حرصا من المؤسسة على تحقيق الأهداف المسطرة و كذا تفادي الإهمال و اللامبالاة و هو الأمر الذي يؤكد محاولة المؤسسة لاجتناب الأخطاء و القيم السلبية التي سادت المؤسسة العمومية و تعويضها بقيم الانضباط و احترام العمل و ذلك لضمان سيرورة العملية التعليمية.

و لعل أهم نتيجة سجلناها خلال محاولتنا لرصد القيم التنظيمية داخل الجامعة غياب الوعي القانوني لدى أغلبية المبحوثين، خاصة كلما تعلق الأمر بتلك المستحدثة منها و التي تتعلق أساسا بالنظام الجديد، الذي يكاد يفصل الجميع بجهلهم لمحتوى و فحوى قوانينه، حتى أن البعض أشار إلى عجزه أمام أسئلة الطلبة المتكررة عن نظام ل.م.د، و هو الأمر الذي قد يؤدي بالبعض إلى الوقوع في الخطأ.

المبحث الثالث: الثقافة المجتمعية كمصدر للهوية المهنية للأستاذ الجامعي

يعتبر المجتمع الجزائري من بين المجتمعات التي لم تتمكن من الفصل بين الثقافة الصناعية التي فرضتها المؤسسة الجديدة و الثقافة التقليدية، بحيث نلمس إعادة إنتاج للموروث الثقافي داخل المؤسسة الحديثة بكل ما تحمله هذه الأخيرة من تطور و تقدم علمي و هو ما عبر عنه أحمد هني بشائية الشيخ و رب العمل، إن هذا التقاطع بين الثقافة المؤسساتية و الثقافة الاجتماعية من شأنه أن يخلق ضغطا على المؤسسة و على الفاعلين بها و هو ما نلاحظه عموما من خلال سلوكياتهم التي تبدو في أغلب الأحيان متناقضة و لكنها غير مرفوضة، و عليه فالمؤسسة ما هي إلا انعكاس للتركيب بين العوامل الاجتماعية المتعددة المصادر، و الجامعة كونها مؤسسة عمومية تضم فاعلين اجتماعيين تخضع لذات المنطق و بالتالي فبالرغم من أن إنتاجها علمي بالدرجة الأولى إلا أنه لا يمكننا القول بأنها تخضع للمنطق للعقلاني فقط، و إنما درجة التقاطع بين الثقافة المؤسساتية و الثقافة الاجتماعية هي التي تحدد ذلك، و هو ما نحاول أن نتبينه من خلال الهوية المهنية للأستاذ الجامعي كفاعل أساسي داخل مؤسسة الجامعة.

تشكل أي ثقافة مجتمعية من مجموع مكونات محورية تتمثل أساسا في المكونات دينية، اللغوية، و أخرى مادية، و قد حاولنا من خلال مجموع المؤشرات المطروحة البحث في دورها في تكوين الثقافة التنظيمية للجامعة، و بالتالي دورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي. لعل اعتمادنا على الملاحظة بالمشاركة في هذه المرحلة من البحث قد ساعدتنا على قراءة بعض المؤشرات كأسلوب التواصل من لغة و أفكار بين الأساتذة من جهة و مع الطلبة من جهة أخرى، و الشكل الظاهر من

هندام و سلوكيات، كما تمكنا من خلال استعمال هذه الأداة من تحديد بعض المكونات المادية للثقافة المجتمعية الجزائرية لدى الأستاذ الجامعي.

إن اعتماد البسملة قبل بداية المحاضرات أو حتى خلال الحوارات لدى غالبية أفراد العينة، و اعتماد البعض منهم على إعطاء أمثلة من معتقدات المجتمع الجزائري الدينية، تجعلنا نقول بتطبع الأستاذ الجامعي كفرد من أفراد المجتمع بالاتجاه الديني السائد و هو الدين الإسلامي، إضافة إلى رفضه للغش من منطلق تنظيمي، و احترامه للمهنة و الوقت حسب ما يمليه ضميره المهني، إلا أننا لاحظنا غياب هذه الأخيرة لدى بعض أفراد العينة بحيث يحضر المحاضرة متأخرا و يغادرها متأخرا كذلك أو مبكرا في أغلب الأحيان، و هو ما يشير إلى علاقة الفرد بالوقت، و التي لمسناها كذلك في ظاهرة التغيير لدى الأستاذ الجامعي بصفة عامة بالرغم من ساعات العمل المحددة و المحدودة أيضا، و التي يحاول غالبيتهم تعويضها بساعات أخرى دون الأخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية للسنة الجامعية أين هم مطالبون بإنهاء المقررات السنوية. إن عدم احترام الوقت النسبي لدى بعض أفراد عينتنا يرجع أساسا للقيمة الثقافية التي يعطيها المجتمع الجزائري له حيث أن "استقلالية و حرية الفرد التي تعود عليها قديما...ميزت سلوكياته فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل و الغياب عنه"¹⁹⁴.

بصفة عامة فإن الأستاذ الجامعي لا يختلف عن بقية العاملين الجزائريين في تمسكه بمعتقدات مجتمعه الدينية، إذ يعتبر الإسلام القاعدة الدينية الموجهة للضمير الجمعي في الجزائر و بالتالي فهو الموجه

¹⁹⁴ بوفلحة غياث: القيم الثقافية و التسيير، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003، ص30.

الأول لكل سلوكيات و تصرفات أفراد المجتمع و بالتالي تحديد قيمهم، هذه الأخيرة التي تم تنشئتهم عليها لتصبح أهم مكونات هويتهم الجماعية و الفردية.

أما فيما يتعلق بالمكونات اللغوية فان الجامعة كتنظيم علمي رسمي يفترض لغة العلم حسب التخصصات الموجودة و التي تتراوح أساسا بين اللغة العربية بالنسبة للعلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية و الحقوق...و غيرها، و اللغة الفرنسية لعلوم الهندسة و الطب و البيولوجيا...و غيرها، إلا أننا لمسنا ذلك التداخل بينهما من طرف الأساتذة خلال إلقاء المحاضرات، حتى أننا لمسنا بعض الاستعمالات للغة العامية و نعني بها اللغة الدارجة، و هو ما لاحظناه كذلك خلال مقابلاتنا فأجوبة المبحوث الواحد لم تتوقف عند استعمال لغة واحدة و إنما كان الحديث مزيجا من لغات متعددة، لا يخلو من استعمال بعض الكلمات الدالة على الأصل الجغرافي للمبحوث، الذي أشار إلى اعتماده اللغة الدارجة داخل المحاضرة إن استدعى الأمر ذلك هادفا إلى تبسيط معانيها و شرح أفكارها، إلا أن هذا قد يتنافى مع ما تتطلبه المؤسسة الجامعية من اعتماد اللغة العلمية فقط باختلاف أبعدياتها، و في هذا الصدد يشير محمد مباركي إلى أنه لا بد من إعطاء اللغة العربية المضمون العلمي الذي تحتاجه كأداة بيداغوجية و اجتماعية¹⁹⁵.

إن تركيزنا على اللغة هنا ليس على اعتبارها مكونا ثقافيا فقط بل لأنها أداة الاتصال و التواصل الأولى و التي يمكننا من خلالها استعراض هوياتنا، فإذا كانت لغة الاتصال لدى الأستاذ الجامعي لا تكفي بالمصدر التنظيمي (أي اللغة الرسمية للتدريس) بل تتعداه إلى ما أنتجته العوامل الاجتماعية

¹⁹⁵ MEBARKI.M : Sauver l'université, éditions DAR EL GHARB, Oran, 2003, p32.

و التاريخية، فانه يمكننا القول بأن ملاح هويته تبرز و كأنها مستقاة من كل ما هو اجتماعي أولا ثم تنظيمي.

لا يمكننا استثناء المكونات المادية للثقافة المجتمعية في دراستنا لها على اعتبارها مصدرا للهوية المهنية للأستاذ الجامعي، إلا أنه لا يمكننا حصرها في اللباس و المظهر الخارجي فقط، إذ لا نكاد نلمس اختلافا بين الشكل الذي يظهر به و ذلك الذي نجد عليه غالبية أفراد المجتمع باختلاف وظائفهم و مراكزهم الاجتماعية، و لهذا ارتأينا أن نربطها بنمط الحياة¹⁹⁶ و الذي يشير إلى المؤشرات الاجتماعية و الاقتصادية المؤثرة في سلوك الأفراد و في شبكات علاقاتهم الاجتماعية، و من بين هذه المؤشرات مثل ملكية السكن و نوعيته، الأنشطة الاجتماعية و الثقافية و حتى السياسية...

لقد تبين من خلال بحثنا أغلبية الباحثين لا يملكون سكنا خاصا بحيث يعتمدون على الأسرة الممتدة أو يلجئون للإيجار في أغلب الأحيان، و هو ما يستدعي دفع مبالغ معتبرة مقابل هذه الأخيرة إضافة إلى متطلبات العيش اليومية من طعام و علاج، و في ظل هذه الظروف تنعدم فرص الادخار- لا بد من الإشارة هنا إلى أننا لمسنا تفاوتات في هذه الظروف بين الباحثين انطلاقا من رتبهم العلمية التي توفر لهم تفاوتات في الأجر كذلك، و هو ما سبقت الإشارة إليه في المبحث السابق-.

انه وفي مثل هذه الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي لا تختلف عن حال بقية أفراد المجتمع يصبح الشغل الشاغل للأستاذ الجامعي موضوع بحثنا هو توفير احتياجات العيش الرغدة مما يجعلنا نتساءل عن إمكانية إبداعه في مجال عمله و المرتبط بالفكر بالدرجة الأولى.

¹⁹⁶ العياشي عنصر: الإطارات، مسارات، و تمثلات، في الإطارات الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، تحت إدارة العياشي عنصر، crasc، وهران، رقم 2، 2001، ص85.

بصفة عامة تمكنا من خلال هذه المرحلة البحثية أن نكشف عن أهم المكونات الأساسية للقيم الثقافية للأستاذ الجامعي، و عليه فان سلوكاته ما هي إلا نتيجة لتراكم مجموعة من الأفكار و المعارف والخبرات، التي تساعده على فهم و إدراك ما يدور حوله، لتكون مجموع الأحكام التي يصدرها هي ذاتها القيم التي توجه سلوكه. هذه القيم و هذه السلوكات التي تشبع بها من مجتمعه عن طريق التنشئة الاجتماعية هي في الحقيقة مكونات هويته.

المبحث الرابع: المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي من خلال هويته المهنية

لم يكن ديبار Dubar.Cl أول من تحدث عن الهوية المهنية بالرغم من اختلاف التسميات التي قدموها، بحيث سبقه في ذلك مجموعة من علماء الاجتماع أمثال نيكول أبود Abboud.N في 1968 والتي سماها بآفاق سوسيومهنية، و سانسوليو في 1977 الهويات في العمل، Thévenot&Desrosières سنة 1988 المجالات السوسيومهنية ، و بونافوس Bonnafos.G في 1988 والتي سماها بالهويات الاجتماعية¹⁹⁷.

حيث اعتبر جميعهم عملية بناء الهويات نتيجة للتنشئة الاجتماعية، و عليه أصبح بديها أن كل ما يتعلق بالمهنة و محيطها يلعب دورا في تنشئة الأفراد ثم في عملية بناءهم لهوياتهم، و بالتالي في نماذج الهويات و أشكالها، كما ترتبط هذه الهويات بانتماءاتهم الاجتماعية بحيث يعرفون من خلال جماعاتهم¹⁹⁸.

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الاجتماعية تأثيرا في عملية بناء الهويات الشخصية، و التي ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه، عن علاقاته، و درجة اندماجه في محيط عمله و توافقه و قيمه الثقافية، كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الاجتماعي للمهنة و بالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، و عليه فالهوية المهنية هي الهوية الشخصية للأفراد بحيث تحدد مكانتهم الاجتماعية،

¹⁹⁷ DUBAR. Cl : La crise des identités, Paris, P.U.F, 2000, p54.

¹⁹⁸ BOLTANSKY.L : Les cadres ; la formation d'un groupe sociale, Paris, Minuit, 1982, p7.

شبكة علاقاتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي، فالهوية المهنية ليس هوية في العمل فقط
و إنما هي إسقاط للذات في المستقبل¹⁹⁹.

إن حديثنا عن طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي تقودنا إلى الإشارة إلى مفهوم النخبة التي من المفترض
أن يمثلها كطبقة اجتماعية لها خصوصياتها الاجتماعية و الثقافية، هذه الأخيرة التي اكتسبها من محيط
عمله ألا و هي الجامعة و التي تلعب دور مؤسسة تنشئة اجتماعية و تنظيمية في نفس الوقت،
لتساهم هذه الخصوصيات في التعريف به أي في عملية بنائه لهويته.

يجدر بنا الإشارة هنا أن دراستنا للهوية المهنية للأستاذ الجامعي تهدف في حقيقة الأمر إلى دراسة
النخب الثقافية، لما تكتسيه من أهمية في الوقت الراهن و ذلك لما تلعبه من دور رئيسي في عمليات
التنمية الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، و التي تعتمد على المؤهلات و الخبرات المتوفرة لدى
هذه المجموعات الاجتماعية و على ما تلعبه من دور في عملية التغير الاجتماعي، إذ أن طبيعة الإنتاج
الذي تقدمه الجامعة يعد المحرك الأساسي للمجتمع و نعني به الإطار، حيث أن الوظيفة الأساسية
للأستاذ الجامعي في ظل هذا النسق هي تكوين إطارات على كفاءة عالية انطلاقاً من الشهادة
المتحصل عليها، و عليه فالوظيفة الأساسية للجامعة كنسق اجتماعي تكمن في نقل المعرفة و تدريب
الباحثين على البحث العلمي على اعتبارها مؤسسة تعليمية و بحثية، و نشر الوعي الثقافي و إعداد
الأفراد حتى يكونوا فاعلين اجتماعيين على اعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية.

¹⁹⁹ DUBAR. Cl : La socialisation, Paris, Armand, Colin, 3^eédition, 2000, p117.

إن هذه الوظيفة العلمية و الدور الاجتماعي يخولان للأستاذ الجامعي اكتساب مكانة و مركز اجتماعيين كنتيجة للتمايز الاجتماعي الذي تفرضه الأدوار التي يلعبها أفراد المجتمع، بحيث يبدأ هذا التمايز من نقطة رئيسية و هي وعي الذات أو تحديد الهوية من خلال التعرف على الموقع الموضوعي الذي يحتله الفرد أو الجماعة في البنية الاجتماعية، و التي تمثل في الوقت ذاته محددات الهوية الاجتماعية.

إنه و من خلال التركيز على نتائج البحث السابقة لهذه المرحلة يمكننا استخلاص نتيجة جوهرية تتمثل أساسا في أن الأستاذ الجامعي في خضوعه للتنشئتين القبلية و البعدية - قبلية على أساس ما تلقاه من تنشئة قبل عملية توظيفه بالجامعة، و بعدية و نعني بها التنشئة التنظيمية التي تلقاها بعد دخوله مجال العمل - تم تطبيعها بمجموعة من القيم الثقافية المجتمعية و المتمثلة أساسا في المكونات الدينية و اللغوية و المادية، و التي لمسنا تأثيرها في القيم التنظيمية المعمول بها داخل المؤسسة و هو ما دفعنا للقول بتقاطع القيم الثقافية و التنظيمية داخل الجامعة، بل و تأثير الأولى في الثانية بشكل واضح.

إن عدم الفصل بين القيم المجتمعية التقليدية و القيم التنظيمية الحديثة يؤكد لنا مرة أخرى بأن مجال العمل بما يحمله من ثقافة تنظيمية لا يختلف عن النسق الاجتماعي الكلي الذي يتكون أساسا من قيم ثقافية تقليدية، و عليه فمصدر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي هو اجتماعي أولا، و ذلك لاعتماده مكونات الثقافة المجتمعية في بناءه لهويته المهنية، ذلك أن هذه الأخيرة هي الهوية الشخصية له و التي تحدد مكانته و مركزه الاجتماعيين.

إن عدم الفصل هذا أو لنقل التقاطع بين الجامعة كتنظيم و الجامعة كنسق اجتماعي يجعل من عملية التمايز الاجتماعي للأستاذ الجامعي (كونه يمثل نخبة من نخب المجتمع) صعبة اجتماعيا، بحيث يحدد مركزه الاجتماعي الغير واضح المعالم في خضم هذا التقاطع دوره الاجتماعي و العكس صحيح، حيث يبدو الدور الاجتماعي المنوط به في تنمية المجتمع مرتبطا بهويته التي لا يمكن تمييزها عن باقي هويات أفراد المجتمع باختلاف مراكزهم الاجتماعية كون المصدر واحد.

يعتبر الأستاذ الجامعي المكون لإطارات المستقبل الفاعل الرئيسي داخل الجامعة كنسق اجتماعي يقع على كاهله النهوض بالأمة و تنمية مجتمعتها، و بالتالي فان أي اختلال في دور الأستاذ الجامعي و المرجو منه يؤدي إلى اختلال في توازن الجامعة و تراجع في دورها، بحيث أنها لم تعد تلعب ذلك الدور الريادي في تشكيل نواة صلبة للنخب المثقفة ، فبعد أن كانت النواة الأساسية للعمل الثقافي الوطني قبل الاستقلال و في السنوات الأولى لم تصبح الآن إلا جهازا عاليا للتكوين يحاول قدر الإمكان تحقيق وظيفة اقتصادية و اجتماعية أكثر من أي ادعاء آخر في جمع انتلجانسيا intelligentsia البلاد حولها²⁰⁰.

²⁰⁰ EL-KENZ.A : Au fil de la crise ; 4 études sur l'Algérie & le monde arabe, éditions BOUCHENE, Alger, 1989, pp 19-25.

استنتاج عام و مناقشة الفرضيات

تعمل الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي على مساعدته على التقدم المهني و الاجتماعي، و كذا تحديد مسيرته المهنية، و لهذا هدفت دراستنا هذه إلى رصد واقع الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، التي عرفت و لا زالت تعرف تحولات و تغيرات على الصعيدين التنظيمي و الثقافي، و الجامعة الجزائرية ليست في منأى عن هذه التحولات، كما هدفت إلى الكشف عن انعكاس الثقافة المجتمعية و التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من جهة، و انعكاس هذه الأخيرة على دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع من جهة أخرى.

إذ تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الأستاذ الجامعي قبل و بعد التحاقه بالجامعة كموظف الباعث الأساسي للثقافة التي بنى على أساسها نسقه القيمي الموجه لسلوكه، و لعنا قد لمسنا بعض هذه القيم من خلال مقابلتنا و ملاحظتنا لأفراد عينتنا، حيث سجلنا مجموعة من النقاط الجوهرية، و التي ساعدتنا في البرهنة على فرضيات بحثنا، و فيما يلي محاولة لمناقشة هذه الأخيرة عل ضوء النتائج المحصل عليها:

- بالنسبة للفرضية القائلة بأن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت، فإن مكونات الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية التي اعتمدنا في دراستها مجموعة من المؤشرات كانت تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك أفراد عينتنا، بحيث تعمل الجامعة على تلقينها للفاعلين بها إذ لم نلمس تباين بين الثقافتين، حيث أن الأستاذ الجامعي يولي أهمية للاحترام و التقدير و التي يسعى إلى إشباعها داخل وسطه المهني المؤلف أساسا من زملائه و الإدارة، كما يشير إلى حاجته إلى الاهتمام، و التي يصورها

في ضرورة توفير الوسائل المساعدة على انجازه لمهامه، وكذا الأخذ بعين الاعتبار وضعيته الاقتصادية و مكانته المعنوية في المجتمع. أما فيما يخص قيم القيادة فلم يظهر الأستاذ الجامعي رغبته في التأثير في الآخرين أو توجيه سلوكهم، إذ أنه يكتفي بتوجيه سلوكه وفق ما يطمح إليه، و ما يمكن أن يحقق له ازدهارا على المستوى الشخصي و هو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية، كما لمسنا لديه قيمة اجتماعية أخرى ألا و هي قيمة التعاون، و هي جلها قيم ثقافية مجتمعية قبل أن تكون تنظيمية محضة، تمثل مجتمعة مدى انتمائه لمؤسسته على اعتبار هذه الأخيرة نسقا اجتماعيا يمثل المجتمع.

و لعل قيمة الذكورية التي سجلها بحثنا كقيمة ثقافية يتمتع بها الأستاذ الجامعي حتى و إن لم يصرح بها مباشرة، و هو الأمر الذي لمسناه لدى الأستاذة الجامعية التي تضع علامة التحفظ على عملها إذ نجدها قليلة المشاركة في كل ما هو علمي و تسييري مقارنة بما يحتله الأستاذ الجامعي من نصيب في هذا، و هو دليل آخر على تشبعه بالقيم الثقافية المجتمعية.

كما أن مكوناته اللغوية و الدينية و حتى المادية في أغلب الأحيان كانت مجتمعية بالدرجة الأولى، حيث لم نسجل أي اختلاف أو تباين لدى الأستاذ الجامعي عدا تأثير تخصصه على ذلك، هذه المكونات هي اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية و التي لمسناها داخل التنظيم الجامعي تدفعنا للقول بأنها توجه سلوكه ليس فقط خارج الجامعة و إنما داخلها أيضا، و التي تم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تلقاها.

يبنى الأستاذ الجامعي سلوكه إذن وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، و من هويته ما هي إلا نتيجة لتنشئة اجتماعية تلقاها قبل و بعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي، مما يعني اثبات الفرضية الفرعية الأولى.

-أما فيما يخص الفرضية الثانية و التي تقول بأنه يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، فقد تم نفيها نسبيا ذلك أن الأستاذ الجامعي يتلقى فعلا تنشئة داخل الجامعة أساسها ثقافة تنظيمية و مجتمعية بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية كما سبقت الإشارة.

-في حين جاءت الفرضية الثالثة لتربط بين مصدر الهوية المهنية و دور الأستاذ الجامعي و بالتالي المركز الذي يحتله داخل المجتمع انطلاقا مما يقدمه إلى هذا الأخير، و عليه فانه إذا كان المصدر الرئيسي لبناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي و بالتالي هويته الشخصية هي الثقافة المجتمعية التقليدية و التي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية، فإن الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية أفراد المجتمع، و بالتالي فان مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد، مما يهدد هويته الاجتماعية، ليعيش بذلك أزمة هوية.

و إذا كانت الجامعة كوسط عمل هي مجال تكوين الهويات المهنية للفاعلين داخلها، فهي الأخرى مهددة بأزمة هوية، و من خلال ما سبق يمكننا القول بأن الجامعة الجزائرية أصبحت تعيش أزمة هوية خلقتها لها هيمنة كل ما هو اجتماعي من خلال عدم الفصل بين ما هو علمي يستدعي

الخضوع للقيم التنظيمية و ما هو اجتماعي تهيمن عليه المعتقدات التقليدية البارزة في شكل قيم ثقافية مجتمعية، إذ يعيش الأستاذ الجامعي في حد ذاته أزمة هوية مهنية من خلال هذا التقاطع بين مصادر تنشئته الاجتماعية، و كإستراتيجية لحل هذه الأزمة فضل الأستاذ الجامعي اللجوء إلى عدة استراتيجيات أهمها: هوية الواجهة، و التي نعني بها تظاهر البعض بهوية أخرى غير تلك التي هم عليها فعلا، في محاولة منهم إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين، يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة هؤلاء التمتع بمجموعة من الميزات يظنونها إيجابية في نظر الآخر.

بصفة عامة فإن الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعده على تكوين هويته المهنية، و حيث أن هذه الثقافة التنظيمية تستمد قيمها من الثقافة المجتمعية، فالهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي هويته الشخصية ، و التي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور و المركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع.

خلاصة:

تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية التي حاولنا من خلالها أن نقيس صدق الفرضية من عدمه، و عليه تم تحويل متغيرات الفرضية إلى مؤشرات جاءت على شكل أسئلة مقابلة وجهت أساسا إلى أساتذة جامعيين، و من خلال إجاباتهم استطعنا الوصول إلى مجموعة من النتائج و التي خلصت إلى إثبات الفرضيات الفرعية نسبيا، حيث يعتبر المصدر الأساسي للهوية المهنية للأستاذ الجامعي الثقافة التنظيمية للجامعة و التي ترجع أساسا إلى الثقافة المجتمعية و عليه فإن عدم التمايز هذا بينه و بين بقية أفراد المجتمع، و بالتالي فمركزه الاجتماعي يرتبط بالدور الذي يقدمه داخل المجتمع.

الخاتمة

خاتمة عامة

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الاجتماعية تأثيرا في عملية بناء الهويات الشخصية، و التي ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه، عن علاقاته، و درجة اندماجه في محيط عمله وتوافقه و قيمه الثقافية، كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الاجتماعي للمهنة و بالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، و عليه فالهوية المهنية هي الهوية الشخصية للأفراد بحيث تحدد مكانتهم الاجتماعية، شبكة علاقاتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي.

و يعتبر موضوع الهوية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المؤسسة الجزائرية، ذلك أن هذه الهوية إذا كانت نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد على حد تعبير ديار و محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشئها داخل المؤسسة كما عرفها سانسوليو، فهي إذا ناتجة أساسا عن ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية، و أما إذا كان هناك تقاطع بين هذين الثقافتين داخل المؤسسة الجزائرية و الذي يعرف بشائبة مصادر ثقافة المؤسسة و بالتالي ثقافة العامل بصفة عامة، فعملية بناء الهوية بل و إدراكها أيضا قد تصبح صعبة نوعا ما، حيث هذه الأخيرة هي الموجه الرئيسي و المنبه الأساسي لأي سلوك يمكن أن يصدر عن هذا الفرد، و منه فهي مصدر لهويته الشخصية و المهنية.

و حيث أن الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي ليس من شأنها مساعدته على التقدم المهني و الاجتماعي فقط، بل و تحديد مسيرته المهنية كذلك، فهي تلعب دورا محوريا في عملية التمايز و يتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العلمية و الفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطا بالفئة و الكفاءة المهنتين بل تعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة و مشبعة

بأساليب التنظيم الاجتماعي و القدرات الفردية، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز و التمايز و لكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة، شرط أن يشترك الفرد مع باقي أعضاء الجماعة التي يريد الانتماء إليها في الأفكار و المعتقدات و القيم... باختصار في الثقافة، هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين و تعليم الفرد إياها عبر مجموعة من الوسائل المجتمعية ، و عبر مراحل متتالية، أي عن طريق تنشئته أو تطبيعها اجتماعيا، و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن القهر والهيمنة- على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع- فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية.

و عليه فالهوية المهنية على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشئات متتالية و نقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل و هي التنشئة التنظيمية أو المهنية، أي أن الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية و أخرى بعدية.

أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الذي تعتبر الجامعة حيز تكوينه و مكانا لممارسة هذا التكوين على شكل أداء وظيفي، و الذي يمثل عنصرا أساسيا من نخبة المجتمع المثقفة، كما أنه في أصله الاجتماعي ينتمي إلى مجتمع له ثقافته الخاصة و التي قد تشعب بها عبر مراحل حياته الأولى، حتى أن الثقافة التنظيمية للجامعة مستمدة من ثقافته المجتمعية، و هو الأمر الذي يجعل سلوك الأستاذ

الجامعي الموجه من خلال هذه الثقافة لا يختلف عن سلوك باقي أفراد مجتمعه، و بالتالي فإن هويته الاجتماعية هي هويته المهنية و التي يختلف بها عن غيره، أي أن عملية التمايز التي من المفترض أن تلعبها الهوية المهنية لم تعد قائمة.

إن هذه الهوية الاجتماعية للأستاذ الجامعي هي التي حددت دوره داخل المجتمع الذي ينتمي إليه، إذ يعبر هذا الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض منه القيام به و الالتزام بمطالباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع منه، فإذا كان السلوك الصادر عن هذا الأستاذ يعبر عن هويته الناتجة عن ثقافة مجتمعية تقليدية، فهو لا يتطابق و ما هو مفترض منه من سلوك أكثر عقلانية انطلاقاً من تأثيره بالثقافة التنظيمية لمؤسسة الجامعة، ليحدد بهذا مركزه الاجتماعي و الذي يعبر عن الوضع الاجتماعي له، هذا و يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية.

إن هذا الاصطدام بين ما يفترض أن يكون عليه مركز الأستاذ الجامعي و الذي هو واع به، وبين ما هو قائم و الذي يغلب عليه اللاوعي، يجعل من تحديد هويته أمراً صعباً اجتماعياً، مما يهددها بالأزمة. إذ يعيش الأستاذ الجامعي أزمة هوية مهنية و اجتماعية في ظل عدم انفصال ما هو اجتماعي عما هو تنظيمي، و لكنه يحاول الخروج منها بإتباع استراتيجيات لحلها، قد تختلف من أستاذ لآخر حسب درجة وعيه لهيمنة الثقافة المجتمعية التقليدية على ثقافته التنظيمية.

إن دراسة النخب الثقافية في الجزائر و كذا دراسة هوياتها، يؤكد مرة أخرى على عدم صحة فصل الظاهرة الثقافية عن بقية الظواهر الأخرى و عن الأبعاد الاجتماعية و السياسية القائمة، كما

يؤكد على أن المثقف الجزائري ممثلا في الأستاذ الجامعي هاهنا لم يتمكن من التخلص من الثنائية التي يعرفها عامة أفراد المجتمع بين الاجتماعي و التنظيمي.

إن عقلنة المؤسسة الجزائرية و النهوض بالمجتمع إلى مصاف الرقي و التقدم، يستلزم ذلك الفصل بين ما هو اجتماعي social و تنظيمي organisationnel، و الذي على الأستاذ الجامعي إضافته إلى مهامه، ليكون ذلك الإستراتيجية الناجحة لحل أزمة هويته، ذلك أنه المسئول الأول عن إنتاج كوادرات المجتمع التي ستنتقل بدورها ما تلقته داخل الجامعة من تنشئة اجتماعية، و عليه فنحن نتساءل عن مدى إمكانية قيام الأستاذ الجامعي بهذه المهمة انطلاقا من تصحيح لثقافته التنظيمية أولا.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة مراجع باللغة العربية

أ-الكتب

- 1- أحمد أبو زيد، محاضرات في الأنثروبولوجيا الثقافية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، 1978.
- 2- احمد اوزي: المراهق و العلاقات المدرسية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1998.
- 3- أحمد بن نعمان: الهوية الوطنية: الحقائق و المغالطات، دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر، الجزائر، د.س.ط.
- 4- أحمد بن نعمان: سمات الشخصية الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988.
- 5- أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة، 1981.
- 6- أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
- 7 - إيفنز - بريشارد، الأناسة المجتمعية وديانة البدائيين في نظريات الأناسين، ترجمة حسن قبسي، دار الحدائثة، بيروت ، لبنان، ط1، 1986.
- 8- بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 9- بوفلجة غياث: بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل، دار القدس العربي، ط1، وهران، الجزائر، 2010.
- 10- بوفلجة غياث: تحولات ثقافية، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 2005.
- 11- بوفلجة غياث: القيم الثقافية و التسيير، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.
- 12- بوفلجة غياث: التربية و التكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 13- محمد مقداد: قراءات في المناهج التربوية، جمعية الاصلاح الاجتماعي و التربوي، الجزائر، 1995، ص 224.

- 14-جيرارد لكرك، ، الأنثروبولوجيا والاستعمار، ترجمة جورج كتورا، بيروت-لبنان، ط1، 1986.
- 15-جغلول عبد القادر: تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيولوجية، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة د.م.ج. . 1983.
- 16-حافظ فرج أحمد، التعليم الجامعي، الصدد لخدمات الطباعة، 1987، ص 15.
- 17-حسين فهميم، قصة الأنثروبولوجيا: فصول وتاريخ علم الإنسان، سلسلة عالم المعرفة، عدد 89، 1990.
- 18-خالد حامد: المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2008.
- 19-خليل عبد الرحمان المعاينة: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة النشر و التوزيع، الأردن، 2000.
- 20-رابح تركي: أصول التربية و التعليم في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 21-روبرت لووي، تاريخ الإثنولوجيا: من البدايات حتى الحرب العالمية الثانية، ترجمة نظير جاهل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، ط2، 2007.
- 22-رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان، ط1، 1999.
- 23-سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية، دار الفكر العربي، ط4، 2002.
- 24-سيمور سميث، موسوعة علم الإنسان: المفاهيم والمصطلحات الأنثروبولوجية، ترجمة مجموعة من الأساتذة تحت إشراف محمد الجوهري، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، 1996.
- 25-عاطف وصفي، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت- لبنان، 1971.
- 26-عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993.

- 27- عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسولوجية، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1983.
- 28- عبد الرحيم تمحري، الهوية المهنية للمدرس: الأزمة و ضرورة البحث، فكر و نقد، العدد 12، السنة الثانية، الرباط، أكتوبر 1988.
- 29- علي الحوات، النظرية الاجتماعية، منشورات شركة ألجا، مالطا، 1998.
- 30- فريزر جيمس ، العصن الذهبي، ج1، ترجمة أحمد أبو زيد، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1971.
- 31- كاميليا عبد الفتاح ابراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان، 1984، ص.45.
- 32- كلود ليفي ستروس، الإناسة البنيانية، ترجمة حسن قيسي، بيروت ، ط1، 1995.
- 33- لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعة شرق الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1998.
- 34- مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر الغربي المعاصر، بيروت، 2005.
- 35- مالك بن نبي: شروط النهضة، ترجمة عمر كامل مسقاوي و عبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، 1981.
- 36- ماهر رشيد مبيض، موسوعة الثقافة السياسية الاجتماعية الاقتصادية العسكرية، دار المعارف للنشر والطباعة والتوزيع، مصر، ط1، 2000.
- 37- محمد السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- محمد مقداد: قراءات في المناهج التربوية، جمعية الاصلاح الاجتماعي و التربوي، الجزائر، 1995.
- 38- مسلم محمد: الهوية في مواجهة الاندماج، دار قرطبة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- 39- موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.

- 40- ناتاليا يفريموفا، توفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية، دار التقدم، بيروت، 1993.
- 41- ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية و تطبيقية، دار الحمديّة العامة، الجزائر، 2003.
- 42- نيكولا تيماشيف : نظرية علم الاجتماع طبيعتها و تطورها، ترجمة محمد عودة، دار المعارف، القاهرة، 1980.
- 43- يحي مرسى عيد بدر، أصول علم الإنسان: الأنتروبولوجيا، الجزء الأول، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنيّة، ط1، 2000.

بج-النصوص و الموائيق:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، العدد 46-2.
- مراسيم وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الجريدة الرسمية، العدد 104 ، ذو القعدة 1391 هجري و الموافق ل 21 ديسمبر 1971.
- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، قانون رقم 78-12 المؤرخ في الخامس من أوت 1978.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983، العدد 40 .
- الجريدة الرسمية، مرسوم رقم 85-60، المؤرخ في 23 مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- الجريدة الرسمية ، مرسوم تنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989.

ج-المجلات و الدوريات

-العياشي عنصر: تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر، في ثقافات المؤسسة،
تحت إدارة جمال غريد، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC، وهران، الجزائر،
1997.

-العياشي عنصر: الإطارات ، مسارات، و تمثلات، في الإطارات الصناعية مواقع ، أدوار، مسارات،
تمثلات، تحت إدارة العياشي عنصر، CRASC، وهران، رقم 2، 2001.

-فضيل دليو و آخرون: الجامعة تنظيمها و هيكلتها نموذج جامعة قسنطينة، مجلة الباحث، جامعة
قسنطينة، العدد الأول، جوان 1995.

-محمود أبو سنة: تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي و مدى مساهمته في عملية
التنمية: عرض لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 13، جوان 2000.

-طوطاوي زوليخة: النسق التربوي في الجزائر، رهانات التغيير، حوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر،
عدد خاص، 1996.

د-رسائل و أطروحات:

طبي غماري: الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي
نفظال و ملبنة الأمير معسكر، تحت إشراف د. بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في
الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:
أ-الكتب:

- ¹-AUTRET.E : La construction de l'identité professionnelle des PLC2 EPS, les carnets des STAPS, n°5 (sport et identités), 2008.
- ²- BEISSER.A.R : La formation de l'identité à l'intérieur du groupe, In journal de psychologie humaniste, 1972.
- 3-BELARBI.A : Salariat féminin et division sexuelle du travail dans la famille ; cas de la femme fonctionnaire, recherche in : femmes partagées(famille, travail, collection), ALMARNISSI.F.
- 4-BOLLINGER. D, HOFSTEDE. G, Les différences culturelles dans le management, comment chaque pays gère-t-il ses hommes ?, les éditions D'ORGANISATIONS, Paris, 1987.
- 5-BOSCH.E : Action et objet : deux sources de l'identité du moi, In colloque Toulouse, 1980.
- ⁶- BOUDON.R : Dictionnaire de sociologie, In extenso, France, 2005.
- ⁷- BOUTEFNOUCHET.M : système social et changement social en Algérie, O.P.U. s.d, Alger.
- ⁸-Bronislaw Malinowski. Une théorie scientifique de la culture. Traduit par Pierre Cliquart. Paris. 1968.
- 9-BOLTANSKY.L : Les cadres ; la formation d'un groupe sociale, Paris, Minuit, 1982.
- ¹⁰-Cabin Ph., les mythes de l'entreprise, in : les organisations, Etats des savoirs, Auxerre, Ed. des sciences humaines, 1991.
- 11-CIFALI.M : Le malaise identitaire des enseignants d'aujourd'hui, enseignement catholique, actualités, n°25, avril 2000.
- ¹²-CHABAL.M: La formation de l'identité politique, P.U.F.Paris, 1986, p21.
- ¹³- CODOL.J.P : Semblables et différents ; recherches sur la quête de la similitude et la différenciation sociale, thèse doctorat d'état. U.Lille, 1979.
- ¹⁴-Crozier M, L'entreprise à l'écoute, Paris,Ed. Seuil, 1989.

¹⁵-CUCHE. D, La notion de culture dans les sciences sociales, Edition Casbah, Alger, 1998.

¹⁶-Delavalle E., Culture et décision, le cas d'une entreprise de haute technologie, Paris, I.A.E, thèse, 1994 cité dans « pour ne plus gérer sans la culture », in : Revue française de gestion, 1996, n°110.

17-DEMAZIERE .D, DUBAR.C : Dire les situations d'emploi : Confrontation de la catégorisation statistique et des catégorisations indigènes, sociétés contemporaines, n°26, avril 1997.

¹⁸-DEVEREUX.G , Essais d'ethnopsychiatrie générale, Paris , Gallimard, 1970.

¹⁹-D'Iribrane Ph., vers une gestion culturelle des entreprises in : Annales de mines, n°4, 1986.

20-DUBAR. Cl : La crise des identités, Paris, P.U.F, 2000, p54.

²¹-DUBAR.C : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, éditions Armand, Paris, 1990.

22-DUBAR. Cl : La socialisation, Paris, Armand, Colin, 3^eédition, 2000.

23-DUBAR.C : Sociétés sans classe ou sans discours de classe ?, lien social et politique, Revue Internationale d'Action Communautaire(RIAC) : des sociétés sans classe ?, 49, Printemps 2003.

²⁴- DUVANT.D.A : Identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychanalytique, thèse de doctorat, Université de Lille, 1980.

25-EL-HOYEK.S: REPRÉSENTATIONS IDENTITAIRES ET RAPPORT À LA FORMATION CONTINUE - Cas des enseignants de français du Liban -, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, UNIVERSITÉ CHARLES DE GAULLE – LILLE 3, septembre 2004.

26-EL-KENZ.A : Au fil de la crise ; 4 études sur l'Algérie & le monde arabe, éditions BOUCHENE, Alger, 1989.

²⁷-ERIKSON.E.H :Adolescence et crise, la quête de l'identité politique, FLAMMARIAN, 1977.

28-ERIKSON.E.H : Sciences humaines, n°15, déc-jan1997.

- ²⁹-Geertz C, The interpretation of cultures: (selected essays), New York, Ed. Basic books, 1973.
- ³⁰- GOFFMAN.E : La mise en scène de la vie quotidienne, Minuit, Paris, 1973.
- 31-GUERID.DJ : Cultures d'entreprise, éditions CRASC, Oran, 1997.
- ³²-GUIEST-DES PRAIRIES : L'identité comme processus entre liaison et déliaison, Education permanente n°128,1996.
- 33-Hall E.T, Au-delà de la culture, Paris, Seuil, 1979.
- 34-Herskovits.M, les bases de l'anthropologie culturelle, Traduit par François Vaudon, Editions Payot, Paris, 1967.
- ³⁵-HUBERMAN.M et al: Perspectives on the teaching career, International handbook of teachers and teaching, Boston. A.P, 1997.
- ³⁶-Kroeber A.L, F.R Kluckohn, Culture: a critical review of concept and definition. In papers of the Peabody Museum of archeology and ethnology. Harvard Uni., 1952.
- ³⁷-LAPLANCHE.J et autre : Vocabulaire de la psychologie, P.U.F , Paris, 1967.
- ³⁸-LAING.R.D : Soi et autres, Guallimard ,Paris, 1971.
- ³⁹-Le maître N, La culture d'entreprise, facteur de performance, in : Revue française de gestion, 1984, n°47-48.
- 40-LEVI-STRAUSS.CL : L'identité, Grasset, Paris, 1977.
- ⁴¹- Levi – Strauss. C , Les structures élémentaires de la parenté, Mouton , Paris, 1967.
- ⁴²-LIBERMAN.S : les effets des changements de rôle sur les attitudes, élément de sociologie, textes, Armand Colin, Paris, 1978.
- ⁴³- LIPANSKY.E.M , et al, Introduction à la problématique de l'identité, P.U.F, Paris, 1990.
- 44-MALEWSKA.P.H : La crise d'identité et déviances chez les jeunes immigrés, la documentation française, Paris, 1982.
- 45-MALEWSKA.P.H : Le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires , P.U.F.Paris, 1990.

- ⁴⁶- MALEWSKA.P.H et GACHON : Le travail social et les enfants de migrants, l'Harmattan, 1988.
- ⁴⁷- MARTIN J., Feldman M., et d'autres; The uniqueness paradox in organization stories, in: Administrative science quarterly, 1983, n°3.
- 48- MEAD.G.H: Mind, self and society, Chicago University, Press, 1943. Traduit en français, Paris, P.U.F.1963.
- 49-MEBARKI.M : Sauver l'université, éditions DAR EL GHARB, Oran, 2003.
- 50-MERCURE.D, et autres : culture et gestion en Algérie , l'Harmattan, Paris, 1997.
- ⁵¹-MUCCHIELLI.A : L'identité, P.U.F, Paris, 1986.
- 52- NOBESS. J : sociology, Mc Millan, 1980.
- ⁵³-OLIVIER DE SARDAN. J-P : L'enquête de terrain socio-anthropologique, in actes des Journées d'études sciences sociales, Tunis, 29-30 janvier 1999, Tunis : IRMC .
- 54-ORIOL.M : La crise de l'état comme forme culturelles, In peuples méditerranéens, 1983.
- 55-PALMADE.J, L'incertitude comme norme, identité et processus professionnel, Paris, P.U.F, 2001.
- ⁵⁶-Paul Ablou, Problèmes humains de l'entreprise, Ed. Dunod Bordas, Paris, 1975.
- 57-Robert Deliège. Introduction à l'anthropologie structurelle. Lévi – Strauss aujourd'hui. Seuil (coll.points), Paris, 2001.
- ⁵⁸-Robert Lowie. Histoire de l'ethnologie classique, Traduit par Hervé Grémont et Hélène Sadoul, Editions Payot, Paris, 1991.
- 59- RODRIGUEZ.H.T : Le moi et l'autre dans la conscience de l'adolescent, de la chaux, 1972.
- ⁶⁰-SAINSEULIEU.R : l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.
- ⁶¹-Stratgor, Stratégie, structure, décision, identité, Paris, Inter éditions, 1988.
- ⁶²-TAJFEL.H : La catégorisation sociale, In serge Moscovici, 1973.

⁶³- TAP.P : Introduction et affirmation de l'identité, In identité individuelle et personnalisation, 1979.

⁶⁴- TAP.P : L'identification est-elle une aliénation de l'identité, In colloque de Toulouse, 1986.

65- TAP.P : Marquer sa différence, sciences humaines, hors série, n°15, déc.-jan 1997.

⁶⁶-T.E. Deal & Kennedy; corporate cultures ; in Jesper S.Sorensen organizational; England Gower Publishing co 1989 ; P2.

67-Thevenet .M, La culture d'entreprise, Paris, PUF, 1993.

⁶⁸-TYLOR Edward B., La Civilisation primitive, Reinwald, Paris. 1976.

الطلافة

فهرسك

المحتويات

الصفحة	المحتوى
	كلمة شكر
	إهداء
أ.....	مقدمة عامة.....
الفصل التمهيدي: الإطار المنهجي و النظري للبحث	
2.....	المبحث الأول: صياغة الإشكالية.....
2.....	المطلب الأول: أسباب اختيار موضوع البحث.....
3.....	المطلب الثاني: أهداف البحث.....
4.....	المطلب الثالث: الدراسات السابقة.....
4.....	الفرع الأول: الدراسات العربية.....
4.....	1-الثقافة الاجتماعية و أثرها على السلوك المهني للعمال.....
6.....	2- الهوية المهنية للمدرس، الأزمة و ضرورة البحث.....
7.....	3- الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري.....
9.....	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.....
9.....	1-بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.....
11.....	2-أثار تغيرات الأدوار على سلوكات العمال.....
12.....	المطلب الرابع: تحديد الإشكالية.....
16.....	المبحث الثاني: البناء التقني للبحث.....
16.....	المطلب الأول: وضع الفرضية.....
16.....	الفرع الأول: الفرضية الرئيسية.....
17.....	الفرع الثاني: الفرضيات الفرعية.....

- المطلب الثاني: تحديد المفاهيم الاجرائية للبحث.....17
- الأستاذ الجامعي.....18
- التنشئة الاجتماعية.....18
- التنشئة التنظيمية.....18
- الجامعة.....19
- الثقافة التنظيمية.....19
- الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.....19
- الدور و المركز الاجتماعي.....20
- المطلب الثالث: الإطار النظري المعتمد للدراسة.....20
- المطلب الرابع: المنهج و التقنية و الأداة المستعملة في البحث.....22

الفصل الأول: تحديد المفاهيم

- 26.....تمهيد
- 27.....المبحث الأول: مفهوم الهوية
- 27.....المطلب الأول: مفهوم الهوية و تطوره عبر العلوم الاجتماعية
- 27.....الفرع الأول: المفهوم
- 32.....الفرع الثاني: تطور مفهوم الهوية من خلال العلوم الاجتماعية
- 33.....1-المقاربة السيكلوجية
- 34.....2- المقاربة الأنثربولوجية
- 35.....3- مقارنة علم النفس الاجتماعي
- 36.....4- المقاربة السوسيولوجية
- 38.....المطلب الثاني: محددات الهوية
- 38.....الفرع الأول: التقمص
- 39.....الفرع الثاني: الأفعال والأشياء
- 39.....دور الأفعال
- 40.....دور الأشياء
- 41.....الفرع الثالث: دور الأنا و الذات في عملية الهوية
- 42.....الفرع الرابع: دور الغير
- 44.....المطلب الثالث: تصنيف الهويات
- 44.....الفرع الأول: هوية ايجابية/سلبية
- 46.....الفرع الثاني: هوية مفتوحة/مغلقة
- 46.....الفرع الثالث: الهويات الجماعية
- 47.....الفرع الرابع: هوية اجتماعية/ شخصية

49.....	المطلب الرابع: أزمات الهوية و استراتيجياتها.
49.....	الفرع الأول: أزمات الهوية.
49.....	الفرع الثاني: استراتيجيات الهوية.
50.....	1-هوية الواجهة.
50.....	2-اختيار الهوية السلبية.
50.....	3-الهوية في الموقف الدفاعي.
51.....	4- الهوية في المواقف الهجومية العدوانية.
52.....	المبحث الثاني: مفهوم الثقافة
52.....	المطلب الأول: المقاربة الأثرولوجية للثقافة.
54.....	المطلب الثاني: تعريف كليكوهون و كروبر.
59.....	المطلب الثالث: النظرية التطورية و الثقافة.
64.....	المطلب الرابع: المفهوم الذاتي للثقافة.
65.....	المطلب الخامس: النظرية الانتشارية والثقافة.
68.....	المطلب السادس: النظرية الوظيفية للثقافة.
70.....	المطلب السابع: البنيوية و الثقافة في أعمال ليفي ستراوس.
73.....	المطلب الثامن: المقاربة التفاعلية الرمزية للثقافة.
75.....	المبحث الثالث: ثنائية الثقافة و الهوية داخل المؤسسة.
76.....	المطلب الأول: الأبعاد الثقافية داخل المؤسسة.
77.....	المطلب الثاني: ثقافة المؤسسة.
77.....	الفرع الأول: ثقافة المؤسسة.

81.....	الفرع الثاني: هوية المؤسسة.....
82.....	الفرع الثالث: أهمية ثقافة المؤسسة.....
83.....	خلاصة.....

الفصل الثاني: الهوية المهنية و التنشئة الاجتماعية

85.....	تمهيد.....
86.....	المبحث الأول: ماهية التنشئة الاجتماعية.....
86.....	المطلب الأول: التنشئة الاجتماعية.....
86.....	الفرع الأول: المفهوم.....
88.....	الفرع الثاني: الهوية و التنشئة الاجتماعية.....
91.....	المطلب الثاني: التنشئة التنظيمية.....
91.....	الفرع الأول: المفهوم.....
92.....	الفرع الثاني: مراحل التنشئة الاجتماعية.....
93.....	المبحث الثاني: الهوية المهنية.....
93.....	المطلب الأول: الهوية المهنية كنظرية سوسيولوجية.....
93.....	الفرع الأول: المفهوم.....
94.....	الفرع الثاني: خصائص و مجالات الهوية المهنية.....
96.....	الفرع الثالث: نماذج الهوية المهنية حسب سانسوليو.....
100.....	المطلب الثاني: ديناميكية الهوية المهنية.....
101.....	الفرع الأول: نحو عملية التطريد.....
103.....	الفرع الثاني: البحث وراء المهني الجديد.....
104.....	الفرع الثالث: من أجل عملية التغيير.....

105.....	الفرع الرابع: عملية الحشد
108.....	خلاصة

الفصل الثالث: ثقافة المجتمع الجزائري و تأثيرها على سلوك العاملين

110.....	تمهيد
111.....	المبحث الأول: مصادر ثقافة المجتمع الجزائري
111.....	المطلب الأول: مميزات تكوين المجتمع الجزائري
114.....	المطلب الثاني: مصادر ثقافة المجتمع الجزائري
116.....	المبحث الثاني: ثقافة المجتمع الجزائري و تأثيرها على سلوك الأفراد
116.....	المطلب الأول: قيم و سمات الثقافة في سلوك المجتمع
120.....	المطلب الثاني: تناقض القيم داخل التنظيم و تعاكسها في سلوك أفراد المجتمع الجزائري
124.....	المبحث الثالث: الأبعاد الثقافية داخل الوسط العمالي الجزائري
129.....	خلاصة

الفصل الرابع: الجامعة و الأستاذ الجامعي في الجزائر

131.....	تمهيد
132.....	المبحث الأول: مراحل تطور الجامعة الجزائرية
133.....	المطلب الأول: المرحلة الأولى 1962-1970
135.....	المطلب الثاني: المرحلة الثانية 1970-1980
136.....	المطلب الثالث: المرحلة الثالثة من 1980-1990
137.....	المطلب الرابع: المرحلة الرابعة 1990-2000
138.....	المبحث الثاني: وظائف الجامعة
140.....	المبحث الثالث: الأستاذ الجامعي في الجزائر

140.....	المطلب الأول: القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي
144.....	خلاصة
الفصل الخامس: الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة تلمسان	
146.....	تمهيد
147.....	المبحث الأول: التعريف بمجال الدراسة
147.....	المطلب الأول: التعريف بجامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان
150.....	المطلب الثاني: المجتمع الأصلي للبحث
151.....	المطلب الثالث: العينة و المعاينة
153.....	المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي
161.....	المبحث الثالث: الثقافة المجتمعية كمصدر للهوية المهنية للأستاذ الجامعي
166.....	المبحث الرابع: المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي من خلال هويته المهنية
170.....	استنتاج عام و مناقشة الفرضيات
174.....	خلاصة
176.....	خاتمة عامة
181.....	قائمة والمصادر المراجع
192.....	الملاحق
215.....	فهرس المحتويات

- نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال مراحل مختلفة من حياته، و بالتالي دور هذه التنشئة في تشكيل هويته مهنية، وكيف لهذه الأخيرة أن تحدد دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع .

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، التنشئة الاجتماعية، الثقافة المجتمعية، الأستاذ الجامعي، الدور و المركز الاجتماعيين.

- Cette étude tente de déterminer le rôle de la culture sociétale et la culture organisationnelle dans la socialisation de l'enseignant universitaire, elle vise ainsi le rôle de cette socialisation dans la construction de l'identité professionnelle, afin de déterminer son rôle et son statut sociale au sein de la société, où il est considéré comme étant membre d'élite culturelle.

Mots clés: identité professionnelle, socialisation, culture sociétale, enseignant universitaire, rôle et statut sociale.

- We aim through this study to disclose the role of each of the community culture and organizational culture in the socialization process received by university professor during the different stages of his life, and therefore the role of this socialization process in the formation of professional identity, and how the latter to determine its role and status social actor belongs to the elite educated within the same community.

Keywords: professional identity, socialization, community culture, a university professor, the role and social status.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

ملخص أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع

العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

د.مزوار بلخضر

كاري نادية أمينة

السنة الجامعية:

2012-2011

مقدمة:

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه، و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و ذلك عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال.

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة، و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة، إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها ديبار Dubar.Cl على أنها محصلة التنشآت الاجتماعية و تتعلق بأتماطها، بينما يعرفها سانسوليو Sainseulieu.R بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة.

بحيث تمثل هذه الهوية كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.

يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل و التنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، هذا الأخير يعمل على تنشئة و تكوين

الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله، و هو ما نسعى إلى تحديده من خلال هذا البحث حتى نتمكن من الإجابة عن إشكاليته العامة و التي تتساءل أساسا حول مصادر بناء الهوية المهنية لدى الأستاذ، فهل هي تنظيمية أو مجتمعية، أم ثنائية المصدر و التجلي؟.

تعتبر الجامعة مؤسسة خدماتية تعليمية و تكوينية و التي تضم فاعلين اجتماعيين يشتغلون بها من بينهم الأستاذ الجامعي و الذي يعتبر جوهر العملية التعليمية التي أنشأت من أجلها، كما أنها مؤسسة تثقيفية من مؤسسات المجتمع التي تعمل على تنشئة أفرادها على اعتبارها نسقا اجتماعيا مفتوحا، و التي يتمكن من خلالها الفاعل الاجتماعي من تكوين هويته الاجتماعية ضمن التفاعلات الاجتماعية التي يدخل فيها في إطار ممارسته لمهامه و أدواره الاجتماعية، و في هذا الصدد يشير هيرمان²⁰¹ Huberman.M إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لدوره و مركزه الاجتماعي كذلك.

حيث يعبر الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض من الفاعل الاجتماعي القيام به و الالتزام بمتطلباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع من هذا الفاعل، ليحدد مركزه الاجتماعي على أساسها، و الذي يعبر عن الوضع الاجتماعي له. يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية، و عليه فنحن نهدف من خلال هذا البحث إلى رصد واقع المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي، و الذي يتحدد من خلال

²⁰¹ EL-HOYEK.S: REPRÉSENTATIONS IDENTITAIRES ET RAPPORT à LA FORMATION CONTINUE - Cas des enseignants de français du Liban -, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, UNIVERSITÉ CHARLES DE GAULLE – LILLE 3, septembre 2004.

الدور الذي يفترض القيام به ، و ما ينتظره منه أفراد المجتمع على اعتباره يمثل أحد أعضاء النخبة المثقفة، هذا الدور و المركز هما الصورة الاجتماعية للهوية المهنية للأفراد.

إذ تعتبر هوية الأفراد مفتاح تعاملاتهم مع الآخرين في حياتهم اليومية، و لهذا فإنه من الضروري إدراك الفاعل الاجتماعي لهويات الآخرين من خلال سلوكياتهم حتى يتمكن من فهم محيطه من جهة، و من جهة أخرى عليه أن يكون واعيا بهويته هو من خلال تماثلاته الذهنية حول نفسه و التي يبني من خلالها أدواره و مراكزه الاجتماعية داخل الأسرة، جماعة العمل، و النسق الاجتماعي ككل، و لهذا فدراستنا تقوم حول مفاهيم محددة تتمثل أساسا في الوعي بالدور و المركز الاجتماعيين و بما ينتظره المجتمع من الأستاذ الجامعي، و الحياة اليومية له التي تمثل نمطا من التنظيم الاجتماعي، و الهوية التي تعبر عن خبراته الحياتية و التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية.

و لمعالجة الإشكالية العامة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول:

فصلا تمهيديا: تضمن مراحل تحديد الإشكالية من خلال تحديد أسباب اختيار هذا الموضوع، الأهداف التي نسعى إلى الوصول إليها من خلال هذه الدراسة، الدراسات السابقة التي عالجت جوانب الموضوع، لنتمكن من صياغة سؤال سوسيولوجي يعبر عن الإشكالية العامة للبحث.

كما تضمن هذا الفصل محاولة لبناء تقني للدراسة تمثل أساسا في إجابة مؤقتة عن سؤال البحث هي الفرضية، حددنا من خلال متغيراتها المفاهيم الإجرائية التي ساعدتنا على الانتقال من الشق النظري للدراسة إلى الجانب الإجرائي التطبيقي لها.

وقد ارتأينا من خلال الفصل الأول تحديد المفاهيم الأساسية للبحث و التي تمثلت في مفهومي الهوية و الثقافة، أما الفصل الثاني فقد تناول العلاقة بين التنشئة الاجتماعية و الهوية المهنية، حيث حاولنا تحديد مفهوم هذه الأخيرة من خلال نماذجها و ديناميكيتها. في حين تناول الفصل الثالث محاولة سوسيولوجية لتقديم صورة عن الثقافة المجتمعية في الجزائر، و التي نفترض تأثيرها على عملية تكوين الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة بصفة عامة، ليأتي الفصل الرابع كمحاولة لتناول الجامعة الجزائرية من منظور تاريخي، أين تم تحديد مراحل تطور المؤسسة الجامعية في الجزائر بأربع مراحل تخللتها تعديلات تشريعية مست نظام التسيير بها و كذا كل ما يتعلق بالأستاذ الجامعي من مهام و واجبات و حقوق و التي حددها له المشرع الجزائري عبر مراحل عديدة.

في حين جاء الفصل الخامس و الأخير متضمنا للدراسة الميدانية و التي أجريناها داخل جامعة تلمسان على اعتبار الأستاذ الجامعي هو النموذج الذي نحاول من خلال تحليل اللوحة الثقافية و المفهوماتية التي حاول أن يقدمها لنا من خلال إجاباته ، ثم استنتاج عام حول أهم النتائج المتحصل عليها في محاولة لمناقشة فرضيات البحث ، و أخيرا خاتمة عامة جاءت كحوصلة لأهم ما جاء في هذه الدراسة.

اشكالية البحث:

تلعب الهوية المهنية دوراً محورياً في عملية التمايز و يتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطاً بالفئة و الكفاءة المهنيين بل تعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة و مشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي و القدرات الفردية، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز و التمايز و لكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة شرط أن يشترك الفرد مع باقي أعضاء الجماعة التي يريد الانتماء إليها في الأفكار و المعتقدات والقيم... باختصار في الثقافة، هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين و تعليم الفرد إياها عبر مجموعة من وسائل مجتمعية ، و عبر مراحل متتالية، أي عن طريق تنشئته أو تطبيعها اجتماعياً، وعلى اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن القهر والهيمنة-على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع- فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته²⁰² من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية.

هذه الهوية ليست معطاة أو منظومة جاهزة بل هي محصلة لثنائية تاريخ و واقع الأفراد، حيث هي عبارة عن شيء اكتمل و انتهى و تحقق في الماضي (في فترة زمنية معينة أو نموذج اجتماعي معين) والواقع هو مجال لتحقيق هذا الشيء، إذ أنها تتضمن عنصري الوعي و التوظيف، و عي

²⁰² محمد السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص41.

بالعناصر الثقافية التي تكون لنا هذه الهوية ، و توظيف لها في إطار التفاعلات الاجتماعية التي يمارسها الفرد، و عليه فالهوية نتيجة لتنشآت متتالية و من هنا فالمفهوم ديناميكي، فهي شيء يتم اكتسابه و تعديله باستمرار، فالفرد يخضع لتنشآت متتالية عبر عدة مراحل تساعد على بناء و إعادة بناء هويته في عملية متواصلة و مستمرة حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف ومشكلة من عدة مكونات. حيث يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم حتى يتمكنوا من العيش في جماعة يحملون خصائص أفرادها من معتقداتها و أساليب عيشها (نفس الثقافة) ضرورة اجتماعية، و هو الأمر الذي تؤكد المقاربتين الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية، و هي صورة من صور الاندماج الاجتماعي والثقافي المشروط باللاوعي. و حيث أن هوية الفرد تنشأ من خلال تفاعله مع المؤسسات و الجماعات، فان التنشئة الاجتماعية تعمل على إكساب الفرد قيم و معايير من شأنها أن تجعله معرفا اجتماعيا، و بهذا تصبح عبارة عن عملية بيوغرافية تضم الاستعدادات الاجتماعية الناتجة ليس فقط عن التفاعل مع الأسرة أو عن التفاعل مع الطبقة الأصلية التي ينتمي إليها الفرد، و لكن كذلك عن تفاعله مع مجموع النظم التي يمر بها طوال حياته.

و عليه فالهوية المهنية على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشآت متتالية ونقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل و هي التنشئة التنظيمية أو المهنية، أي أن الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية و أخرى بعدية، هذا و إن كان الحديث عن اختلاف وسائل تنشئتهم القبلية عن البعدية، حيث مكتسباتهم الثقافية القبلية تختلف عن تلك البعدية على أساس الاختلاف بين

الوسائل و المصادر، أما إذا كان المعني بالدراسة هنا قد تلقى تنشئته القبلية والبعدية من نفس المصدر كالجامة مثلا و طبعا نقصد هنا بالدراسة الأستاذ الجامعي (كحالة)، الذي تعتبر الجامعة حيز تكوينه و مكانا لممارسة هذا التكوين على شكل أداء وظيفي، و الذي يمثل عنصرا أساسيا من نخبة المجتمع المثقفة، كما أنه في أصله الاجتماعي ينتمي إلى مجتمع له ثقافته الخاصة و التي قد تشبع بها عبر مراحل حياته الأولى، و عليه نتساءل عن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي على اعتباره فاعلا اجتماعيا يمر بتنشئات متعددة المؤسسات و المصادر بهدف تحديد مصادر هويته المهنية بين الثقافة التنظيمية و الثقافة المجتمعية، كما أنه إذا كانت الهوية تجمع بين التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه و تلك التي يحملها الآخر عنه، فيمكننا هنا أن نتساءل أيضا عن هذه التمثلات التي يحملها الآخر و نعني به المجتمع عن الأستاذ الجامعي، بحيث تتحدد هذه التمثلات عن طريق عملية إدراك لسلوكاته و أفعاله و التي تتمثل أساسا في دوره الاجتماعي، ليبيي الأستاذ الجامعي على أساسها هويته التي يعرفه بها الآخر، و التي تحدد مركزه الاجتماعي، و عليه يكون بحثنا محاولة للإجابة عن السؤال التالي:

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،

وهو ما سيحدد لاحقا دوره و مركزه الاجتماعي؟

و من خلال الإجابة عن سؤال الإشكالية هذا نحاول بالإضافة إلى تحديد مصادر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، تحديد مركزه الاجتماعي وفق الدور المنوط به كفاعل داخل النسق الكلي للمجتمع.

فرضية البحث :

إن حديثنا عن الهيمنة في التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد، تجعلنا نفترض بأنها تلعب الدور الرئيسي في تكوين نسق من التمثيلات حول الأنا و الذات، و لعل لمصادر و مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأثر الواضح في ذلك، و إذا اعتبرنا أن الجامعة على وجه الخصوص مؤسسة تنشئة اجتماعية و تنشئة تنظيمية في آن واحد بالنسبة للأستاذ الجامعي، فهذا الأخير يقضي ما لا يقل عن سبع إلى ثمانية سنوات داخل الجامعة على اعتبارها مؤسسة تنشئة اجتماعية (ليسانس من 4 إلى 5 سنوات+ماجستير سنتين على الأقل) بهدف تكوينه و إعداده لدخول عالم الشغل و القيام بدوره داخل النسق الجامعي و الاجتماعي ككل ، ليتم انضمامه إلى هيئة التدريس بعد توظيفه أين سيتم تنشئته تنظيميا بهدف القيام بأداء مهامه و دوره كأستاذ و باحث علمي، ليؤهله ذلك إلى الانضمام إلى النخبة المثقفة في المجتمع، و التي تحدد على هذا الأساس مركزه الاجتماعي، وعليه يمكننا صياغة فرضية بحثنا على النحو التالي:

تلعب الجامعة دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعد على تكوين هويته المهنية، و التي يبنى من خلالها الآخر أي المجتمع

تمثلاته حول الدور و المركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع، بهدف تحقيق الاستقرار و التكامل الاجتماعيين.

و حتى نتمكن من التحقق من هذه الفرضية و للنزول بها إلى الميدان حاولنا تقسيمها إلى فرضيات جزئية:

4. الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة لتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت.

5. يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.

6. مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي و بالتالي مصدر تكوين هويته المهنية، هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه، و بالتالي تحدد مركزه الاجتماعي.

المفاهيم الأساسية للبحث:

بهدف البحث و التقصي كان لزاما علينا محاولة جعل المفاهيم و المتغيرات المعتمدة في كل من

الإشكالية و الفرضية أكثر إجرائية، لتساعدنا على تحديد الظاهرة المراد دراستها و عليه حاولنا تقديمها

في الشكل التالي:

8. الأستاذ الجامعي:

هو فاعل اجتماعي ينتمي إلى الثقافة المحلية التي تم تنشئته عليها قبل دخوله إلى الجامعة طالبا ليحصل على شهادة الليسانس ثم الماجستير فما فوق ليعتبر إطارا سام في الدولة بحيث يتم توظيفه كأستاذ جامعي و باحث علمي ينتمي إلى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي كمؤسسة دولة.

9. التنشئة الاجتماعية:

عملية اجتماعية تسعى إلى تحويل الفرد من كائن اجتماعي إلى فاعل اجتماعي محمل بطرق التفكير و الاستجابة و الإحساس المستمدة من المجتمع المنتمي إليه، حتى يتسنى له التكيف مع باقي الفاعلين الاجتماعيين. فالتنشئة الاجتماعية تدل على العملية التي يتعلم الفرد عن طريقها كيف يتكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك الاجتماعي الذي توافق عليه.

10. التنشئة التنظيمية:

هي صورة من صور التنشئة الاجتماعية و التي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألا و هي مرحلة دخوله عالم الشغل، و يقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل و هي تشتمل على ثلاثة عمليات:

- ❖ تطوير المهارات و القدرات المهنية الخاصة بالعمل.
- ❖ اكتساب مجموعة من أنماط السلوكات الملائمة للعمل.
- ❖ التأقلم مع معايير جماعة العمل و قيمها.

هي مؤسسة خدماتية تعليمية و تكوينية و التي تضم فاعلين اجتماعيين يشتغلون بها من بينهم الأستاذ الجامعي و الذي يعتبر جوهر العملية التعليمية التي أنشأت من أجلها، كما أنها مؤسسة تثقيفية من مؤسسات المجتمع التي تعمل على تنشئة أفرادها على اعتبارها نسقا اجتماعيا مفتوحا، و التي يتمكن من خلالها الفاعل الاجتماعي من تكوين هويته الاجتماعية ضمن التفاعلات الاجتماعية التي يدخل فيها في إطار ممارسته لمهامه و أدواره الاجتماعية.

11. الثقافة التنظيمية:

باختصار هي امتزاج لثقافات أفراد المؤسسة، هذه الثقافات تتشكل أساسا من القيم والمعتقدات وطرق التفكير والحضارات وتاريخ المؤسسة، مضاف إليها كل سلوكيات الأفراد و اتجاهاتهم و هي تتكون أساسا من :

القيم التنظيمية المستوحاة من أسلوب التسيير المعمول به، و القيم الثقافية و هي تمثل كل اتجاهات وتمثلات الفاعلين داخل المؤسسة عنها و عن القيم التنظيمية الموجودة داخلها.

12. الهوية المهنية للأستاذ الجامعي:

و هي محصلة لتنشآت متتالية مر بها الأستاذ الجامعي كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع والتي تظهر أساسا من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه و يحملها الآخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل و خارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح.

13. الدور و المركز الاجتماعي:

يعبر الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض من الفاعل الاجتماعي القيام به و الالتزام بمتطلباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع من هذا الفاعل، ليحدد مركزه الاجتماعي على أساسها و الذي يعبر عن الوضع الاجتماعي له، و يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية.

المركز الاجتماعي للأستاذ الجامعي من خلال هويته المهنية:

لم يكن ديبار Dubar.Cl أول من تحدث عن الهوية المهنية بالرغم من اختلاف التسميات التي قدموها، بحيث سبقه في ذلك مجموعة من علماء الاجتماع أمثال نيكول أبود Abboud.N في 1968 والتي سماها بآفاق سوسيومهنية، و سانسوليو في 1977 الهويات في العمل، Thévenot&Desrosières سنة 1988 المجالات السوسيومهنية ، و بونافوس Bonnafos.G في 1988 و التي سماها بالهويات الاجتماعية²⁰³.

حيث اعتبر جميعهم عملية بناء الهويات نتيجة للتنشئة الاجتماعية، و عليه أصبح بديها أن كل ما يتعلق بالمهنة و محيطها يلعب دورا في تنشئة الأفراد ثم في عملية بناءهم لهوياتهم، و بالتالي في نماذج الهويات و أشكالها، كما ترتبط هذه الهويات بانتماءاتهم الاجتماعية بحيث يعرفون من خلال جماعاتهم²⁰⁴.

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الاجتماعية تأثرا في عملية بناء الهويات الشخصية، و التي ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه، عن علاقاته، و درجة اندماجه في محيط عمله و توافقه و قيمه الثقافية، كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الاجتماعي للمهنة و بالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، و عليه فالهوية المهنية هي الهوية الشخصية للأفراد بحيث تحدد مكانتهم الاجتماعية،

²⁰³ DUBAR. Cl : La crise des identités, Paris, P.U.F, 2000, p54.

²⁰⁴ BOLTANSKY.L : Les cadres ; la formation d'un groupe sociale, Paris, Minuit, 1982, p7.

شبكة علاقاتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي، فالهوية المهنية ليس هوية في العمل فقط و إنما هي إسقاط للذات في المستقبل²⁰⁵.

إن حديثنا عن طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي تقودنا إلى الإشارة إلى مفهوم النخبة التي من المفترض أن يمثلها كطبقة اجتماعية لها خصوصياتها الاجتماعية و الثقافية، هذه الأخيرة التي اكتسبها من محيط عمله ألا و هي الجامعة و التي تلعب دور مؤسسة تنشئة اجتماعية و تنظيمية في نفس الوقت، لتساهم هذه الخصوصيات في التعريف به أي في عملية بنائه لهويته.

يجدر بنا الإشارة هنا أن دراستنا للهوية المهنية للأستاذ الجامعي تهدف في حقيقة الأمر إلى دراسة النخب الثقافية، لما تكتسبه من أهمية في الوقت الراهن و ذلك لما تلعبه من دور رئيسي في عمليات التنمية الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، و التي تعتمد على المؤهلات و الخبرات المتوفرة لدى هذه المجموعات الاجتماعية و على ما تلعبه من دور في عملية التغير الاجتماعي، إذ أن طبيعة الإنتاج الذي تقدمه الجامعة يعد المحرك الأساسي للمجتمع و نعني به الإطار، حيث أن الوظيفة الأساسية للأستاذ الجامعي في ظل هذا النسق هي تكوين إطارات على كفاءة عالية انطلاقاً من الشهادة المتحصل عليها، و عليه فالوظيفة الأساسية للجامعة كنسق اجتماعي تكمن في نقل المعرفة و تدريب الباحثين على البحث العلمي على اعتبارها مؤسسة تعليمية و بحثية، و نشر الوعي الثقافي و إعداد الأفراد حتى يكونوا فاعلين اجتماعيين على اعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية.

²⁰⁵ DUBAR. Cl : La socialisation, Paris, Armand, Colin, 3^eédition, 2000, p117.

إن هذه الوظيفة العلمية و الدور الاجتماعي يخولان للأستاذ الجامعي اكتساب مكانة و مركز اجتماعيين كنتيجة للتمايز الاجتماعي الذي تفرضه الأدوار التي يلعبها أفراد المجتمع، بحيث يبدأ هذا التمايز من نقطة رئيسية و هي وعي الذات أو تحديد الهوية من خلال التعرف على الموقع الموضوعي الذي يحتله الفرد أو الجماعة في البنية الاجتماعية، و التي تمثل في الوقت ذاته محددات الهوية الاجتماعية.

انه و من خلال التركيز على نتائج البحث السابقة لهذه المرحلة يمكننا استخلاص نتيجة جوهرية تتمثل أساسا في أن الأستاذ الجامعي في خضوعه للتنشئين القبلية و البعدية - قبلية على أساس ما تلقاه من تنشئة قبل عملية توظيفه بالجامعة، و بعدية و نعني بها التنشئة التنظيمية التي تلقاها بعد دخوله مجال العمل - تم تطبيعها بمجموعة من القيم الثقافية المجتمعية و المتمثلة أساسا في المكونات الدينية و اللغوية و المادية، و التي لمسنا تأثيرها في القيم التنظيمية المعمول بها داخل المؤسسة و هو ما دفعنا للقول بتقاطع القيم الثقافية و التنظيمية داخل الجامعة، بل و تأثير الأولى في الثانية بشكل واضح.

إن عدم الفصل بين القيم المجتمعية التقليدية و القيم التنظيمية الحديثة يؤكد لنا مرة أخرى بأن مجال العمل بما يحمله من ثقافة تنظيمية لا يختلف عن النسق الاجتماعي الكلي الذي يتكون أساسا من قيم ثقافية تقليدية، و عليه فمصدر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي هو اجتماعي أولا، و ذلك لاعتماده مكونات الثقافة المجتمعية في بناءه لهويته المهنية، ذلك أن هذه الأخيرة هي الهوية الشخصية له و التي تحدد مكانته و مركزه الاجتماعيين.

إن عدم الفصل هذا أو لنقل التقاطع بين الجامعة كتنظيم و الجامعة كنسق اجتماعي يجعل من عملية التمايز الاجتماعي للأستاذ الجامعي (كونه يمثل نخبة من نخب المجتمع) صعبة اجتماعيا، بحيث يحدد مركزه الاجتماعي الغير واضح المعالم في خضم هذا التقاطع دوره الاجتماعي و العكس صحيح، حيث يبدو الدور الاجتماعي المنوط به في تنمية المجتمع مرتبطا بهويته التي لا يمكن تمييزها عن باقي هويات أفراد المجتمع باختلاف مراكزهم الاجتماعية كون المصدر واحد.

يعتبر الأستاذ الجامعي المكون لإطارات المستقبل الفاعل الرئيسي داخل الجامعة كنسق اجتماعي يقع على كاهله النهوض بالأمة و تنمية مجتمعتها، و بالتالي فان أي اختلال في دور الأستاذ الجامعي و المرجو منه يؤدي إلى اختلال في توازن الجامعة و تراجع في دورها، بحيث أنها لم تعد تلعب ذلك الدور الريادي في تشكيل نواة صلبة للنخب المثقفة ، فبعد أن كانت النواة الأساسية للعمل الثقافي الوطني قبل الاستقلال و في السنوات الأولى لم تصبح الآن إلا جهازا عاليا للتكوين يحاول قدر الإمكان تحقيق وظيفة اقتصادية و اجتماعية أكثر من أي ادعاء آخر في جمع انتلجانسيا intelligentsia البلاد حولها²⁰⁶.

²⁰⁶ EL-KENZ.A : Au fil de la crise ; 4 études sur l'Algérie & le monde arabe, éditions BOUCHENE, Alger, 1989, pp 19-25.

استنتاج عام و مناقشة الفرضيات

تعمل الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي على مساعدته على التقدم المهني و الاجتماعي، و كذا تحديد مسيرته المهنية، و لهذا هدفت دراستنا هذه إلى رصد واقع الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، التي عرفت و لا زالت تعرف تحولات و تغيرات على الصعيدين التنظيمي و الثقافي، و الجامعة الجزائرية ليست في منأى عن هذه التحولات، كما هدفت إلى الكشف عن انعكاس الثقافة المجتمعية و التنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من جهة، و انعكاس هذه الأخيرة على دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع من جهة أخرى.

إذ تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الأستاذ الجامعي قبل و بعد التحاقه بالجامعة كموظف الباعث الأساسي للثقافة التي بنى على أساسها نسقه القيمي الموجه لسلوكه، و لعنا قد لمسنا بعض هذه القيم من خلال مقابلتنا و ملاحظتنا لأفراد عينتنا، حيث سجلنا مجموعة من النقاط الجوهرية، و التي ساعدتنا في البرهنة على فرضيات بحثنا، و فيما يلي محاولة لمناقشة هذه الأخيرة عل ضوء النتائج المحصل عليها:

- بالنسبة للفرضية القائلة بأن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت، فإن مكونات الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية التي اعتمدنا في دراستها مجموعة من المؤشرات كانت تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك أفراد عينتنا، بحيث تعمل الجامعة على تلقينها للفاعلين بها إذ لم نلمس تباين بين الثقافتين، حيث أن الأستاذ الجامعي يولي أهمية للاحترام و التقدير و التي يسعى إلى إشباعها داخل

وسطه المهني المؤلف أساسا من زملائه و الإدارة، كما يشير إلى حاجته إلى الاهتمام، و التي يصورها في ضرورة توفير الوسائل المساعدة على انجازه لمهامه، و كذا الأخذ بعين الاعتبار وضعيته الاقتصادية و مكانته المعنوية في المجتمع. أما فيما يخص قيم القيادة فلم يظهر الأستاذ الجامعي رغبته في التأثير في الآخرين أو توجيه سلوكهم، إذ أنه يكتفي بتوجيه سلوكه وفق ما يطمح إليه، و ما يمكن أن يحقق له ازدهارا على المستوى الشخصي و هو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية، كما لمسنا لديه قيمة اجتماعية أخرى ألا و هي قيمة التعاون، و هي جلها قيم ثقافية مجتمعية قبل أن تكون تنظيمية محضة، تمثل مجتمعة مدى انتمائه لمؤسسته على اعتبار هذه الأخيرة نسقا اجتماعيا يمثل المجتمع.

و لعل قيمة الذكورية التي سجلها بحثنا كقيمة ثقافية يتمتع بها الأستاذ الجامعي حتى و إن لم يصرح بها مباشرة، و هو الأمر الذي لمسناه لدى الأستاذة الجامعية التي تضع علامة التحفظ على عملها إذ نجدها قليلة المشاركة في كل ما هو علمي و تسييري مقارنة بما يحتله الأستاذ الجامعي من نصيب في هذا، و هو دليل آخر على تشبعه بالقيم الثقافية المجتمعية.

كما أن مكوناته اللغوية و الدينية و حتى المادية في أغلب الأحيان كانت مجتمعية بالدرجة الأولى، حيث لم نسجل أي اختلاف أو تباين لدى الأستاذ الجامعي عدا تأثير تخصصه على ذلك، هذه المكونات هي اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية و التي لمسناها داخل التنظيم الجامعي تدفعنا للقول بأنها توجه سلوكه ليس فقط خارج الجامعة و إنما داخلها أيضا، و التي تم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تلقاها.

يبنى الأستاذ الجامعي سلوكه إذن وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، و من هويته ما هي إلا نتيجة لتنشئة اجتماعية تلقاها قبل و بعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي، مما يعني إثبات الفرضية الفرعية الأولى.

-أما فيما يخص الفرضية الثانية و التي تقول بأنه يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، فقد تم نفيها نسبيا ذلك أن الأستاذ الجامعي يتلقى فعلا تنشئة داخل الجامعة أساسها ثقافة تنظيمية و مجتمعية بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية كما سبق الإشارة.

-في حين جاءت الفرضية الثالثة لتربط بين مصدر الهوية المهنية و دور الأستاذ الجامعي و بالتالي المركز الذي يحتله داخل المجتمع انطلاقا مما يقدمه إلى هذا الأخير، و عليه فانه إذا كان المصدر الرئيسي لبناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي و بالتالي هويته الشخصية هي الثقافة المجتمعية التقليدية و التي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية، فإن الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية أفراد المجتمع، و بالتالي فان مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد، مما يهدد هويته الاجتماعية، ليعيش بذلك أزمة هوية.

و إذا كانت الجامعة كوسط عمل هي مجال تكوين الهويات المهنية للفاعلين داخلها، فهي الأخرى مهددة بأزمة هوية، و من خلال ما سبق يمكننا القول بأن الجامعة الجزائرية أصبحت تعيش أزمة هوية خلقتها لها هيمنة كل ما هو اجتماعي من خلال عدم الفصل بين ما هو علمي يستدعي الخضوع

للقيم التنظيمية و ما هو اجتماعي تهيمن عليه المعتقدات التقليدية البارزة في شكل قيم ثقافية مجتمعية، إذ يعيش الأستاذ الجامعي في حد ذاته أزمة هوية مهنية من خلال هذا التقاطع بين مصادر تنشئته الاجتماعية، و كإستراتيجية لحل هذه الأزمة فضل الأستاذ الجامعي اللجوء إلى عدة استراتيجيات أهمها: هوية الواجهة، و التي نعني بها تظاهر البعض بهوية أخرى غير تلك التي هم عليها فعلا، في محاولة منهم إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين، يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة هؤلاء التمتع بمجموعة من الميزات يظنونها إيجابية في نظر الآخر.

بصفة عامة فإن الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعده على تكوين هويته المهنية، و حيث أن هذه الثقافة التنظيمية تستمد قيمها من الثقافة المجتمعية، فالهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي هويته الشخصية ، و التي يبنى من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور و المركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع.

خاتمة:

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الاجتماعية تأثيرا في عملية بناء الهويات الشخصية، و التي ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه، عن علاقاته، و درجة اندماجه في محيط عمله وتوافقه و قيمه الثقافية، كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الاجتماعي للمهنة و بالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، و عليه فالهوية المهنية هي الهوية الشخصية للأفراد بحيث تحدد مكانتهم الاجتماعية، شبكة علاقاتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي، فالهوية المهنية ليس هوية في العمل فقط و إنما هي إسقاط للذات في المستقبل.

يعتبر موضوع الهوية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المؤسسة الجزائرية، ذلك أن هذه الهوية إذا كانت نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد على حد تعبير ديبار و محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشئها داخل المؤسسة كما عرفها سانسوليو، فهي إذا ناتجة أساسا عن ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية، و أما إذا كان هناك تقاطع بين هذين الثقافتين داخل المؤسسة الجزائرية و الذي يعرف بثنائية مصادر ثقافة المؤسسة و بالتالي ثقافة العامل بصفة عامة، فعملية بناء الهوية بل و إدراكها أيضا قد تصبح صعبة نوعا ما، حيث هذه الأخيرة هي الموجه الرئيسي و المنبه الأساسي لأي سلوك يمكن أن يصدر عن هذا الفرد، و منه فهي مصدر لهويته الشخصية و المهنية.

و حيث أن الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي ليس من شأنها مساعدته على التقدم المهني و الاجتماعي فقط، بل و تحديد مسيرته المهنية كذلك، فهي تلعب دورا محوريا في عملية التمايز و يتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العلمية و الفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط العمالي لم

يعد مرتبطا بالفئة و الكفاءة المهنتين بل تعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة و مشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي و القدرات الفردية، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز و التمايز و لكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة، شرط أن يشترك الفرد مع باقي أعضاء الجماعة التي يريد الانتماء إليها في الأفكار و المعتقدات و القيم... باختصار في الثقافة، هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين و تعليم الفرد إياها عبر مجموعة من وسائل مجتمعية ، و عبر مراحل متتالية، أي عن طريق تنشئته أو تطبيعها اجتماعيا، و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن القهر والهيمنة- على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع- فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية.

و عليه فالهوية المهنية على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشئات متتالية و نقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل و هي التنشئة التنظيمية أو المهنية، أي أن الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية و أخرى بعدية.

أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الذي تعتبر الجامعة حيز تكوينه و مكانا لممارسة هذا التكوين على شكل أداء وظيفي، و الذي يمثل عنصرا أساسيا من نخبة المجتمع المثقفة، كما أنه في أصله الاجتماعي ينتمي إلى مجتمع له ثقافته الخاصة و التي قد تشبع بها عبر مراحل حياته الأولى، حتى أن

الثقافة التنظيمية للجامعة مستمدة من ثقافته المجتمعية، و هو الأمر الذي يجعل سلوك الأستاذ الجامعي الموجه من خلال هذه الثقافة لا يختلف عن سلوك باقي أفراد مجتمعه، و بالتالي فإن هويته الاجتماعية هي هويته المهنية و التي يختلف بها عن غيره، أي أن عملية التمايز التي من المفترض أن تلعبها الهوية المهنية لم تعد قائمة.

إن هذه الهوية الاجتماعية للأستاذ الجامعي هي التي حددت دوره داخل المجتمع الذي ينتمي إليه، إذ يعبر هذا الدور عن نظام إلزامي معياري يفترض منه القيام به و الالتزام بمتطلباته، فهو يقوم على فكرة السلوك المتوقع منه، فإذا كان السلوك الصادر عن هذا الأستاذ يعبر عن هويته الناتجة عن ثقافة مجتمعية تقليدية، فهو لا يتطابق و ما هو مفترض منه من سلوك أكثر عقلانية، ليحدد بهذا مركزه الاجتماعي و الذي يعبر عن الوضع الاجتماعي له، هذا و يستخدم مصطلح المركز الاجتماعي للدلالة على الموقع الكلي للفرد داخل المجتمع، و ما يتمتع به من مكانة اجتماعية.

إن هذا الاصطدام بين ما يفترض أن يكون عليه مركز الأستاذ الجامعي و الذي هو واع به، و بين ما هو قائم و الذي يغلب عليه اللاوعي، يجعل من تحديد هويته أمرا صعبا اجتماعيا، مما يهددها بالأزمة. إذ يعيش الأستاذ الجامعي أزمة هوية مهنية و اجتماعية في ظل عدم انفصال ما هو اجتماعي عما هو تنظيمي، و لكنه يحاول الخروج منها بإتباع استراتيجيات لحلها، قد تختلف من أستاذ لآخر حسب درجة وعيه لهيمنة الثقافة المجتمعية التقليدية على ثقافته التنظيمية.

إن دراسة النخب الثقافية في الجزائر و كذا دراسة هوياتها، يؤكد مرة أخرى على عدم صحة فصل الظاهرة الثقافية عن بقية الظواهر الأخرى و عن الأبعاد الاجتماعية و السياسية القائمة، كما

يؤكد على أن المثقف الجزائري ممثلا في الأستاذ الجامعي هاهنا لم يتمكن من التخلص من الثنائية التي يعرفها عامة أفراد المجتمع بين الاجتماعي و التنظيمي.

إن عقلنة المؤسسة الجزائرية و النهوض بالمجتمع إلى مصاف الرقي و التقدم، يستلزم ذلك الفصل بين ما هو اجتماعي social و تنظيمي organisationnel، الذي على الأستاذ الجامعي إضافته إلى مهامه، ليكون ذلك الإستراتيجية الناجحة لحل أزمة هويته، ذلك أنه المسئول الأول عن إنتاج كوادرات المجتمع التي ستنتقل بدورها ما تلقته داخل الجامعة من تنشئة اجتماعية، و عليه فنحن نتساءل عن مدى إمكانية قيام الأستاذ الجامعي بهذه المهمة انطلاقا من تصحيح لثقافته التنظيمية أولا، في ظل ما تعرفه الجامعة الجزائرية من هيمنة للسوق.

- تهدف من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال مراحل مختلفة من حياته، و بالتالي دور هذه التنشئة في تشكيل هويته مهنية، وكيف لهذه الأخيرة أن تحدد دوره و مركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع .

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، التنشئة الاجتماعية، الثقافة المجتمعية، الأستاذ الجامعي، الدور و المركز الاجتماعيين.

- Cette étude tente de déterminer le rôle de la culture sociétale et la culture organisationnelle dans la socialisation de l'enseignant universitaire, elle vise ainsi le rôle de cette socialisation dans la construction de l'identité professionnelle, afin de déterminer son rôle et son statut sociale au sein de la société, où il est considéré comme étant membre d'élite culturelle.

Mots clés: identité professionnelle, socialisation, culture sociétale, enseignant universitaire, rôle et statut sociale.

- We aim through this study to disclose the role of each of the community culture and organizational culture in the socialization process received by university professor during the different stages of his life, and therefore the role of this socialization process in the formation of professional identity, and how the latter to determine its role and status social actor belongs to the elite educated within the same community.

Keywords: professional identity, socialization, community culture, a university professor, the role and social status.

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان



الإنسان و المجتمع

مجلة محكمة تصدرها كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

العدد 03 / 2011

عدد خاص بالملتقى الدولي
(الإسلام ، الاستشراق و الحوار بين الثقافات)
المنعقد يومي 30 و 31 مارس 2011

ISSN: 2170 - 1148



المجلة:

الإنسان والمجتمع

العدد:

الثالث / 2011

تصدر عن:

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية
جامعة أبوبكر بلقايد - تلمسان

ISSN:

2170 - 1148



الناشر:

كنوز للنشر والتوزيع

هاتف / فاكس: +213.043.38.40.60

الفهرس

- 1- الإسلام في مصادر التدوين الأوربي من مدونات الجدل المسيحي إلى مصنفات الاستشراق الحديث
05..... الأستاذ أحمد رنيمة أستاذ التاريخ الحديث جامعة الشلف-الجزائر.
- 2- مدخل إلى حوار الثقافات . رؤية جديدة للشروط والوسائل
27..... الأستاذ محمد الفاضل اللّافي رئيس المركز المتوسطي للدراسات التاريخية باريس / فرنسا
- 3- الاستشراق و الأنثروبولوجيا والاستعمار -دراسة تحليلية لطبيعة العلاقة-.....
59..... الأستاذ بوحسون العربي كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
- 4- تفكيك محتوى الخطاب الاستشراقي.....
78..... الأستاذ ناجي شنوف جامعة المدية -الجزائر-
- 5- منهج المدرسة الاستشراقية الأمريكية مقارنة بالمدرسة الاستشراقية الأوربية.....
98..... الأستاذ خضرة بن هنية جامعة الجزائر
- 6- المقاربة المقارنة للظاهرة الأدبية عند إدوارد سعيد.....
118..... الأستاذة فتيحة بن يحيى جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر) كلية الآداب واللغات قسم اللغة العربية وآدابها
- 7- الاستشراق في بلاد المغرب الإسلامي.....
136..... الأستاذة ملوكي جميلة جامعة تلمسان
- 8- لغة العرب بين التحقيق والتأصيل دراسة موازنة بين جهدين استشراقيين.....
146..... الأستاذ عبد القادر سلامي قسم اللغة العربية وآدابها كلية الآداب واللغات جامعة تلمسان
- 9- الاستشراق الفني و شعرية الجسد الشرقي التعرية بوصفها فعلا كولونياليا.....
181..... الأستاذ عبد القادر راجحي كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة مولاي الطاهر. سعيدة
- 10- الذات والآخر في الحضارة العربية والإسلامية في الأندلس.....
200..... الأستاذة سهى بعيون باحثة في الدراسات الأندلسية
- 11- مرايا الوعي من الاستشراق إلى حوار الحضارات.....
220..... الأستاذ عبد المجيد عطار جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -
- 12- حوار الحضارات: حوار هويات ثقافية.....
233..... الأستاذة كاري نادية أمينة أستاذة بجامعة تلمسان كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية
- 13- الإسلام و حوار الحضارات.....
241..... الأستاذ عواج بن عمر كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة تلمسان

حوار الحضارات: حوار هويات ثقافية

أ. كاري نادية أمينة
أستاذة بجامعة تلمسان
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

ملخص

إن الحديث عن حوار الحضارات يقودنا إلى الاعتراف بخصوصية المجتمعات و تمييزها عن بعضها بعض، و ذلك من خلال تعريفنا لكل منها على حدا و هو الأمر عينه الذي تحاول الهوية الثقافية للمجتمعات تحقيقه، حيث هي مجموع الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتمون إليها و التي تجعلهم يعرفون و يتميزون بصفاتهم تلك عن سواهم من أفراد الأمم الأخرى، و لعل هذا الاختلاف بين الأمم هو ما أوجد حضارات مختلفة و هو ما يضمن في الوقت نفسه حوارها. و مجرد افتراضنا لوجود ثقافة عالمية واحدة أي هوية ثقافية واحدة يعني إقصاء هذه العملية بل و حتى إقصاء عملية الصراع التي تسعى كل حضارة إنسانية من خلالها إلى إثبات تفوقها على البقية.

اتخذ مفهوم الهوية في العلوم الاجتماعية حيزا كبيرا من الاهتمام خاصة في السنوات الأخيرة حيث لم يعد استعماله حكرا على علم الاجتماع أو علم النفس بل تخطى حدود معظم العلوم الاجتماعية الأخرى فمن السوسيولوجيا و الانثربولوجيا إلى علوم السياسة و القانون، و هو الأمر الذي جعل من محاولة تحديد مفهوم دقيق للهوية أمرا صعبا بل و مجازفة فكرية على حد تعبير Alfred grosser .

فالهوية هي كل ما يشخص الذات و يميزها و هي السمة الجوهرية التي توجد الاختلاف بين الأفراد و الجماعات بل و تبرزه بين الثقافات، و على هذا الأساس يمكننا القول بأن الوظيفة الأساسية للهوية هي حماية الذات الفردية و الجماعية مما يمكن أن ينزع عنها ما يميزها¹ (و لعل أكبر ما يهدد الهوية الثقافية للأفراد هو إقصاؤها من خلال إذابتها في ما يسمونه بالثقافة العالمية) ، كما أن الهوية ليست معطاة أو أنها منظومة جاهزة بل هي محصلة لثنائية تاريخ و واقع الأفراد و عليه فمفهوم الهوية ستاتيكي حيث هي عبارة عن شيء اكتمل و انتهى و تحقق في الماضي (في فترة زمنية معينة أو نموذج اجتماعي معين) و الواقع هو مجال لتحقيق هذا الشيء ، و الهوية نتيجة للتنشآت متتالية و من هنا فالمفهوم ديناميكي، فهي شيء يتم اكتسابه و تعديله باستمرار، فالفرد يخضع لتنشآت متتالية عبر عدة مراحل (من الأسرة... إلى... العمل...) تساعد على بناء و إعادة بناء هويته في عملية متواصلة و مستمرة حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف و مشكلة من عدة مكونات.

فالهوية الانسانية ليست معطاة انما تبني و يعاد بناءها، فهي تبني منذ الولادة و عندها و هو ما يعني أنه يتم إعادة بناءها عبر مختلف مراحل حياة الأفراد، و حيث أن الفرد لا يستطيع بناءها لوحده، فهو يستعين بالأحكام التي يصدرها الآخرون² عنه إضافة الى أنها تعبر عن توجهاته الخاصة و تعريفه هو لنفسه، و منه فكما سبق الذكر فالهوية ما هي الا نتيجة لتنشآت متتالية على حد تعبير كلود ديبار.

إذا كان مفهوم الهوية مفهوما ستاتيكي و ديناميكي(على اعتبار أنها ظاهرة اجتماعية) فهو بالتالي مفهوم مركب، حيث يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم حتى يتمكنوا من العيش في جماعة يحملون خصائص أفرادها من معتقدات و أساليب عيش(نفس الثقافة) و هو الأمر الذي تؤكد المقاربتين الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية، و هي صورة من صور الاندماج الاجتماعي و الثقافي المشروط باللاوعي، و على هذا الأساس

يطرح كلود ديبار مسلمة مفادها: أن الفرد يواجه شرطين أساسين لا بد له من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة وهي أن يجعل الآخرين يعرفونه و يعرفون به و ذلك من خلال تحقيق أكبر قدر ممكن من الميزات، و عليه فالتنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقاربتين الثقافية و الوظيفية إذ أنها تساعد الفرد على تحقيق هذين الشرطين³.

و قد أكد ديبار على وجود هذه الثنائية في المجتمع من خلال مؤلفه التنشئة الاجتماعية la socialisation، حيث يشير الى هوية الأنا (الذات) و هوية الغير و التي لا يمكن التفريق بينها، ليصبح الفرد أمام مسارين:

الأول هو أن هوية الفرد تنشأ من خلال تفاعله مع المؤسسات و الجماعات أما الثاني فهو يتعلق بما يتمثله الفرد عن نفسه. و عليه فمفهوم الهوية هو مفهوم مركب و الذي لا يمكن تحليله خارج نظام تفاعلات أين يكون الأفراد فاعلين على هذا الأساس فهذا المفهوم ديناميكي.

و انطلاقا من كون الهوية محصلة لما يحملها الفرد عن نفسه و ما يحمله الآخرون عنه، فهويته هي اما ايجابية أو سلبية، حيث تتحقق الأولى من خلال احساس الفرد بتمتعته بمجموع صفات تساعده على التأثير في كل ماحوله، بل و ادارة محيطه و هو احساس ناجم عن التمثل الايجابي الذي يحمله الفرد لنفسه مقارنة بالآخرين⁴، في حين تكون هوية الفرد سلبية اذا ما عبرت عما يحمله الفرد من تمثلات سلبية حول نفسه و التي يكونها هو من جهة و يلمسها من خلال تفاعله مع الآخرين من جهة أخرى، حيث يميل صاحبها إلى الإحساس بعدم تقدير الآخرين و الناتج عن بعض التفاعلات الغير مرغوب فيها أو كما يسميها مالوسكا بـ stigmatisation. و حقيقة الأمر أن الحكم بالسلب أو الإيجاب على الأفراد راجع إلى طبيعة استجابتهم لما ينتظره منهم الآخرون.

تشير أبحاث مالوسكا Malewska و أعوانه حول أزمة الهوية و الانحراف لدى المهاجرين و التي أخذت بدراسة حالة المهاجرين القادمين إلى فرنسا من المغرب العربي (الجيلين الأول و الثاني)، إلى أن هؤلاء كانوا يبنون تصرفاتهم و سلوكياتهم على أساس التمثيلات التي يحملها الآخرون عنهم كونهم ينتمون إلى طبقات يمكن اعتبارها بالدنيا مقارنة بالمواطنين الأصليين، و هو ما دفعهم إلى عدم احترامهم لذاتهم ليكون ذلك سببا مباشرا لانحرافهم⁵. و ما يمكننا استخلاصه من هذه الدراسة هو أن الهوية التي يحملها الأفراد سلبية كانت أم ايجابية هي التي تحدد سلوكيات حاملها كما تساعد الآخرين على توقع هذا السلوك أيضا.

كما يسمى Cifali الهوية المغلقة تلك التي يعمد أصحابها إلى بناءها حسب تمثيلات واحدة تكون غالبا ذات اتجاه واحد هي عادة تلك التي يحملونها هم عن أنفسهم و منه هويتهم هي ما يريدون هم أن يعرفوا من خلالها بخصائص معينة يحدونها مسبقا لأنفسهم، بينما الهوية المفتوحة على عكس ذلك هي ما يتم بناءه وفق تمثيلات متعددة و مختلفة يحملها الفرد حول نفسه و يحملها الآخرون عنه، أي هي مبنية وفق تعددية في التعريف، كما أن الهوية يمكن أن تكون فردية أو جماعية ؛ حيث تأخذ هذه الأخيرة شكل هوية دينية، وطنية أو ثقافية.⁶

حيث تمثل الهوية الثقافية تلك الخصوصية التي تميز جماعة اجتماعية عن غيرها⁷، حيث هي الفعل الذي يجعل من واقع ما مساويا أو شبيها بواقع آخر من خلال الاشتراك في الجوهر (الدين، اللغة، التاريخ، المصير المشترك...)، حيث نعني بالهوية الثقافية لفرد أو مجموعة أو طبقة معينة هو كل ما يمكن أن يميزها عن باقي الطبقات أو المستويات المكونة للمجتمع، و عليه فالهوية الثقافية كيان يصير و يتطور حيث هو ليست معطى جاهز و نهائي بل هي نتيجة تجارب و خبرات أصحابها ذلك من خلال الاحتكاك بهويات ثقافية أخرى، كما تحمل الهوية الثقافية دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة، بحيث تتفاعل عناصر هذه

الهوية ضمن مركزية أو أرضية مرجعية تتحدد وفق مرجعين أساسيين هما الثقافة و الوطنية⁸. من هنا يتضح لنا جليا أنه لا يمكننا الحديث عن الهوية الا من خلال المرور بالثقافة حيث هذه الأخيرة هي التي تمكن الفرد من التكيف و التوافق مع الجماعات الاجتماعية التي ينتمي إليها و ذلك من خلال اكتسابه لها عن طريق التنشئة الاجتماعية كما ذكر آنفا.

فاذا كان مفهوم الثقافة قد استعمل للدلالة على التقدم العقلي و الاجتماعي للجماعات الانسانية ، حيث هي الكل المركب من المعارف و المعتقدات و الفن و القانون و الأخلاق و التقاليد ... و التي يكتسبها الفرد باعتباره عضوا من أعضاء مجتمع معين (على حد تعبير تايلور)، و منه فالثقافة تستند إلى مجموع الوقائع الاجتماعية التي يمكن ملاحظتها مباشرة و في فترة زمنية معينة.

كما يمكننا تعريف الثقافة على أنها مجموع السمات المعنوية و المادية و الفكرية التي تميز مجتمعا ما عن بقية المجتمعات⁹، ما يعني أن الثقافة تجمع بين ما هو معنوي و ما هو مادي، فردي و جماعي، على أساس أن الفرد يحمل ثقافة خاصة به هي جزء من تلك الكلية التي يشترك فيها مع باقي أعضاء المجتمع الذي ينتمي إليه، و التي تسهل عليه عملية التواصل معهم (كاستعمال نفس الرموز و المصطلحات من خلال الاشتراك في نفس اللغة)، و عليه تصبح الثقافة وسيلة للعيش و محاولة اكتسابها ما هي إلا محاولة تعايش مع الآخر، و هنا يسعى الأفراد إلى التماثل من جهة و إلى التمايز و الاختلاف من جهة أخرى من خلال اكتساب هويات جماعية في الأولى و فردية في الأخرى.

أما الهوية الجماعية التي نقصدها فهي الهوية الثقافية التي تجعل من المجتمعات متميزة لكل منها خصوصيتها و التي تجعل لها سمات تعرفها بها المجتمعات الأخرى، و هو ما يعبر عنه مصطلح حضارة حيث هذه الأخيرة هي مجموع الوسائل التي تستعملها الجماعات من أجل تحقيق النمو الاجتماعي و الأخلاقي و القانوني و الديني و التي هي وقائع حضارية.

الحضارة هي نظام اجتماعي يعين الإنسان على الزيادة من إنتاجه الثقافي، وإنما تتألف الحضارة من عناصر أربعة: الموارد الاقتصادية، والنظم السياسية، والتقاليد الخلقية، ومتابعة العلوم والفنون؛ وهي تبدأ حيث ينتهي الاضطراب والقلق، لأنه إذا ما أمن الإنسان من الخوف، تحررت في نفسه دوافع التطلع وعوامل الإبداع والإنشاء.¹⁰

ترتكز الحضارة على البحث العلمي والفني التشكيلي بالدرجة الأولى، فالجانب العلمي يتمثل في الابتكارات التكنولوجية وعلم الاجتماع... أما الجانب الفني فهو يمثل كل ما يمكن أنتجه الروح الإبداعية للأمة من فن تشكيلي صور في أغلب أكبر الحضارات طرق عيشهم (كالحضارة الفرعونية القديمة و الرومانية...).

و يذهب البعض إلى اعتبار الحضارة أسلوب معيشي يعتاد عليه الفرد من تفاصيل صغيرة إلى تفاصيل أكبر يعيشها في مجتمعه ولا يقصد من هذا استخدامه إلى احدث وسائل المعيشة بل تعامله هو كإنسان مع الأشياء المادية والمعنوية التي تدور حوله وشعوره الإنساني تجاهها. ومن الممكن تعريف الحضارة على أنها الفنون والتقاليد والميراث الثقافي والتاريخي ومقدار التقدم العلمي والتقني الذي يتمتع به شعب معين في حقبة من التاريخ. إن الحضارة بمفهوم شامل تعني كل ما يميز أمة عن أمة من حيث العادات والتقاليد وأسلوب المعيشة والملابس والتمسك بالقيم الدينية والأخلاقية ومقدرة الإنسان في كل حضارة على الإبداع في الفنون والآداب والعلوم.

نلاحظ إذن أن مفهوم حضارات الأمم قريب إلى حد ما من مفهوم هوياتها الثقافية حيث يهدف المصطلحين إلى إيجاد نقاط اختلاف بين المجتمعات تسمح لهم بالتمايز والتمييز، الأمر الذي يجعل من إمكانية الحوار / الصراع بين الحضارات أو الهويات الثقافية واردة، ذلك أن كل الأطراف سوف تسعى و بنفس الحدة إلى إثبات وجودها على حساب

الأخرى، و ذلك من خلال التمثلات التي تحاول بعثها في باقي المجتمعات و التي لن تتحقق إلا من خلال كل ما هو ثقافي.

و هنا نسترجع ما ذكر سابقا حول الهويات السلبية و الايجابية و التي هي ناتجة عن الحكم اما بالسلب أو الإيجاب راجع إلى طبيعة استحابة مجتمع ما لما تنتظره منه المجتمعات الأخرى، كما تنتج عن التمثلات التي يحملها المجتمع ذاته عن نفسه (هوية مفتوحة)، و هو ما قد يؤثر بشكل مباشر في عملية الاحتكاك بين الحضارات فتتحقق عملية الحوار أو الصراع. هذه العملية التي تحاول من خلالها كل حضارة أو هوية ثقافية بث سيطرتها و هيمنتها من خلال منتوجاتها الاستهلاكية و تدفق معارفها و تقنياتها و التي تعني في النهاية سيادة هذه الحضارة، قد تستغل في أغلب الأحيان ذلك الاختلاف الثقافي من أجل القيام بعملية هي شبيهة بتزاوج ثقافي على حد تعبير ملفين سكوفيتش¹¹ ألا و هي التثاقف أو acculturation و التي سوف تسعى من خلالها إلى بعث ثقافة واحدة و هو ما سموه بالعمولة mondialisation، هذه الأخيرة من شأنها أن تحد إن لم نقل أن تقضي على عملية حوار/صراع الحضارات ، حيث لن تصبح هناك هويات ثقافية متعددة و إنما هوية واحدة و هو الأمر الذي يحاول محمد عابد الجابري أن يلفت الأنظار إليه من خلال بحث له بعنوان العمولة و الهوية الثقافية، حيث يؤكد على وجود ثقافات و ليست ثقافة عالمية واحدة نافية احتمال ظهور ثقافة واحدة حيث لا جدوى إلى تعريف البعض بالآخر (نفي وجود هوية ثقافية تميز مجتمع ما).

فالثقافة حسب الجابري دائما تتجسد في ثلاثة عناصر هي الوطن و الأمة و الدولة، و أن كل مس بهذه العناصر هو مس بالهوية الثقافية للأمم¹² و منه فهو مساس بالحضارات الانسانية ككل.

الهوامش:

TAP.P, marquer sa différence, sciences humaines hors série, n°15, déc-
jan 1997.

2-MALEWSKA.P-H, le processus de dévalorisation de l'identité et les
stratégies identitaires, Paris, P.U.F,1990,p113.

3-PALMADE.J, L'incertitude comme norme, identité et processus
professionnel, Paris, P.U.F, 2001, p23.

4-MALEWSKA.P-H , op.cit, pp113-114.

5- MALEWSKA.P-H, et al, La crise d'identité et déviance chez les
jeunes immigrés. Paris, la documentation française, 1982, pp53-64.

6-CIFALIM, Le malaise identitaire des enseignant d'aujourd'hui,
enseignement catholique Actualités , n°25, avril 2000, p17.

7- خالد حامد، المدخل الى علم الاجتماع، جسر للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر،
2008، ص.168

8- خالد حامد، مرجع نفسه، ص168-170.

9- أحمد نعمان، الهوية الوطنية، دار الأمة، برج الكيفان، د.ت، ص.27

10- حسين مؤنس، الحضارة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ص.14

11- محمد العربي ولد خليفة، المسألة الثقافية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
2003، ص.91

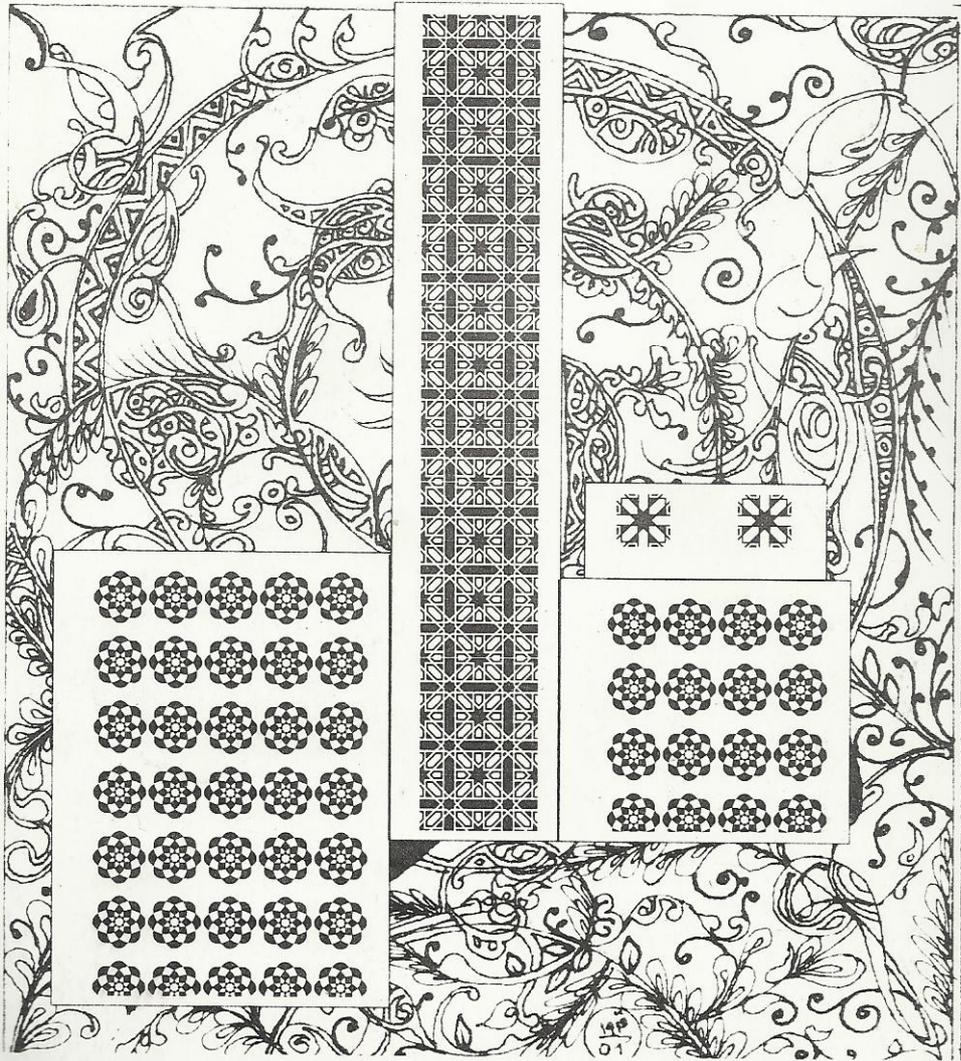
12- الحبيب الجنحاني، العولمة و الفكر العربي المعاصر، دار الشروق، القاهرة، الطبعة
الأولى، 2002، ص.74.

دولم

العدد

17
2010

مجلة محكمة يصدرها أساتذة من قسم اللغة العربية وآدابها جامعة - السانية - وهران



القلم

مجلة لغوية أدبية دورية أكاديمية محكمة

يصدرها :

- الأستاذ الدكتور: المختار بوعناني
- الأستاذ الدكتور: مكي دزار
- الأستاذة الدكتورة: صفية مطهري

من قسم اللغة العربية وآدابها

كلية الآداب واللغات والفنون

جامعة - السانية - وهران

العدد السابع عشر (17) ديسمبر 2010م

الإيداع القانوني 2006 - 920

ISSN:1112.69.06

203	مهيدة وهيبة	رعاية الطفل الرضيع قراءة في العادات والتقاليد المنتشرة بمنطقة سيدي بلعباس بالجزائر
211	لكحل مصطفى	الذاكرة الأتوبيوغرافية والفصام
220	طهير عبد الكريم	التواصل الثقافي بين المغرب والأندلس في العصر المرابطي عبر المسالك التجارية
234	بوداعة نجادي	العلوم الدينية وروادها بالأندلس في عهد الموحدين
246	كاري نادية أمينة	ثقافة المؤسسة: أسلوب للتسيير
253	محمد عدلان بن جيلالي	الترجمة في كنف تحليل الخطاب اقتراباً واصفاً في المفاهيم
262	لعشريس عباس	أصول النحو العربي بين النشأة والتأسيس.
273	نور الدين دريم	البنية الإحالية لضمير الشأن دراسة في بعض آي القرآن الكريم
280	أحمد بوصبيعات	الوقف والابتداء ودورهما في فهم النص القرآني
287	صفية بن زينة	علاقة علم الأصوات بعلم التجويد
294	المختار بوعناني	الشاهد الشعري لدى المازني
321	غول شهرزاد	بين التصوف اللغوي واللغة التصوفية ابن عربي نموذجاً
331	جميلة روقاب	المصطلح البلاغي بين النشأة والتطور الالتفاتاً لنموذجاً
339	أحمد داود	ملاحم النقد اللغوي في التراث النقدي العربي
350	سعاد آمنة بوعناني	التبدلات النطقية للصوت الواحد عند ابن سينا
362	مختارية طاهر	مفهوم الحوارية الأصل والامتداد
371	الطيب بوشيبية	إشكالية البحث الوجودي عند محمد أركون

ثقافة المؤسسة أسلوب للتسيير

الأستاذة: كاري نادية أمينة

قسم العلوم الاجتماعية - جامعة تلمسان-

الملخص

إن إعطاء تصور معين لإستراتيجية المؤسسة، القواعد والإجراءات، السنة المصالح... يدرج في إطار الحياة اليومية للمؤسسة، لكن هذه الأخيرة لا تقتصر على هذا الحد، حيث يقف المشتغل بسير الحياة داخل المؤسسة عند ذلك التعلق الكبير ببعض التقاليد والعادات الراسخة والاحترام الواضح لما يصفه الأفراد العاملين في المؤسسة بالمقدس؛ وكل هذا يقف حاجزا أو يحول بين المنشغل بتسيير المؤسسة وبين إعطاء تحليل واضح يمكن الاستناد إليه في تفسير هذه السلوكات فما يظهر جديدا ومهما على وجه الخصوص في إطار مقاربة ثقافية للمؤسسات هو أن هذه الأخيرة ستساعد في ضبط ما لا تهتم به المقاربات الكلاسيكية.

نظرا لسعة وشمولية مفهوم الثقافة فإن دراستها تحتاج إلى فحص على خصائص المجتمع الكلي، فالثقافة هي شخصية المجتمع التي تتضمن جوانب مادية كالفنون والتقنية وجوانب معنوية كالقيم والمعتقدات والمعايير، العادات والتقاليد واللغة والمعارف أو الأفكار.

ولقد تعددت التعاريف لمفهوم الثقافة إلا أننا لا نحاول هنا الإحاطة وإنما نقتصر على أهمها فالثقافة هي الخصائص والقيم المشتركة والتي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى¹.

ويعرف كل من A.Krober و F.R.Kluckohn الثقافة على أنها: «الطرق المهيكلة للتفكير، الإحساس والاستجابة لمجموعة إنسانية وهي مكتسبة ومتغيرة بواسطة رموز والتي تمثل هويتها الخاصة، وتتضمن العناصر الملموسة المتسببة من طرف المجموعة ولب هذه الثقافة متكون من الأفكار والقيم التي يتمسك بها»².

ولقد ذهب كل منهما إلى ضرورة ربط تعاريف الثقافة بنظام دلالي مرتكز بالطبقي، بالذهنيات، باللغة والقيم التي هي حسب دراستهما تميز مجموعة من الكائنات بإعطائها هوية خالصة ومختلفة عن هويات المجموعات الإنسانية الأخرى. هذا التحليل والمسمى بنظرية نظام القيم أظهر المكانة الجوهرية للقيم (التي يمكن التمسك بها) أن يكتسبها من المجتمع) في محاولة الكشف عن الظواهر المتعلقة بالثقافة وترتبط هذه النظرية على عدد من الفرضيات³:

- كل مجتمع يجد نفسه مجبر على تحديد نظام: للاتصال؛ التربية؛ التجارة والحكم، في محاولته لإيجاد حلول لمشاكل تواجهه.

- إن حل أي مشكل يستند إلى اختيار محدد.

- كل مجتمع يعمل على إيجاد الاختيار الأفضل بشكل منفرد.

- كل مجتمع يعمل على اختيار القيم على أساس معايير معينة.

- كل مجتمع يضع تدرجا للقيم لنظامه الخاص.

- تدرج القيم يتطور ويتطور على أساس معايير داخلية وخارجية.

ما يمكننا استخلاصه مما سبق، أن لكل مجتمع نظاما للقيم خاص به، والذي يفرض على الفرد إتباع سلوك فردي معين تجاه المعايير والضوابط المفروضة عليه.

ويعرفها كل من مالبينوفسكي، تايلور... ومالك بن النبي على أنها: "مجموعة من الصفات الخلقية، والقيم الاجتماعية التي يلقاها الفرد منذ ولادته كرأس مال أولي في الوسط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته." 4

وعلى ضوء ما سبق فإن الثقافة قابلة للتعديل، ولكن سطحيا فقط، حيث القوى الطبيعية (تغير المناخ) أو تلك البشرية (استعمار، اكتشافات علمية، تجارة) هي القادرة على إحداث التغيير ولكن قد يكون ذلك على الأمد الطويل. 5 حيث العوامل الإيكولوجية (التكنولوجية، الاقتصادية، وحتى الصحية) هي التي تؤدي إلى التغيير. هذا التغيير أو لنقل التعديل يحدث داخل المجتمع الواحد على مستوى المؤسسات أو المنظمات التي ينتمي إليها أفرادها بعيدا عن تلك الوحدات أين تم اكتساب قيم ثقافية نظريا (كاللغة والدين... الخ).

وعليه يمكننا تعريف المؤسسة على أنها "نظام اجتماعي مستقر" 6 تتحدد من خلاله علاقات منسجمة ونشاطات واعية للجماعة المكونة لها.

كما تعرف على أنها "منظمة حية متكونة من عاملين منظمين حسب هيكل متميز ومزودة بثقافة خاصة تكمن في مجموعة قيم، معارف، عادات وإجراءات متراكمة مع الزمن. كما تكتسب هذه المنظمة الحية مميزات غير قابلة للتغيير بسرعة بسهولة" 7.

ومنه فالسلوك الإنساني داخل المؤسسة هو جوهر الإدارة والتسيير، وتقاس عطية في التنظيم من خلال التنسيق بين الهيئة العامة والموارد المتنوعة في بناء من عناصر أساسية (القيادة، الخبرة الفنية وقوة العمل وأدوات الإنتاج والمواد الخام)، فهي وحدة اقتصادية، أي وحدة للإنتاج والتوزيع، حيث هي مهيكلتة على أساس قوانين وإجراءات خاصة. ووظيفة المؤسسة كوحدة اقتصادية تكمن في إنتاج السلع والخدمات، وبهذا فهي تحتاج إلى عوامل إنتاج (العامل، المواد الأولية، السلع، الطاقة، آلات الإنتاج). أما المؤسسة باعتبارها خلية اجتماعية فهي تقوم

بوظيفة اجتماعية تكمن في سد بعض حاجيات العمال كثبات العمل (الاستقرار)، مستوى الأجور، الترقية، التكوين... الخ.

الأبعاد الثقافية داخل المؤسسة

إن إعطاء تصور معين للإستراتيجية المتبناة من طرف المؤسسة، القواعد والإجراءات، السلطة، المصالح، يدخل ضمن إطار الحياة اليومية للمؤسسة، لكن هذه الأخيرة لا تقتصر على هذا الحد، حيث يقف المشتغل بسير الحياة داخل المؤسسة عند ذلك التعلق الكبير ببعض التقاليد والعادات الراسخة والاحترام الواضح لما يصفه الأفراد العاملين في المؤسسة بالمقدس، ما يمكن أن يبعث على الحماس، ما يمكن أن يساعد على ترسيخ تفاني العامل وإخلاصه في عمله، كما يمكن أن يكون العكس. وكل هذا يقف حاجزا أو يحول بين المنشغل بتسيير المؤسسة وبين إعطاء تحليل واضح يمكن الاستناد إليه في تفسير هذه السلوكات، مما يدعو إلى اللجوء إلى ربط هذه الأخيرة بالثقافة "فما يظهر جديدا ومهما على وجه الخصوص في إطار مقاربة ثقافية للمؤسسات هو أن هذه الأخيرة ستساعد في ضبط ما لا تهتم به المقاربات الكلاسيكية"⁸.

وبالاعتماد على الممارسات المتعلقة بالتسيير داخل الفروع التابعة لنفس المؤسسة المتواجدة بثلاثة دول، فرنسا، الولايات المتحدة الأمريكية وهولندا، توصل Ph. D'iribrane إلى ربط تفسير تصرفات الفاعلين بفروع المؤسسة بالعناصر الثقافية لكل مجتمع من مجتمعات الدول الثلاث. وعليه إذن، يصبح الاهتمام بدراسة الأبعاد الثقافية داخل المؤسسة من أولويات أي تحليل يحاول تفسير بعض السلوكات التي تبدو غامضة في إطار مقاربات تستند أساسا على المتغيرات التنظيمية البحتة. حيث يظهر أن "كل الصعوبات التي تظهر مع تطبيق أسس تنظيمية جديدة ترجع أساسا إلى العادات، التقاليد وأخيرا إلى القواعد الاجتماعية، فهي إذن وبنسبة معينة ظواهر ثقافية".⁹

ومن الواضح أن الفاعلين داخل المؤسسة أفراد أو جماعات قبل أن يكونوا أعضاء داخل تنظيم معين، فهم أعضاء داخل وحدات اجتماعية أخرى متميزة بثقافة معينة. هذه الأخيرة تؤثر بشكل عميق على الأفراد، ويظهر هذا التأثير في شكل سلوكات وتصرفات قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة. وعليه فإب من الضروري اعتبار الثقافة كمتغير أساسي من المتغيرات الواجب الاهتمام بها في تحديد أهداف التنظيم بشكل عام.

وانطلاقا من دراسة أجراها E. Delavalle في مؤسسة تستخدم تكنولوجيا عالية¹⁰ تبين أن عدم تكييف عامل الثقافة مع أهداف التنظيم يؤدي إلى عدم التوافق بين الأهداف المسطرة والأهداف المحققة فعلا.

ثقافة المؤسسة

ترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخل المنظمات، فالمنظمة تتكون من الأفراد الموجودين بها، ثم إن النشاط في المؤسسة

غالباً ما يتسم بالانسجام، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات. فهذه السمة تشكل وتؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته، وتسمح لأي فرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تميزها، وفي حالات أخرى تميز بها وهذا ما يسمى بالهوية.¹¹

تزامن ظهور مصطلح ثقافة المؤسسة مع بدايات الثمانينات وذلك في الو.م.أ تحت اسم ما اصطلح عليه آنذاك بـ « Corporate culture » من طرف كل من E. Deal Terrence وA. Allay Kennedy، كما ساهمت العديد من الدراسات في تطوير الجوانب المتعلقة بهذا المجال.

ومن أهم تلك الأبحاث يمكن إدراج أعمال Nadine le maître حيث حاولت هذه الأخيرة إعطاء تعريف علمي واضح يحدد الطريقة المثلى لتوجيه هذه الثقافة (ثقافة المؤسسة في الوجهة المناسبة). وتعرفها على أنها نظام من التمثيلات والقيم المشتركة بين جميع أعضاء المؤسسة. هذا يعني أن كل فرد داخلها يشترك في رؤية محددة حول ماهية المؤسسة، دورها الاقتصادي والاجتماعي، المكانة التي تحتلها من منافسيها، مهمتها مع زبائنها، الأفراد العاملين بها ومع مموليها¹²، وبالتالي، ومن خلال هذا التعريف، يبدو واضحاً أن كل فرد سيكون فكرة محددة عن الدور الذي يقوم به وما يُنتظر منه وما هي الطريقة المثلى التي يمكن الاستناد إليها في تحقيق ما هو مطلوب منه، وبالمقابل ما يُنتظره هومن المؤسسة في حال نجاحه في أداء مهمته.

من جهة أخرى فإن ثقافة المؤسسة تتشكل أساساً من الاعتقادات، القيم والقواعد وتستند في نفس الوقت على إنتاج رمزي متواجد أساساً في اللغة، الميت، الحكايات، الأساطير والطقوس¹³. حيث تلعب هذه الأساطير والحكايات والميت دوراً أساسياً في الاتصال والعمل على خلق التوازن في نظام للتمثيلات والقيم داخل الجماعات.

ويمكن إدراج أعمال فرقة بحث بقيادة J. Martin في هذا الإطار، فانطلاقاً من القصص والأساطير المتداولة داخل مجموعة ما من المؤسسات والتي تم ترتيبها على أساس المواضيع المطروحة: المساواة، عدم المساواة، والأمن، القدرة على الصعاب والمشاكل.¹⁴ توصل فريق البحث إلى استخلاص أن كل محتوى يختلف حسب تمثيلات الأفراد للمؤسسة التي يعملون بها، من جانب آخر فإن الطقوس والتي ترتبط أساساً بالميت هي تلك الممارسات لمجموعة من القواعد التي ترتبط برمزية معينة. مثل هذه الممارسات يمكن لمس تأثيرها داخل المؤسسة.

في تصور آخر يحاول إيضاح مفهوم ثقافة المؤسسة، يركز M. Thevenet على ما يسميه بصمات ثقافية¹⁵ أي كل ما تترك عليه ثقافة المؤسسة آثاراً لها، فعلى مستوى المؤسسة تظهر خمسة مجالات أساسية تظهر فيها بصمات الثقافة بشكل واضح:

1. **مرحلة التأسيس:** وهي المرحلة التي تحدد فيها أولى اختيارات المؤسسة، وشخصية المؤسسين.
2. **تاريخ المؤسسة.**
3. **عمل المؤسسة:** (إنتاج مهمة، صناعة، حرفة).
4. **قيم المؤسسة:** خاصة المتعلقة بالتسيير (الرواتب، نظام الترقية) ولا بد من التفريق بين القيم المعلنة (الرسمية) والقيم غير المعلنة المتعلقة بواقع تسيير المؤسسة.
5. **الرموز والإشارات.**

وبعد الانتهاء من جمع البصمات في المستويات الخمس يمكن البدء في تحديد مفهوم خاص بثقافة المؤسسة، موضع الدراسة، وذلك انطلاقاً من مميزات هذه الثقافة من خلال تاريخ، عمل والقيم المشتركة لهذه المؤسسة.

ويمكن التساؤل حول تأثير ثقافة المؤسسة على نتائج وأهداف التسيير داخل المؤسسة، فالمؤكد وفي ظروف معينة يمكن للثقافة أن تساهم في تطوير أداء الأفراد العاملين بها، وذلك في حالة توافقها مع الشروط التنظيمية الأخرى. بمعنى آخر، أن تساهم في تحسين وتوجيه السلوكيات المنتظرة والمناسبة للاختيارات العامة مثل المرونة، الإبداع، ومن جانب آخر، لا بد أن تغطي أكبر قدر ممكن من التمثلات وقيم أغلبية أعضاء المؤسسة. وأخيراً لا بد للثقافة أن تساهم في خلق إطار من الولاء والاحترام المتبادلين بين المؤسسة والأفراد العاملين بها.

ويبقى في الأخير التساؤل عن إمكانية التحكم في مدى تأثير هذه الجوانب.

إن الجواب على هذا التساؤل يكمن أساساً في الجوانب المتعلقة بتشكيل ثقافة المؤسسة، فهي، في بداية الأمر، نتاج لتاريخ وماضي المؤسسة المحفوظ في الذاكرة الجماعية للأفراد العاملين بها، ومن جانب آخر، فالقيم الموجودة داخل المؤسسة لا تنفصل عن القيم الاجتماعية الموجودة داخل المجتمعات التي تتواجد بها المؤسسة. وعليه فالتحكم في تأثير هذه الثقافة لا ينبغي أن يهمل هذين الجانبين، وفي هذا الحال يمكن ترسيخ قيمة معينة أو تمثّل معين وهو الدور المنوط بميكانيزمات التحكم داخل المؤسسة رسمية كانت أو غير رسمية أو ما يسمى بميكانيزمات الإنتاج الرمزي داخل المؤسسة.¹⁶

ففي حال توفر وسائل التحكم هذه، تكون ثقافة المؤسسة وسيلة من وسائل تسيير المؤسسة إذ تعمل على دمج الأفراد وتجنيدهم لتحقيق أهداف المؤسسة، في عامل أساسي من عوامل الانسجام الداخلي.

حدود ثقافة المؤسسة

تظهر إشكالية التحكم في ثقافة المؤسسة إذا أخذ الباحث بعين الاعتبار كون فعالية هذه الثقافة تتعلق أساساً بافتراض أن المؤسسة تمثل مجالا خاصا بخبر يتكوّن إنتاج ثقافي (رموز، تمثلات، علاقات اجتماعية) مميز ومستقل.

ومن جانب آخر، فالمؤسسة كتنظيم تهدف أساسا إلى إنتاج خيرات أو خدمات تحدد مجموعة من الأهداف الاقتصادية، تؤثر بشكل واضح على الأفراد العاملين بها، فهي تشكل إطارا مؤقتا يجمع هؤلاء الأفراد، تتمتع بنمط خاص للسلطة مبني على متغيرات خاصة، كالمهارات أو ملكية وسائل الإنتاج وهي في الأخير مجرد عنصر من عناصر شبكة المؤسسات الاجتماعية الأخرى التي ينتمي إليها الأفراد، لذلك تبدو إمكانية فتح مجال مستقل للإنتاج الثقافي داخل المؤسسة محدودة نسبيا.

إذا تمكنا من التفريق بين ثقافة الفرد وثقافة المؤسسة، فإنه يمكننا أن نفرق بين القيم الفردية من جهة، وقيم المؤسسة من جهة أخرى، فقيم المؤسسة تعكس الخصائص الداخلية لها والتي تعبر عن فلسفة في التسيير، وتضع الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي (التخطيط، تحديد الأهداف، اتخاذ القرارات، التحفيز) للمؤسسة الاقتصادية، وقد دلت بعض الدراسات على وجود علاقة بين نظام قيم المؤسسة وأدائها التنظيمي، فالمؤسسات الناجحة يختلف نظام قيمها عن تلك الفاشلة، والمؤسسات مثل الأفراد تختلف من حيث الأولوية التي تعطونها للقيم (التركيب الهرمي).

تجدد الإشارة إلى أن قيم المؤسسة بشكل عام تتأثر إلى حد ما بقيم المجتمع الذي توجد فيه وعليه فإن استيراد أو اقتباس تقنيات التسيير والتنظيم يجب أن يراعي قيم المجتمع المستوردة وقيم أعضاء المؤسسة، أي تكوينهم، وذلك للتأثير في توجهاتهم وسلوكياتهم التنظيمية، هذا التأثير التنظيمي يتأثر بدوره بالخصائص الشخصية للأفراد ونظام قيمهم وطبيعة تركيبه الهرمي.

إن التفاعل بين قيم الفرد وقيم المؤسسة هو الذي ينتج سلوك الفرد وإجراءات المؤسسة. فالاتفاق أو العقد بينهما هو ضمني إلى حد ما وليس صريحا في جميع جوانبه، لذا فإنه عندما تتناقض قيمهما أو لا تقعان في نفس المرتبة من التركيب الهرمي لكل منهما، ففي هذه الحالة يضطر الطرفان إلى الإعلان عن موافقتهما من سلوكيات الطرف الآخر، فإذا أحس الأفراد من إدارة المؤسسة أنها قد أخلت بأحد العقود، فإنهم سرعان ما يتخذون سلوكيات لإعادة التوازن، آخرها الإضراب عن العمل. أما إذا شعرت المؤسسة بأن فردا أو مجموعة من الأفراد قد أخلت بعقدتها فإنها تلجأ إلى استخدام إجراءات إعادة الاعتبار لقيمها أو قواعدها، آخرها طرد المعني أو المعنيين بالأمر من العمل، هذا يعني أن كل طرف يراقب التزام الآخر بشروط العقود والسلوكيات التي تنجم عما تم تفسيره لما يدركه طرف من تغيير أو انحراف في التزام الطرف الآخر.

أهوامش:

1. BOLLINGER.D, HOFSTEDE.G, comment chaque pays gère-t-il ses hommes? les différences culturelles dans le management, EDITIONS D'ORGANISATION, Paris, 1987, p

2. BRABET.J, Repenser la gestion des ressources humaines, édition economica, 1993, pp40, 41.
3. BRABET.J.,.op.cit p 44.
4. بن نبي مالك : شروط النهضة، مشكلات الحضارة، ترجمة عمر كامل مسقاوي وعبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، سوريا، 1979، ص 79-87.
5. BOLLINGER.D, HOFSTEDE.G, Op, cit .p30.
6. Paul Ablou, Problèmes humains de l'entreprise, Ed. Dunod Bordas, Paris, 1975 p. 45.
7. بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص29.
8. d'Iribrane Ph., vers une gestion culturelle des entreprises in : Annales de mines, 1986, n°4 p.p. 80-81.
9. Crozier M, L'entreprise à l'écoute, Paris, Ed. Seuil, 1989, p. 71
10. Delavalle E., Culture et décision, le cas d'une entreprise de haute technologie, Paris, I.A.E, thèse, 1994 cité dans « pour ne plus gérer sans la culture », in : Revue française de gestion, 1996, n°110, p.p.5-16
11. Stratgor, Stratégie, structure, décision, identité, Paris, Inter éditions, 1988, p. 401
12. Le maître N, La culture d'entreprise, facteur de performance, in : Revue française de gestion, 1984, n°47-48, .p.p. 153-161
13. Cabin Ph., les mythes de l'entreprise, in : les organisations, Etats des savoirs, Auxerre, Ed. des sciences humaines, 1991, p.p. 279-283
14. MARTIN J., Feldman M., et d'autres ; The uniqueness paradox in organization stories, in : Administrative science quarterly, 1983, n°3
15. Thevenet M., La culture d'entreprise, Paris, PUF, 1993, p. 54
- 15- Le Maître N., Op.cit, p. 159.
- 16- Thevenet M., Op.cit, p. 59